



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



## Wybierz wyższe płace!

Podczas drugiej tury wyborów Rady Pracowników GMMP Gliwice – które decyzją komisji wyborczej odbędą się 13-16 października 2015 – nie wolno zapominać, aby zadbać by radę tworzyli związkowcy. Dzięki temu uzyskają oni bowiem szerszy dostęp do bieżących informacji, które pozwalają im jeszcze lepiej bronić interesów pracowników naszego zakładu.

Będzie to miało szczególne znaczenie w czasie przyszlucowych negocjacji płacowych. Mówiąc krótko **głosując na kandydatów zgłoszonych przez NSZZ Solidarność oddajesz swój głos za wyższymi płacami oraz lepszymi warunkami pracy.** Dlatego w swoim dobrze pojętym interesie postaw siedem znaków „X” wskazując związkowców, którzy powinni znaleźć się w Radzie Pracowników GMMP Gliwice, a są nimi:

- 3. Marian Kaim / Quality
- 4. Mariusz Król / Body
- 10. Grzegorz Nowak / GA
- 13. Robert Potempa / Quality
- 16. Franciszek Szymura / Body
- 19. Robert Walkowiak / MH
- 20. Tomasz Waniek / Body

Tak jak w pierwszej turze wyborów głosowanie będzie bezpośrednie (czyli głosować można tylko osobiście), równe (każdy dostanie jedną kartę wyborczą) i tajne, a uczestniczą w nim osoby zatrudnione w GMMP, w tym także pracownicy „tyscy”, jeśli w umowie o pracę (lub aneksie do umowy) mają wpisane jako miejsce pracy Gliwice. Głosować zaś będzie można:

- 13 października (wtorek) – Body, stolówka;
- 14 października (środa) – GA, stolówka;
- 15 października (czwartek) – Press pomieszczenie grupowe oraz Segro na drugiej przerwie na każdej zmianie;
- 16 października (piątek) – G5.

Do Rady Pracowników GMMP wejdą kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów, a tym razem wybory będą ważne bez względu na frekwencję. Dlatego tak ważny jest zarówno udział w drugiej turze wyborów, jak też postawienie „X” przy siedmiu nazwiskach związkowych kandydatów. **13-16 października 2015 liczy się bowiem każdy głos. Zwłaszcza oddany na związkowców i tym samym wyższe płace.** (22)

## Premie negocjowane w Voith

Trwa trudne uzgadnianie regulaminu premii kwartalnej w Voith Oddział Gliwice, która ma zastąpić w tej spółce dotychczasowe nagrody miesięczne. **Stanowisko NSZZ Solidarność jest jasne:** nowy system premiowy nie może być finansowo mniej korzystny dla pracowników niż obecny. Jednym słowem **na wprowadzeniu premii nikt nie może stracić.**

Niestety propozycje dyrekcji – po przeliczeniu z procentów na złotówki – cały czas nie spełniają tego kryterium. Przykładowo w ostatniej wersji w cleaningu liderzy (brygadziści) mieliby przeciętnie stracić 29 zł kwartalnie (czyli blisko dychę na miesiąc), zaś szeregowi pracownicy wprawdzie średnio zyskać 7 zł na kwartał, ale jednocześnie maksymalne premie miałyby być znacznie niższe od obecnych najwyższych nagród. Jeszcze dziwniejsze są propozycje dla utrzymania ruchu (maintenance), gdzie średnia premia membrów miała by znaleźć o 34 zł (z 358 do 324 zł na kwartał), zaś liderów wzrosnąć ponad dwukrotnie! Zatem ta ostatnia grupa byłaby największym – jeśli nie jedynym – beneficjentem dyrektorskich propozycji. Na takie rozwiązanie rzecz jasna nie mogło być i nie było związkowej zgody.

