



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



Protest trwa!

Kończąc spór zbiorowy Porozumienie z 6 sierpnia 2015 w czterech punktach przewidywało późniejsze wprowadzenie uzgodnionych rozwiązań, za każdym jednak razem określając ich termin. Choć wszystkie te terminy już dawno minęły, trzy z tych czterech punktów do dzisiaj nie zostały zrealizowane!

Cały czas **nie zostało podpisane porozumienie dotyczące zasady zmiany harmonogramów czasu pracy, które powinno obowiązywać od 1 listopada 2015**, czyli od ponad czterech miesięcy! Co więcej nie została nawet ustalona tak oczywista definicja, jak to, że zmiana harmonogramu jest kodeksowym sporządzeniem nowego harmonogramu (a niczym innym być nie może, podobnie jak zmiana zamówienia w barze, jest nowym zamówieniem). Wszystko dlatego, że **pracodawca zamiast ustalić zasady zmiany harmonogramów zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy oraz Regulaminu pracy GMMP stara się obejść jedne i drugie**. W przypadku kodeksu chodzi przede wszystkim o obowiązek sporządzania harmonogramów w formie pisemnej i przekazywania ich pracownikom co najmniej na tydzień wcześniej, zaś gdy chodzi o regulamin – ominięcia zasady pięciodniowego tygodnia pracy, możliwości planowania pracy w soboty oraz jej zlecenia z co najmniej trzydniowym wyprzedzeniem.

Jednocześnie **dyrekcja nie wznowiła uzgadniania treści Regulaminu pracy GMMP, choć takie negocjacje powinny się rozpocząć najpóźniej 5 października 2015, czyli ponad pół roku temu!** Tymcza-

sem pracodawca dopiero 4 marca zaproponował datę pierwszego spotkania...

Również cały czas nie są ustalone zasady współpracy pracodawcy ze związkami zawodowymi. A termin ich uzgodnienia minął w sylwestra, czyli 31 grudnia, ubiegłego roku.

W takiej sytuacji działające w GMMP Gliwice organizacje związkowe, tworzące wspólną reprezentację związkową zmuszone były do **rozpoczęcia 12 lutego 2016 akcji protestacyjnej. Trwać ona będzie do czasu pełnej realizacji wszystkich zapisów Porozumienia z 6 sierpnia 2015 kończącego spór zbiorowy.** (red.)

Potrząsając wirtualnym groszem, czyli podając tendencyjnie wybrane fragmenty swojej propozycji powszechnych i ciągłych zmian w harmonogramach dyrekcja przekonuje, że są one niewyobrażalnie atrakcyjne. Dla pracodawcy z pewnością, ale dla załogi oznaczają przysłowiową zamianę siekierki na kijek i to spróchniały.

Siekierka na kijek

Przykładowo za przepracowany zmieniony dzień w harmonogramie pracownikowi ma przysługiwać dodatek w wysokości 25 proc. stawki dziennej. Tymczasem taka przesunięta dniówka powinna być zlecana i rozliczana, jak nadgodziny. Czyli albo z dodatkiem 100 proc., albo dniem wolnym w stosunku 1:1,5. Zatem w przypadku dodatku **pracownik ma zgodnie z dyrekcyjną propozycją dostać cztery razy mniej, zaś przy dniu wolnym – o połowę tego, co powinien otrzymać** (25 proc. stawki za pół dniówki). Rzeczywiście interes życia.

Co ciekawe ten dodatek ma być wypłacany nie razem z końcem miesięcznego harmonogramu, ale na koniec okresu rozliczeniowego. Czyżby kodeks tego wymagał? Nic z tych rzeczy! Tak zaplanowane zmiany harmonogramów mają jasny cel – obejście obowiązujących przepisów o nadgodzinach i pewnie dlatego mają być tak rozliczane. A przy okazji dyrekcja zakładu, że takich zmian w harmonogramach będzie mogła dokonywać w terminie krótszym niż trzy dni, czyli w sytuacji, gdy obowiązkowych nadgodzin – zgodnie z Regulaminem pracy GMMP – zlecać nie może. Ile wtedy dodatku zamierza zapłacić? 50 proc., choć za sobotnie nadgodziny w naszym zakładzie jest to 100 proc. **Pracownik zatem na tej „niebawale atrakcyjnej propozycji” traci zatem i wolny weekend i połowę dodatku.** (zz)

Pięciodniowy tydzień pracy

Kodeksowy przepis o przeciętnie pięciodniowym tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym nie zmienia faktu, że obowiązujące zapisy Regulaminu pracy GMMP dopuszczają sześciodniowe tygodniowe rozkłady czasu pracy tylko w grupie Utrzymania Ruchu oraz czasowo – tylko do końca 2016 – dla pracowników produkcyjnych wydziału Tłoczni oraz pracowników wydziałów Jakości i Materiałowego wspierających Tłocznię. Tym samym wszystkich **pozostałych zatrudnionych w GMMP Gliwice obowiązują pięciodniowe tygodniowe rozkłady czasu pracy**, które oczywiście przeciętnie też zawsze będą pięciodniowe, a zatem całkowicie zgodne z przepisami Kodeksu pracy.

