



M O P L I K

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność

General Motors Manufacturing Poland

Voith – SCG – ACG – Adecco – Work Service – B-Partner – Wega A

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 09 (222)

19 WRZEŚNIA 2014 R.

Do Paryża na rowerze

Nieco ponad trzy tygodnie potrzebował **Marek Mioducki**, związkowiec Solidarności GMMP ze spawalni by pokonać na rowerze trasę z Gliwic do Paryża i z powrotem. Jego wyprawa była jednocześnie akcją charytatywną, mającą na celu pozyskanie funduszy na pomoc w leczeniu i rehabilitacji dwójki dzieci pracowników naszego zakładu: 12-letniego **Jakuba Waniek** oraz małej, półtorarocznej **Maji Poczańskiej**.

Cały czas można włączyć się do akcji i przekazać pieniądze na konto fundacji pomagającej Kubie i Maji wrócić do zdrowia.

(z)



Dzielona (trzecia) przerwa

Skrócenie dwóch obecnych przerw w pracy o łącznie 6 minut, które stałyby się kolejną przerwą w czasie każdej zmiany **wymyśliło szefostwo na montażu** i zamierzało wprowadzić takie rozwiązanie „na próbę”, **zapominając, że wymaga to uzgodnienia ze związkami zawodowym** odpowiednich zmian w Regulaminie pracy GMMP (określa on dokładnie nie tylko długość codziennych przerw w pracy, ale także godziny ich udzielania na poszczególnych zmianach), jak również porozumienia, które obecnie obowiązujące przerwy ustalało. Nic zatem dziwnego, że NSZZ Solidarność twardo sprzeciwiła się zarówno tego rodzaju „próbom”, jak również niejasnym zasadom ich ustalania. Poparty nas pozostałe organizacje związkowe.

Trzeba bowiem pamiętać, że mające być wprowadzone „na próbę” podzielenie przerw w pracy na trzy nie było nie tylko uzgadniane, ale nawet konsultowane ze związkami zawodowymi. Co więcej nie została o nich poinformowana rada pracowników, choć zgodnie z przepisami ustawy pracodawca miał taki obowiązek. Byłoby to bowiem działanie powodujące istotne zmiany w organizacji pracy, które z mocy prawa wymagają konsultacji z radą pracowników! Słowem wydzielona trzecia przerwa miała być kompletną samowolką...

Szefostwo montażu przekonywało wprawdzie, iż „zbierało opinie” wśród pracowników. Tylko, że **nie pytało przy tym o skrócenie i dzielenie obecnych przerw w pracy**, co miało mieć miejsce, lecz stworzenie dodatkowej trzeciej przerwy na każdej zmianie. Dodatkowo, czyli obejmującej dodatkowy czas, a tego jak na razie nie zaproponowano. To trochę tak, jakby zapytać pracownika czy chce dostać dwie pięćdziesięciotówki, zapominając dodać, że zamiast stówki przy wypłacie.

Nie należy także zapominać, iż ustalając w porozumieniu długość przerw uwzględniano, aby pozwalały one na spokojne zjedzenie śniadania i obiadu. Po ich podzieleniu wychodzi na to, że pracując na pierwszej zmianie zupę z kompotem można będzie zjeść przed godz. 8, a drugie danie koło południa, dwa razy przy tym spacerując na stołówkę.

Wracając jednak do wprowadzenia rzeczywistej dodatkowej – czyli zwiększającej łączny czas odpoczynku – trzeciej płatnej przerwy to Solidarność od dawna sugeruje takie rozwiązanie. Tym bardziej, że można tu skorzystać z doświadczenia niemieckich zakładów Opla, w których na każdej zmianie są cztery przerwy w pracy, w tym jedna półgodzinna, lunchowa.

(rd)

Zakaz wyprzedzania pojazdów poruszających po terenie zakładu należał do podstawowych standardów od początku istnienia naszej firmy. Był przy tym jedynym sensownym rozwiązaniem w sytuacji, gdy wózki widłowe nie są wyposażone w kierunkowskazy, a tym samym ich kierowcy nie mogą skutecznie uprzedzić innych, że będą skręcać. Okazało się jednak, że sprawdzoną procedurę można w jeden dzień zmienić, gdy tylko wyprzedzanie widłaków zamarzy się szefowi MPC.

