



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 02 (227)

23 LUTEGO 2015 R.

Oszczędzać z głową

Obecna sytuacja GM oraz powrót Opel/Vauxhall do rentowności w 2016 były głównymi tematami spotkania Komitetu Sterującego Europejskiej Rady Pracowników (EEF) Opel/Vauxhall z zarządem firmy, które odbyło się na początku lutego 2015 w Rüsselsheim. Wzięli w nim udział przedstawiciele pracowników z Niemiec, Hiszpanii, Polski i Wielkiej Brytanii. Nasz kraj reprezentował **Robert Potempa** z NSZZ Solidarność GMMP.

Podczas spotkania podkreślano, że dla sukcesu – jakim będzie doprowadzenie Opel/Vauxhall do rentowności – kluczowe znaczenie mają nowe modele, które zostaną wprowadzane na rynek, z mocnym naciskiem na astrę V generacji, produkowaną w Gliwicach i Ellesmere Port. Jednocześnie nadal duży nacisk będzie położony na ograniczanie kosztów na każdym etapie procesu wytwórczego.

– *Wszystkim musi nam zależeć na obniżaniu kosztów, ale bez negatywnego wpływu na jakość produktu i zadowolenie klienta* – podkreślał **Ulrich Schumacher**, wiceprezes Opel/Vauxhall ds. HR.

Przedstawiciele pracowników mocno podnieśli problem ciągłego zwiększania obciążenia pracowników zadaniami,

zwracając uwagę, iż są granice których nie można przekraczać, bo wtedy zamiast wzrostu wydajności powstają straty. Przemęczeni pracownicy częściej chorują, a jakość wykonywanej pracy mocno spada. Nie można szukać oszczędności tylko na linii produkcyjnej i bezmyślnie, w automatyczny sposób, przenosić rozwiązań z jednych zakładów do drugich. Każda lokalizacja ma bowiem swoją indywidualną specyfikę, a rozwiązania ergonomiczne w poszczególnych zakładach są różne.

– *Musimy szukać oszczędności we wszystkich obszarach, nie tylko bezpośrednio produkcyjnych, to co dobrze funkcjonuje w jednym zakładzie trzeba próbować wprowadzić i w innym, ale muszą to być procesy dobrze przeanalizowane, bo naszym celem nie jest zwiększanie obciążenia pracowników* – powiedział **Peter Thom**, wiceprezes Opel/Vauxhall ds. produkcyjnych.

Podczas spotkania w Rüsselsheim zarząd Opel/Vauxhall przedstawił również terminarz posiedzeń Europejskiej Rady Pracowników Opel/Vauxhall w 2015. Jej najbliższe spotkanie odbędzie się w marcu w Gliwicach. **(red.)**

Rozchwytywane letnie kolonie

Niczym świeże bułeczki, w ciągu dosłownie kilku godzin, rozeszły się skierowania na dwutygodniowe letnie kolonie nad morzem oraz w górach organizowane przez związkową Fundację im. Grzegorza Kolosy. Wyjazdy w Beskidy zaplanowane są w trzech tumusach: na przełomie czerwca i lipca (**Ustroń**), w drugiej połowie lipca (**Istebna, Wisła, Brenna**) oraz na przełomie lipca i sierpnia (**Zwardoń**), natomiast kolonie nad morzem odbędą się w pierwszej (**Darlówko, Sianozęty** – w obu wypadkach wyjazd w ostatnich dniach czerwca) oraz drugiej (**Łeba**) połowie lipca.