Tym samym rozmów na temat wysokości premii w Voith Oddział Gliwice nie zdołano zakończyć we wrześniu. Natomiast praktycznie ustalone zostały kryteria i zasady premiowania. Jednym słowem generalnie wiadomo już kiedy pracownicy gliwickiego Voith będą otrzymywać premie, zaś cały czas nie ustalono ile będzie ona wynosić. (22)

Po kontroli w naszym zakładzie Państwowa Inspekcja Pracy ukarała mandatem osobę winną naruszenia w poprzednim okresie rozliczeniowym przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy dla zatrudnionych w grupie pomiarowej (CMM) wydziału Jakości. Na nieprawidłowości w organizacji pracy pracowników CMM związku zawodowe zwracały uwagę już od końca lutego 2015...

## Pracowali za długo

Inspektor PIP stwierdził, że w poprzednim okresie rozliczeniowym I – od marca do czerwca 2015 – większość zatrudnionych w grupie CMM pracowała w dnia wolnych wynikających z ustalonych indywidualnych harmonogramów (grafików) pracy, natomiast na przełomie maja i czerwca 2015 zdarzały się również przypadki organizacji pracy w niedzielę. Choć zgodnie z zapisami Regulaminu Pracy GMMP w naszym zakładzie – poza sytuacjami awaryjnymi – nie wymaga się od pracowników pracy w niedzielę. Pracownicy CMM takie robocze niedziele mieli w tym czasie maksymalnie dwie.

Przy organizacji pracy w grupie CMM nie została jednak zachowana średnio pięciodniowa norma czasu pracy w okresie rozliczeniowym i właśnie dlatego planujący pracę przełożony został ukarany mandatem. W zaleceniach pokontrolnych inspektor PIP podkreślił, iż zgodnie z regulaminem pracy nie było dopuszczalne tworzenie sześciodniowych rozkładów (grafików) czasu pracy dla pracowników wydziału Jakości. Kontrolerzy zwracali też uwagę, że wszelkie zmiany organizacji pracy, co do zasady, powinny być uzgadnianie ze związkami zawodowymi, nie zaś wprowadzane jednostronnie przez pracodawcę.

Warto przypomnieć, że kwestia organizacji pracy w grupie CMM była jednym z punktów niedawnego sporu zbiorowego. Kończące ten spór porozumienie z 6 sierpnia 2015 (szerzej omówione w MOPLIKU 8/2015) ustaliło, że pracownicy tej grupy wydziału Jakości, którzy od marca do czerwca 2015 pracowali w systemie sześciodniowych rozkładów czasu pracy otrzymają dodatkowo: jeden dzień urlopu, jeżeli przepracowali w tym okresie cztery soboty lub dwa dni urlopu, jeśli tych sobót było więcej.

W związku z takim uregulowaniem tej kwestii w drodze dialogu społecznego inspektor PIP w swoim piśmie stwierdził, iż postanowił „nie wydawać w tym zakresie środków prawnych”. (red.)

## Koniec badań po godzinach

Ostatnia kontrola Państwowej Inspekcji Pracy zakwestionowała również praktykę organizowania w GMMP Gliwice badań psychotechnicznych pracowników poza czasem pracy. Jak podkreślił inspektor PIP w swoim wystąpieniu badania psychotechniczne, będące badaniami profilaktycznymi (okresowymi) zgodnie z art. 229 Kodeksu Pracy powinny być przeprowadzane w godzinach pracy.

Po tej uwadze w naszym zakładzie badania psychotechniczne – organizowane przeciętnie raz w tygodniu, dla kilkunastu osób – przeprowadzane są w godzinach pracy, w dwóch grupach oddzielnie dla zatrudnionych na pierwszej i drugiej zmianie. (rd.)