Co więcej z zapisów Regulaminu pracy GMMP jasno wynika, że **standardowy tydzień pracy nie obejmuje soboty** (która jest zasadniczo wolna), a to musi prowadzić do stwierdzenia, że pięciodniowe tygodniowe rozkłady czasu pracy co do zasady powinny przewidywać pracę od poniedziałku do piątku. **Potwierdziła to Państwowa Inspekcja Pracy** w swoim wystąpieniu pokontrolnym z marca 2015 wyraźnie stwierdzając, iż w GMMP Gliwice „z zapisów Regulaminu pracy wynika, że praca odbywa się od poniedziałku do piątku”.

Zatem praca w soboty powinna być zlecana i rozliczana jako praca w godzinach nadliczbowych, o których – również zgodnie z Regulaminem pracy GMMP – pracownik powinien być zawiadamiany najpóźniej w środę tego samego tygodnia, czyli z trzydniowym wyprzedzeniem.

Należy przy tym pamiętać, że ani pięciodniowe rozkłady czasu pracy, ani też ustalenie standardowego tygodnia pracy od poniedziałku do piątku nie jest w żadnym wypadku sprzeczne z kodeksową normą „przeciętnie pięciodniowego” tygodnia pracy. Stanowią jedynie jej doprecyzowanie i to korzystne dla pracownika, czyli dopuszczalne przez Kodeks. Ten bowiem jednoznacznie stwierdza, że **postanowienia regulaminów i porozumień nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż przepisy prawa pracy. Mogą być natomiast korzystniejsze**, gdyż przepisy kodeksowe stanowią jedynie ustawowe minimum praw pracowniczych. (rd.)

8
MARCA
DZIEŃ
Kobiet



Każda należąca do Solidarności GMMP przedstawicielka ładniejszej połowy ludzkości z okazji Dnia Kobiet liczyć może nie tylko na gorące i serdeczne życzenia, ale również związkowy upominek. W tym roku jest to bon o wartości 50 zł do realizacji w sieci drogerii, który pozwoli każdej z pań wybrać sobie indywidualnie dobrane kosmetyki oraz słodki dodatek do bonu (zamiast kwiatka). **Bony upominkowe są ważne przez pół roku** – co oznacza, że zakup może być dobrze przemyślany – natomiast **można je odbierać** w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) **od wtorku 8 marca 2016.** (rd.)

Piłkarskie mistrzostwo Oldboyów MH

Komplet czterech zwycięstw zapisała na swoim koncie drużyna **Oldboye MH**, która pewnie zwyciężyła w tegorocznej edycji turnieju halowej piłki nożnej o Puchar Solidarności GMMP. W finale pokonali oni **6:4** zespół **Wybrańcy**, który wcześniej – w fazie grupowej – ograli 4:1.

Jako, że na parkiecie hali w Sośnicy rywalizowały w tym roku cztery drużyny, najpierw rywalizowano w rundzie grupowej (zasadniczej) system każdy z każdym, a następnie grano o miejsca na podium. Runda zasadnicza była popisem oldboyów, którzy odprawiali kolejnych rywali ze sporym bagażem goli. Łącznie zdobyli ich w trzech meczach 18, tracąc zaledwie 3 (zawsze po jednym w każdym spotkaniu) i inkasując komplet punktów.

O drugiej miejsce w tabeli rywalizowali Wybrańcy i **Huragan**. Bezpośredni pojedynek tych ekip zakończył się remisem (1:1), który dał miejsce w finale Wybrańcom. Zdecydował o tym lepszy bilans bramek uzyskany dzięki rozgromieniu 5:0 wyraźnie najsłabszego **LZS Pasowacze** oraz... niższej porażce z Oldboyami MH.

W finale Wybrańcy musieli jednak ponownie uznać wyższość mistrzów rundy zasadniczej, zaś piłkarze Huraganu – zadowolili miejscem na najniższym stopniu podium po zwycięstwie 2:1

Uwaga: zmiany w Kodeksie Pracy

Umowy rzeczywiście czasowe

Kolejne zmiany w Kodeksie pracy weszły w życie **22 lutego 2016**. Tym razem dotyczą one zatrudniania na czas określony, wprowadzając ograniczenia w stosowaniu takich umów (by rzeczywiście były one czasowe) oraz wprowadzające **jednolite okresy wypowiedzenia zarówno dla umów stałych, jak i czasowych**.

Zatem dwutygodniowe okresy wypowiedzenia dotyczą obecnie nie wszystkich umów czasowych, a jedynie, gdy pracownik zatrudniony był krócej niż 6 miesięcy. Jeżeli czas zatrudnienia wynosi ponad pół roku okres wypowiedzenia wzrasta do miesiąca, a gdy przekracza 3 lata okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Jednym słowem zasady są takie same, jak dla umów na czas nieokreślony. Co ważne powyższe zasady obejmują także umowy na zastępstwo.