Osoby, które wpłaciły zaliczki – 300 zł za każde skierowanie – mogą cały czas odbierać **karty kolonijne**, które **wypełnione należy zwrócić do 31 marca 2015** do siedziby międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). Należy pamiętać, aby na karcie nie zabrakło numeru PESEL dziecka jadącego na kolonię, pieczętki szkoły wraz z podpisem (jest konieczna do uzyskania dofinansowania z fundacji) oraz podpisu pielęgniarki (lub lekarza). Uwaga: **karty kolonijne muszą być wzoru wymaganego przez Fundację im. Grzegorza Kolosy!** Na wszystkie wyjazdy kolonijne można otrzymać dofinansowanie z organizującej wypoczynek fundacji, związkowe dla członków Solidarności GMMP oraz z zakładowego funduszu socjalnego. Pełną wpłatę za wyjazd uwzględniającą dofinansowania należy wnieść do 31 marca 2015. **(22)**

Zgodnie z przepisami prawa pracownicy, którzy wykonują pracę na świeżym powietrzu muszą być zaopatrzeni w odpowiednią odzież posiadającą wymagane certyfikaty. Powinni o tym zwłaszcza pamiętać przełożeni, gdyż nie tylko – działając w imieniu pracodawcy – są odpowiedzialni za zapewnienie podwładnym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ale również wydając polecenia muszą pamiętać, by te były zgodne z prawem.

Zimowe standardy

Gdy jest inaczej zatrudniony może po prostu odmówić wykonania polecenia. Nikogo nie można bowiem zobowiązać do łamania prawa i to niezależnie, czy chodzi o przestrzeganie zasad BHP, czy też jazdę pod prąd drogą jednokierunkową. Dlatego też, co najmniej dziwne było zachowanie jednego z liderów, który najpierw zlecił podwładnemu pracę na parkingu, a na pytanie zainteresowanego o ciepłą odzież ochronną, kazał mu pracować w prywatnej kurtce. Na koniec niepomnienie zdziwił się, gdy pracownik – jak najbardziej słusznie – wykonania polecenia odmówił. Zławszcza, że nie było wiadomo, czy wspomniana kurtka spełniała, zgodnie z Kodeksem Pracy, wymagania określone w Polskich Normach.

Okazuje się, że nawet najwygodniejsza kurtka wcale nie musi takich norm spełniać, gdy nikt nie przewiduje w niej długotrwałej pracy zimą na mrozie. Bolesnie – i to dosłownie – przekonał się o tym inny pracownik, który wykonywał na parkingu zadania w swojej kurtce (doskonale sprawdzającej się, gdy chodziło o przejście z parkingu do szatni), a pod koniec dniówki potrzebował pomocy medycznej z powodu hipotermii, czyli wychłodzenia organizmu! Warunki w jakich pracował nie będąc wyposażonym w odpowiednią odzież ochronną okazały się bowiem dalekie od bezpiecznych, a takie ma obowiązek zapewnić pracodawca oraz działający w jego imieniu przełożony. Prawo nakłada bowiem na firmy obowiązek zapewnienia (i to nieodpłatnie) odzieży i obuwia roboczego, a pracowników zobowiązuje do ich używania.

Warto także pamiętać, że pracującym zimą – czyli w rozumieniu prawa od listopada do marca włącznie – na świeżym powietrzu, gdy temperatura otoczenia spada poniżej 10 stopni Celsjusza, pracodawca ma obowiązek zapewnić nie tylko ciepłą odzież roboczą, ale także gorące napoje (najczęściej to herbata), które powinny być dostępne w czasie całej zmiany, a także tzw. posiłek regeneracyjny. Kodeks Pracy określa nawet wartość kaloryczną tych posiłków. Dodatkowo pracujący zimą na dworze mają mieć zapewnione pomieszczenie (przepisy ustalają jego wielkość) zapewniające możliwość schronienia przed opadami atmosferycznymi, ogrzania się i zmianę odzieży. Pracującym „pod dachem” trzeba natomiast zapewnić odpowiednią temperaturę. Dotyczy to nie tylko hal produkcyjnych i biur, ale również szatni i łazienek. Jak widać prawo dość szczegółowo reguluje zasady pracy w zimie i tych wymogów nie da się zastąpić wysłaniem pracownika do szatni po prywatną kurtkę. Natomiast we wszystkich spornych kwestiach zawsze można liczyć na wsparcie zakładowej Solidarności GMMP – my bowiem zawsze bronimy praw pracowniczych. **(MRS)**