Jazda bez migacza

Ten ostatni najwyraźniej spiesząc się do biura uznał, że wyprzedzanie wózków – które osiąganymi prędkościami nie imponują – jest jak najbardziej wskazane, po czym o mało nie został staranowany przez załadowany wózek, który skręcał do hali. Oczywiście na miejscu obsztorcował – najdelikatniej mówiąc – kierowcę widłaka, broniącego się przepisami obowiązującej instrukcją 12/02/MPC. Znajomość przepisów na niewiele się pracownikowi przydała, a można nawet rzec, że niepotrzebnie zaprzętała mu pamięć. Po paru dniach była już bowiem w użyciu nowa instrukcja, która wyprzedzać na drogach wewnątrzzakładowych pozwalała.

Problemem jednak w tym, że wózki cały czas nie mają jakichkolwiek kierunkowskazów i cokolwiek trudno jest im sygnalizować zamiar skrętu. Można oczywiście zapisać, gdyż papier cierpliwy jest, że kierowcy – niczym cykliści – przed skręceniem będą wyciągać rękę lub też machać czerwoną chorągiewką, choć tych ostatnich też nie mają. W obu wypadkach są to rozwiązania mocno archaiczne. Od sygnalizacji wyciągniętą ręką świat odszedł tak z dziewięćdziesiąt lat temu, gdyż było to nie tylko mocno niewygodne, ale przede wszystkim mało widoczne. Pół wieku wcześniej zrezygnowano z machania czerwoną chorągiewką niesioną przed człowiekiem przed pojazdem (wtedy jeszcze był to parowy omnibus, a nie samochód), choć stosowne przepisy miały formę ustawy przyjętej przez brytyjski parlament w 1865.

W efekcie wózki na terenie zakładu wyprzedzać już wolno, choć one same nadal nie sygnalizują zamiaru skrętu. Słowem mamy do czynienia z nową formą rosyjskiej ruletki – możesz wyprzedzać, licząc, że nie zostaniesz staranowany przez zjeżdżający w bok wózek widłowy. Oczywiście w razie kolizji zapewne będzie można z pełnym przekonaniem ukarać kierującego wózkiem za brak sprawnych (i widocznych) kierunkowskazów. Wszak coś, czego nie ma nie może działać...

Całość byłaby może absurdalnie zabawna, gdyby nie chodziło o zdrowia i życie ludzi. Wszak nowa, dopuszczająca wyprzedzanie, instrukcja MOC w oczywisty sposób stwarza potencjalne zagrożenia wypadkowe i w zasadzie z miejsca należałoby zgłosić near miss aby ją zmienić, albo po prostu wyrzucić do kosza. Co więcej trudno pogodzić zasady ruchu sprowadzające potencjalne zagrożenie kolizji z zapisaną w GM-GMS zasadą safety first. Nowa instrukcja nie poprawia bowiem bezpieczeństwa wszystkim, lecz jedynie możliwość szybkiego dojazdu do biura naprawdę nielicznym, którzy mogą skorzystać z zakładowych pull carów. Dlatego też zamiast czerwonych chorągiewek dla kierowców wózków znacznie lepsza byłaby czerwona kartka dla autora niebezpiecznych zmian.

(MrS)

Grzybobranie

Wyjazd na grzybobranie w lasy lublinieckie połączone ze spotkaniem przy grillu organizuje w **sobotę 27 września 2014** międzyzakładowa Solidarność GMMP. Bazą zbieraczy runa leśnego oraz miejscem grillowania będzie ośrodek wypoczynkowy „Posmyk” w Kokotku. Wyjazd grzybiarzy o godz. 7 z przystanku autobusowego przed G-1, spotkanie przy grillu i zimnych napojach rozpocznie się o godz. 12, natomiast powrót do Gliwic planowany jest na godz. 14.30.