Zgodnie ze znowelizowanym art. 25¹ Kodeksu pracy **łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony nie może obecnie przekraczać 33 miesięcy**, zaś łączna liczba tych umów, zawartych z jednym pracodawcą, nie może przekraczać trzech. Zatem czwarta umowa

lub kontynuowanie pracy po przekroczeniu 33-miesięcznego limitu będzie równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Ponadto z kodeksu **zniknął zapis o miesięcznej przerwie w zatrudnieniu po zastosowaniu której umowy terminowe były liczone od nowa**. Teraz **limit trzech umów dotyczy wszystkich „czasówek” zawartych przez pracownika z danym pracodawcą**. Warto jednak pamiętać, że kodeksowe ograniczenia dotyczą tylko umów zawartych na czas określony. Dlatego do limitów nie wliczają się zakończone umowy na czas nieokreślony ani umowy o pracę na okres próbny.

Niestety nowe kodeksowe ograniczenia dotyczące umów na czas określony nie mają zastosowania do pracowników tymczasowych. Do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a takim pracownikiem nie stosuje się bowiem art. 25¹ Kodeksu pracy, zaś stanowiącego o tym art. 21 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych posłowie jednak nie byli łaskawi zmienić.

Ostatecznym nowelizacja nie dała inspektorom PIP uprawnienie do wytaczania powództw w imieniu pracowników o ustalenie, że została zwarta umowa bezterminowa, a nie na czas określony. Z takim powództwem może wystąpić jedynie pracownik. Jednak, **jeżeli jest on związkowcem NSZZ Solidarność to zawsze w takich wypadkach może liczyć na profesjonalną pomoc prawnika**, który będzie go reprezentował w sądzie. (red.)

z LZS Pasowacze. Na zakończenie turnieju nagrody czekały na zwycięskie zespoły i triumfatorów klasyfikacji indywidualnych, zaś upominki na wszystkich uczestników piłkarskich zmagani. (kb)

Kolonie nad morzem i w górach

Tradycyjnie w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP **od 14 marca 2016 można zapisywać dzieci na dwutygodniowe letnie kolonie nad morzem oraz w górach** organizowane przez związkową Fundację im. Grzegorza Kolosy. Wyjazdy w Beskidy zaplanowane są w dwóch tumach: na przełomie czerwca i lipca (**Istebna, Ustroń, Zwardoń**) oraz od 8 do 21 lipca (**Istebna**), natomiast kolonie nad morzem – do wyboru: **Chłapowo i Sianożęty** – zaplanowane są od 25 czerwca do 9 lipca. Zarówno nad morze, jak i w góry koloniści pojedą autokarami.

Uczestnicy wakacyjnych kolonii z Fundacją im. Grzegorza Kolosy, mają zapewniony pobyt w sprawdzonych ośrodkach z pełnym wyżywieniem (cztery posiłki dziennie z podwieczorkiem), stałą opiekę pedagogiczną i medyczną, a także liczne atrakcje: wycieczki autokarowe i piesze, ogniska z pieczeniem kiełbasek, wyjścia na basen, zawody sportowe, konkursy z nagrodami, udział w imprezach artystycznych. Nad morzem dochodzą do tego rejsy statkiem. Kolonie organizowane są dla dzieci od 6 do 16 lat.

Wysyłając dziecko do Zwardonia należy pamiętać, aby posiadało ważny paszport lub dowód osobisty – w programie jest wycieczka na Słowację.

Katalogowy koszt dwutygodniowego wypoczynku jednego dziecka na morze w Chłapowie

wynosi 1.485 zł, natomiast w Sianożętach – 1.495 zł. Zdecydowanie niższe są katalogowe ceny wyjazdów w góry. Koszt dwutygodniowych kolonii w Zwardoniu to 1.140 zł, w Ustroniu – 1.150 zł, natomiast do Istebnej – 1.180 zł. **Na wszystkie te wyjazdy można jednak otrzymać dofinansowanie z organizującej wypoczynek fundacji** (tylko dla dzieci ze szkół podstawowych od 150 do 200 zł przy wyjeździe nad morze oraz 350-400 zł w góry), **związkowe dla członków Solidarności GMMP** (obejmuje tylko kolonie Fundacji im. Grzegorza Kolosy) **oraz z zakładowego funduszu socjalnego**. Co ważne dofinansowania z poszczególnych źródeł mogą się sumować, co sprawia, że ostateczna cena kolonii może być zdecydowanie niższa.

Dlatego też **przy zapisie dziecka na kolonie płatna jest jedynie zaliczka – 300 zł** za każde skierowanie. **Pełną wpłatę należy dokonać w terminie do 30 kwietnia 2016**. Zapisy przyjmowane są w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) **od 14 marca 2016 (poniedziałek) do wyczerpania miejsc**. Ich ilość jest bowiem ograniczona.

Uwaga: o rezerwacji miejsca decyduje wpłata zaliczki i zgodnie z tymi wpłatami będą też wydawane skierowania (karty kolonijne). Oferta kolonijna jest przygotowana specjalnie dla dzieci związkowców NSZZ Solidarność. (sz)

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