Chronione dane

Postępując zgodnie z procedurą pracownik, który w połowie szczytu poczuł się gorzej udał się do zakładowego lekarza. Ten potwierdził pisemnie, że zatrudniony do pracy się nie nadaje, oraz – już tylko słownie – dodał, aby pojechał do domu i rano (gdyż rzecz działa się późnym popołudniem) zgłosił do swojego lekarza pierwszego kontraktu, zwanego też rodzinnym.

Nic zatem dziwnego, że pracownik tuż za drzwiami gabinetu lekarskiego zadzwonił, aby ktoś z bliskich po niego przyjechał (mieszka bowiem spory kawałek od Gliwic), a następnie otrzymane zaświadczenie oddał swojemu liderowi. Ten ostatni zauważył jednak, że stwierdza ono, iż podwładny nie może wrócić „na linię”, ale słowem nie wspomina o wysłaniu pracownika do domu. Zatem nie wyklucza skierowania go do pracy alternatywnej. I aby całą sprawę wyjaśnić sam udał się do lekarza. O czym była mowa za drzwiami gabinetu wiedzą tylko zainteresowani, ale faktem pozostaje, że pół godziny później kiepsko czujący się pracownik świadczył już pracę alternatywną, natomiast jego bliscy czekali w samochodzie pod zakładem.

Nie w tym jest jednak problem, lecz w działaniu lidera, który zabrał się za wyjaśnianie stanu zdrowia podwładnego. Zgodnie bowiem z ustawą o ochronie danych osobowych wszelkie zbieranie i przetwarzanie (w tym pracodawcę i występujących w jego imieniu przełożonych) informacji o stanie zdrowia jest niedopuszczalne. To właśnie m.in. dlatego na obecnych zwolnieniach lekarskich (ZUS ZLA) nie ma numerów statystycznych choroby, wpisywanych na dawnych L-4. Teraz na zwolnieniu znajduje się tylko jednoliterowy kod, oznaczający, np. że niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży (B) lub jest spowodowana nadużyciem alkoholu (C). Łącznie takich oznaczeń jest pięć.

Zatem zgodnie z prawem, lider mający wątpliwości, co do treści zaświadczenia powinien wysłać pracownika do lekarza, aby ten przyniósł uzupełniony dokument, a nie samemu ustalać, czy stan zdrowia podwładnego pozwala na pracę alternatywną. To bowiem oznaczało już niedopuszczalne w rozumieniu prawa gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych. I to nawet, jak lekarz do określania schorzeń używał wyłącznie łaciny. **(sp)**

Śpośród licznych powodów, dla których warto ubezpieczyć dom lub mieszkanie w Warcie, cztery podstawowe to: najszerszy zakres ochrony („all risks” – czyli ubezpieczenie od wszystkich ryzyk),



Na brak doskonałej zabawy i dobrze przygotowanych, mimo padającego śniegu, tras narciarskich nie mogli narzekać uczestnicy tegorocznych rodzinnych wyjazdów na narty do Wisły-Cieńków zorganizowanych przez międzyzakładową Solidarność GMMP w dwie niedziele zimowych ferii szkolnych. Amatorzy zarówno nart, snowboardów oraz sanek mieli okazję zarówno do doskonalenia swoich umiejętności, jak również rywalizowania na stoku. **(kcb)**

Urlop (nie) tylko dla wybranych

Odmowę udzielania urlopów na żądanie zapowiedziano – w informacji odczytanej przed wszystkim zmianami – pracownikom spawalni, powołując się na „sporo problemów technicznych”. Tyle tylko, że taka zbiorowa blokada urlopów jest niezgodna z prawem. Kodeks pracy wyraźnie bowiem stanowi, iż **pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym** cztery dni urlopu (a dokładniej do czterech dni, gdyż zatrudniony ma prawo, ale nie obowiązek wystąpić o urlop na żądanie).