## Ludzie pracy na Jasnej Górze

Zarówno związkowców, jak też pocztu sztan-darowego Solidarności GMMP Gliwice nie zabrakło podczas tegorocznej XXXIII Ogólnopolskiej Pielgrzymce Ludzi Pracy na Jasną Górę. W niedzielę 20 września 2015 podczas uroczystej mszy świętej, której przewodniczył **abp Stanisław Budzik**, metropolita lubelski, zaś koncelebrował **abp Józef Kupny**, krajowy duszpasterz Ludzi Pracy pod jasnogórskim szczytem zgromadziło się kilkanaście tysięcy pątników reprezentujących zakłady z całego kraju.

– *Modlimy się tutaj nie tylko o godną pracę, ale modlimy się również za tych wszystkich, którzy tej pracy nie mają* – mówił **Piotr Duda**, przewodniczący NSZZ Solidarność witając uczestników pielgrzymki zainaugurowanej w 1983 przez bł. ks. Jerzego Popiełuszko. – *My od tego jesteśmy, bo co roku na tej pielgrzymce powtarzamy słowa ojca świętego Jana Pawła II: „władza przechodzi z rąk do rąk, a Wy, ludzie Solidarności macie być z górnikiem, pielęgniarzkami, robotnikami i wszystkimi innymi branżami, którzy potrzebują Waszej pomocy”*

– *Cieszę się, że związek zawodowy, niezależny, samorządny Solidarność jest wierny swoim wartościom, wartościom chrześcijańskim, że nie odchodzi od tych wartości* – stwierdził na zakończenie nabożeństwa **abp Józef Kupny**. **(if)**

## Za nami warsztaty BHP

Spółeczni inspektorzy pracy z naszego zakładu wzięli aktywny udział w warsztatach poświęconych bezpieczeństwu i higienie w miejscu pracy, które odbyły się 24-25 września 2015. Podczas warsztatów szczególną uwagę poświęcono takim zagadnieniom jak ochrona i odpowiednie zabezpieczenia przy pracach na wysokości, ochrona rąk przed substancjami olejowymi oraz chemicznymi wnikającymi przez skórę, ochrona dróg oddechowych. Poruszano także wiele innych zagadnień, bezpo-

## Rozliczanie nadgodzin zaskarżone do Trybunału

# Powinno być więcej wolnego

Możliwość rekompensowania nadgodzin **dniami wolnymi w stosunku 1:1, jako niezgodnie z Europejską kartą społeczną zaskarżył rzecznik praw obywatelskich do Trybunału Konstytucyjnego**. Skarga dotyczy łącznie przepisów siedmiu ustaw – w tym Kodeksu Pracy – które rzecznik ocenia jako niekonstytucyjne.

Przypomnijmy, że przepisy Kodeksu Pracy przewidują możliwość rekompensowania nadgodzin czasem wolnym (i wówczas pracownikowi nie przysługuje dodatek do wynagrodzenia). Jednak zwiększony (w stosunku 1:1,5) wymiar czasu wolnego w zamian za nadgodziny nie przysługuje w sytuacji, gdy z inicjatywą udzielenia wolnego występuje sam zatrudniony (wówczas zgodnie z kodeksem nadgodziny są rozliczane w stosunku 1:1). To właśnie jest niezgodne z Europejską kartą społeczną, podstawowym dokumentem Rady Europy, dotyczącym praw społeczno-ekonomicznych obywateli.

Europejska karta społeczna obowiązuje w krajach „starej UE” od okładnie pół wieku, natomiast Polska ratyfikowała ją w czerwcu 1997. Natomiast z chwilą przystąpienia naszego kraju do UE (czyli

1 maja 2004) **przepisy prawa wspólnotowego** – w tym Europejska karta społeczna – co do zasady **mają pierwszeństwo przed prawem krajowym**.

Co ciekawe Polska nie ratyfikowała karty w całości, lecz częściowo z wyłączeniem zobowiązania w zakresie zapewnienia pracownikom wynagrodzenia zapewniającego godziwy poziom życia. To pozwalało kolejnym rządóm (ratyfikacja miała miejsce w czasach premiera Cimoszewicza) na prowadzeniu polityki gospodarczej opartej na niskich płacach oraz wysokim bezrobociu.