Koszt wyjazdu 10 zł od osoby, obejmuje przejazd w obie strony, ubezpieczenie, ciepły posiłek oraz napoje. Liczba miejsc ograniczona pojemnością autokaru (ok. 50 osób), dlatego decyduje kolejność zgłoszeń wraz z wpłatą. Jedne i drugie przyjmowane są w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) do środy 24 września 2014.

Wyjazd na grzybobranie organizowany jest tylko i wyłącznie dla związkowców Solidarności GMMP oraz ich rodzin.

(zz)

Bywa kosztowny, bo bezpłatny

Sięgając w ramach pakietu dni wolnych po dzień urlopu bezpłatnego warto pamiętać, że okres tego urlopu – zgodnie z art. 174 § 2 Kodeksu Pracy – nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Tym samym **pracownik na „bezpłatnym” nie otrzymuje wynagrodzenia, nie nabywa też prawa do urlopu wypoczynkowego.** Czas spędzony na urlopie bezpłatnym **nie jest wliczany do stażu pracy**, ani okresów, od których zależy długość okresu wypowiedzenia czy prawa do świadczeń społecznych.

Gdy urlop bezpłatny obejmuje, tak jak to ma miejsce w przypadku „pakietów”, jeden lub dwa dni w miesiącu wynagrodzenie obniża się proporcjonalnie do liczby nieprzepracowanych dni, ale liczonych – uwaga – w stosunku do liczby harmonogramowych dni roboczych w danym miesiącu, a nie kalendarzowych od poniedziałku do piątku. Innymi słowy, jeśli w danym miesiącu planowanych jest więcej dni wolnych z tytułu średnio pięciodniowego tygodnia pracy – w zamian za robocze dniówki przeniesione na inne miesiące – to koszt jednego dnia urlopu bezpłatnego rośnie. Bowiem miesięczne wynagrodzenie jest dzielone przez mniejszą liczbę dni.

Przykładowo średnio miesięcznie wypada 21 dni roboczych, a zatem pracownik zarabiający 4,2 tys. zł za każdy dzień „bezpłatnego” statystycznie powinien mieć potrącone 200 zł. Gdy jednak, ze

Prawo chroni zdrowie pracowników

Bez nadgodzin w hałasie

Jedną ze specyficznych cech tłoczni w naszym zakładzie jest fakt, że mimo licznych działań na większości stanowisk pracy przekraczane jest tam określone ministerialnym rozporządzeniem dopuszczalne natężenie hałasu. To zaś sprawia, że nie wolno tam zlecać pracy w godzinach nadliczbowych. Jednym wyjątkiem są przypadki, gdy zachodzi konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Przesądza o tym art. 151 § 2 Kodeksu Pracy zgodnie z którym pracy w **nadgodzinach ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy „nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia”**. Tymczasem jednym z podstawowych czynników szkodliwych dla zdrowia jest właśnie hałas.

Jednocześnie należy pamiętać, że pracę w **godzinach nadliczbowych** – zgodnie z kodeksową definicją – to **praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy**, a także **wykonywana ponad dobowy wymiar czasu pracy**, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy. Innymi słowy **nadgodzinami jest zawsze praca zlecana w dni harmonogramowo wolne** (na tłoczni dla większości będą to soboty i niedziele), a w podstawowym systemie czas pracy również wykonywana ponad osiem godzin dziennie.

Nie ma przy tym znaczenia, **czy nadgodziny rozliczne będą za pomocą dodatkowych pieniędzy, czy też kompensowane przez udzielenie dni wolnych** w trybie art. 151² Kodeksu pracy. Należy bowiem pamiętać, że w tym ostatnim przypadku kodeks jednoznacznie stanowi, że udzielanie czasu wolnego następuje „w zamian za czas przepracowany w nadgodzinach” i jeśli pracodawca udziela tego czasu wolnego z własnej inicjatywy (i wskazanym przez siebie terminie) to „w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych”. **Słowem dodatkowa praca rozliczana dniem wolnym to cały czas nadgodziny.**

Natomiast zmiany harmonogramów czasu pracy muszą być wprowadzane na takich samych zasadach, jak same harmonogramy – czyli **w formie pisemnej, z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem** (liczonym od rozpoczęcia pracy w danym okresie) oraz obejmować co najmniej jeden miesiąc.