Jednocześnie **nie może odmówić takich urlopów zbiorowo**, ani też z góry zapowiadać, że nie będzie się ich udzielać, co właśnie przełożeni zapowiedzieli na spawalni. Co więcej, gdy zapowiedziano blokadę „żadaczy”, to udzielono zwykłego urlopu jednemu z shift’ów (konkretnie zmiany zielonej), by ten mógł sobie spokojnie przez tydzień pojeździć na nartach. Czyżby zatem w przypadku wybrańców losu nie obowiązywała już wyjątkowo trudna sytuacja wydziału? I co w takim przypadku z kodeksowym **obowiązkiem – tym razem bezwzględnym – równego traktowania wszystkich pracowników?**

Dodatkowo część przełożonych poszła jeszcze dalej i zapowiedziała, że nie będzie udzielać nie

tylko urlopu na żądanie, ale również dni opieki nad dzieckiem. Zapominając najwyraźniej, że tego ostatniego nie udziela, a naruszenie prawa w tym zakresie może kosztować nawet 30 tys. zł w postaci grzywny. **Pracownik wychowujący dziecko** w wieku do 14 lat **sam bowiem ustala, kiedy skorzysta z przysługującego mu zwolnienia od pracy** (dwa dni w roku), **podobnie jak w przypadku urlopu okolicznościowego** wynikającego z ministerialnego rozporządzenia (urodziny dziecka, ślub własny lub dziecka, śmierć i pogrzeb najbliższych). W tych wszystkich przypadkach zatrudniony ma jedynie obowiązek poinformowania pracodawcy, że będzie korzystał z przysługującego wolnego.

Należy także pamiętać, że jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w jednym z wyroków „pracodawca powinien organizować swą działalność, **biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami**”, a tym samym nie może przerzucać skutków zbyt niskiej obsady (zatrudnienia) lub złej organizacji pracy na pracowników, poprzez pozbawianie ich uprawnień do urlopu na żądanie. Zatem trudno uzasadnić odmowę udzielenia „żadacza” w grupie, gdzie akurat nikt nie choruje i z wolnego nie korzysta. Natomiast wszelkie próby naginania przepisów prawa pracy jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa Kodeks Pracy uznaje niedopuszczalne i nieważne. **(az)**

Warta chroni dom

bezpłatny pakiet usług assistance (m.in. niezwłoczna pomoc fachowców w razie awarii sprzętu AGD lub RTV), ochrona także poza miejscem zamieszkania (będący opcją pakiet „Torebka”) oraz możliwość objęcia ubezpieczeniem również domu w budowie (opcjonalnie, czyli nieobowiązkowo).

Więcej o ofercie ubezpieczeniowej można dowiedzieć się u **Wioletty Dziedowicz**, dyżurującej w siedzibie Solidarność GMMP (budynek G-5, parter) od poniedziałku do piątku w godzinach 7.00-14.30, telefony kontaktowe: 032/270-92-09, zakładowy (we wnętrzu) 19-209, komórkowy **501-260-235**. **(r)**

Bilety do kina

Kupony-bilety do Multikina w promocyjnej cenie 15 zł (film 2D) oraz 19 zł (film 3D) za jeden cały czas mogą kupować związkowcy w siedzibie międzyzakładowej Solidarność (budynek G-5, parter) związkowcy Solidarność GMMP Gliwice. Obecnie kupony-bilety są ważne do 30 czerwca 2015 i upoważniają do obejrzenia w tym terminie dowolnie wybranego filmu w każdy dzień tygodnia. **(z)**

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIĘDZYZAKŁADOWEJ 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 6 MARCA 2015 R.