Obecna skarga rzecznika praw obywatelskich, to nie pierwszy przypadek naruszania przez polski rząd unijnych przepisów dotyczących prawa pracy. **W grudniu 2013 Komisja Europejska zdecydowała o wszczęciu postępowania wobec Polski w związku z uchybieniami dotyczącymi stosowania umów na czas określony**. Wówczas **była to reakcja na skargę NSZZ Solidarność**. Jej końcowym efektem były niedawne, korzystne dla pracowników zmiany w Kodeksie Pracy, wyrównujące m.in. okresy wypowiedzenia dla zatrudnionych na umowy czasowe z obowiązującymi przy umowach bezterminowych. **(az)**

## Choroba przerywa urlop

Urlop wypoczynkowy pracownika może zostać przerwany tylko w wyjątkowych okolicznościach, w tym przede wszystkim z powodu choroby. Zgodnie z Kodeksem Pracy pracodawca jest wówczas zobowiązany udzielić pozostałej części urlopu w późniejszym terminie.

Coroczny, nieprzerwany płatny urlop wypoczynkowy jest jednym z podstawowych praw pracowniczych. Jednak kodeks dopuszcza podzielenie na części nawet trwającego już urlopu, ale jedynie w czterech szczególnych przypadkach:

- **czasowej niezdolności do pracy w skutek choroby** (i tylko choroby);
- **odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;**
- **odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy;**
- **urlopu macierzyńskiego.**

W takich przypadkach niewykorzystana część urlopu musi zostać udzielona w późniejszym terminie. Nie ma przy tym znaczenia, na jak długo został przerwany urlop. Nawet więc jednodniowa choroba zostaje odliczona od całości urlopu.

**Nie przerywają natomiast urlopu inne zwolnienia od pracy** udzielone pracownikowi w czasie wolnego, np. w związku z oddaniem krwi, uczestnictwem w akcji ratowniczej OSP czy też pełnieniem mandatu ławnika sądowego czy też radnego.

Gdy pracownik w czasie urlopu rozchoruje się, powinien jak najszybciej dostarczyć pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy – urlop zostanie wtedy przerwany. Za jego wykorzystaną część pracownik otrzymuje w takim wypadku wynagrodzenie urlopowe, natomiast za czas niezdolności do pracy – wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy. Jednym słowem wypłatę ma niższą.

Jednocześnie jednak pozostaje mu do wykorzystania część urlopu, którą obejmuje zwolnienie lekarskie. Obowiązują przy tym takie same reguły, jak przy ponownym ubieganiu się o urlop wypoczynkowy. Pracownik nie może zatem samodzielnie przedłużyć urlopu o czas choroby. Najpierw musi złożyć wniosek do pracodawcy, który może zgodzić się (lub nie) na wskazany przez niego termin przesuniętego wypoczynku. **(rd)**

średnio dotyczących zapewnienia bezpiecznych warunków pracy każdego zatrudnionego.

Podkreślano przy tym, że dla stworzenia w pełni bezpiecznego miejsca pracy równie ważne jest dostrzeżenie, zarówno przez pracodawców, jak też samych pracowników zagrożeń, które często mogą przynosić negatywne skutki zdrowotne w późniejszych latach życia. Takie zagrożenia należy jak najszybciej definiować, jak też podejmować niezwłoczne działania celem ich eliminacji lub przy najmniej ograniczania ich negatywnych skutków dla zdrowia zatrudnionych.

Nasi społeczni inspektorzy zwrócili także uwagę na komfort pracy, proponując montaż na stacjach roboczych mat ergonomicznych, powszechnie stosowanych już w innych zakładach. Zauważyli przy tym trafnie, że byłby to jeden z dobrych kierunków działań w ramach programu „50plus”, którego uzgadnianie ma się niebawem rozpocząć. **(sp)**



### 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, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 27 PAŹDZIERNIKA 2015 R.