Dodatkowo należy pamiętać, iż **wydanie przez przełożonego polecenia pracy w nadgodzinach na stanowiskach pracy, na których przekroczone są dopuszczalne normy hałasu jest z mocy prawa nieważne.** Zgodnie bowiem z art. 100 § 1 KP pracownik jest obowiązany „stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa”, a takie polecenie pracy w nadgodzinach w oczywisty sposób narusza przepisy Kodeksu Pracy. I to chroniące zdrowie pracownika przed wpływem niekorzystnych czynników o zbyt dużym natężeniu lub stężeniu. Tymczasem jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych dla zdrowia i życia warunków pracy!

Co więcej bezkrytycznie wykonując niezgodnie z prawem polecenie przełożonego pracownik naraża się równocześnie na niebezpieczeństwo zwolnienia. Potwierdził to w swoich wyrokach Sąd Najwyższy jednocześnie wyjaśniając, że sytuacji **gdy pracownik ma wątpliwości co do zgodności polecenia z prawem powinien zwrócić się do przełożonego o wydanie polecenia na piśmie**, natomiast ewentualną odmowę wykonania takiego polecenia odpowiednio uzasadnić. To ważne, gdyż przyjmuje się, że przepisy powszechnie obowiązujące prawa są wszystkim znane, a tym samym pracownik nie może tłumaczyć się, iż pracował w nadgodzinach, bo nie wiedział, że nie wolno. Tym bardziej, że zawsze może zwrócić się o pomoc do swojej organizacji związkowej.

względem na przesunięcia dniówek wynikające ze zmiany harmonogramów pracy, zaplanowano ich w danym miesiącu tylko 16, to każdy dzień urlopu bezpłatnego zmniejszy jego wynagrodzenie o 262,50 zł.

Jak mniejsza liczba dni roboczych wpływa na wielkość potrącenia za urlop bezpłatny przekonały się na własnej kieszeni osoby, które skorzystały z pakietu „1 plus 4” w grudniu ubiegłego roku. Początkowo miał on liczyć 20 dni roboczych, ale po przeniesieniu czterech dniówek na luty 2014 ich liczba stopniała do 16. Tym samym pracownicy biorąc jeden dzień „pakietowego” urlopu bezpłatnego grudniowe wynagrodzenie mieli zmniejszone o 1/16, a nie 1/20 stawki miesięcznej, co w przeliczeniu na gotówkę dawało średnio ponad pół stówki w plecy.

Oczywiście odwrotna sytuacja ma miejsce, gdy w danym miesiącu zaplanowanych jest więcej dni roboczych (np. są one wpisane do grafików za wolne w innych miesiącach) – wówczas za każdy dzień „bezpłatnego” potrącane są niższe kwoty. Dlatego też przed wypisaniem wniosku o urlop bezpłatny zawsze dobrze policzyć, ile będzie on kosztował przy najbliższej wypłacie.

Nie należy też zapominać, że każdy dzień urlopu bezpłatnego oznacza w przyszłości niższą emeryturę – z punktu widzenia ubezpieczenia społecznego jest to bowiem swoista „czarna dziura”, ani dni składkowe (jak robocze), ani nieskładkowe (okresy zwolnień lekarskich, świadczeń rehabilitacyjnych, czy też otrzymywania zasiłków dla bezrobotnych). Mówiąc wprost za okres urlopu bezpłatnego przyszła emerytura – jak dożyjemy 67 lat – będzie wynosić okrągłe zero złotych. Oczywiście pod warunkiem, że w międzyczasie nie zostaniemy politykiem na unijnym etacie, mającym zagwarantowaną emeryturę w wysokości 80 proc. pensji i to nazajutrz po ukończeniu 62 lat.

(rd)

(sp)

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDZYKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 12-333, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 14 PAŹDZIERNIKA 2014 R.