

Niezależny ZWIĄZKOWIEC

MIESIĘCZNIK

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

SOLIDARNOŚĆ

Nr 6/10

kwiecień 2010



Sztandary w Licheniu

Kilka tysięcy pątników, wśród których nie brakowało związkowców z Solidarności FAP przybyło w ostatni weekend kwietnia z XII Ogólnopolską Pielgrzymką NSZZ Solidarność do sanktuarium maryjnego w Licheniu. Asystowało im ponad 140 pocztów sztandarowych.

Związkowi pielgrzymi spotkali się w licheńskiej bazylice w sobotę, 24 kwietnia, na wieczornej Drodze Krzyżowej. Główne uroczystości odbywały się jednak następnego dnia – w samo południe rozpoczęła się msza, której przewodniczył ks. senior metropolii gdańskiej **abp Tadeusz Gocłowski**. W swojej homilii nawiązał on do tragicznej śmierci pasażerów prezydenckiego samolotu pod Smoleńskiem.

– Zbiegły się w tym roku na polskiej ziemi święta Wielkanocy z bólem i śmiercią. W imieniu nas wszystkich i Solidarności żegnamy prezydenta i jego małżonkę. Dla nas, tu u stóp Matki Bożej w Licheniu stało się to dodatkowym bolesnym przeżyciem, bo miał tu być z nami prezydent Rzeczypospolitej – mówił abp Tadeusz Gocłowski.

Metropolita gdański zwracając się do zebranych w bazylice przypomniał wielkość Solidarności, podkreślając znaczenie i dorobek związku, a także nierozzerwalność etosu pracy z nauką Kościoła. Tradycyjnie związkową pielgrzymkę zakończyło złożenie kwiatów pod pomnikami Jana Pawła II oraz ks. Jerzego Popiełuszki.

(red)

Nadzwyczajne spotkanie Europejskiej Rady Zakładowej Grupy Fiat

Nie planują zwolnień

Plany Fiata na najbliższe pięć lat nie przewidują zmniejszenia zatrudnienia w FAP i innych polskich zakładach koncernu. Nie jest również przesądzone ani miejsce produkcji nowego modelu Pandy, ani też ewentualny lifting (a tym samym przedłużenie produkcji) jej dotychczasowej wersji. Jednocześnie przedstawiciele zarządu Grupy Fiat podkreślali, że nawet, gdyby nowa Panda była produkowana pod Neapolem to w żadnym wypadku nie zagrozi to tyskiej fabryce.

Podczas nadzwyczajnego posiedzenia Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ) Grupy Fiata – które odbyło się w Turynie, w czwartek 22 kwietnia – **Paolo Rebaudengo**, wiceprezes ds.

relacji przemysłowych, kilkakrotnie podkreślał, że prezentowane plany korporacji na lata 2010-14 w żadnym wypadku nie zagrażają stabilności zatrudnienia w Fiat Auto Poland. Jednocześnie przedstawiając planowane terminy prezentacji nowych modeli szefostwo koncernu nie mówiło o lokalizacji ich produkcji, gdyż cały czas nie są one przesądzone. Dotyczy to również Pandy nowej generacji, mającej – zgodnie z nagłośnionym przez media projektem „Fabbrica Italia” – powstawać pod Neapolem. Tymczasem inwestycje w Pomigliano d’Arco uzależnione są od wypełnienia zobowiązań przez

dokończenie na str. 3

W numerze:

- Trwa urlopowe zamieszanie (str. 2)
- Kap(ow)anie bonem (str. 3)
- Układ z uwagami (str. 4)

Nasz obowiązek

Tragiczny wypadek lotniczy, w którym zginął prezydent RP wraz ze wszystkimi towarzyszącymi osobami, nie tylko pograżył w żałobie nasz kraj, ale również postawił na porządku dziennym o problem kontynuacji działań podejmowanych przez pierwszego obywatela Rzeczypospolitej. Należy pamiętać, że Lech Kaczyński zawsze upominał się o interesy pracownicze oraz walczył z problemami wykluczenia, zarówno społecznego, jak i ekonomicznego. Jego zaangażowanie pozwalało skutecznie ograniczać zapędy środowisk liberalnych nie tylko na kodeks pracy i uprawnienia pracownicze, ale także tak podstawowe dla każdego obywatela kwestie jak powszechna, bezpłatna opieka medyczna. Lech Kaczyński nie miał wątpliwości, że ochrona zdrowia, poziom płacy minimalnej czy też standardy socjalne są elementami bezpieczeństwa narodowego. Przypominał, że wzrost produktu krajowego, nie może być celem samym w sobie, lecz powinien być czynnikiem pozwalającym na podnoszenie poziomu życia całego społeczeństwa. Z owoców wzrostu gospodarczego mają bowiem korzystać wszyscy. Tymczasem w naszym kraju – będącym ponoć „zieloną wyspą” na kryzysowej mapie Europy – wyższemu PKB towarzyszy znacznie szybszy wzrost bezrobocia i biedy. Taki stan rzecz niepokoił prezydenta, który wielokrotnie apelował publicznie o solidarność w walce ze skutkami kryzysu. Niestety rząd jedynie biernie się im przyglądał, doprowadzając jednocześnie do gigantycznego deficytu budżetowego.

Jako, że trudno przypuszczać, by liberałowie zmienili swój ideologiczny stosunek do otaczającego nas świata, a zwłaszcza wyzysku pracowników, ciężar walki o poszanowanie praw zatrudnionych spadnie obecnie na barki związkowców. Powinniśmy stanąć do tej walki, zarówno ze zwykłej solidarności ludzi pracy, jak również, aby wypełnić niepisany testament Lecha Kaczyńskiego. Jest to nasz moralny obowiązek wobec tragicznie zmarłego prezydenta. **Wanda Stróżyk**



Z ukosa

Chłopcy radarowcy

Niedostosowanie prędkości do panujących warunków drogowych jest od lat uniwersalnym wytłumaczeniem dla praktycznie każdej kolizji drogowej. Zawsze wszak można jeździć wolniej, a przy prędkości zerowej o najmniejszych nawet stłuczkach nie mogłoby być mowy, podobnie zresztą jak o samym ruchu. Nie mniej jednak policyjny fetysz walki z prędkością do serca wzięli sobie ochroniarze Sirio i za sprawą technicznych wynalazków uwieczniają na fotografii samochody przekraczające na drogach wewnętrznych dopuszczalną „czterdziestkę”. Punkty karne wprawdzie za te czyny nie grożą, ale utrata możliwości wjazdu na teren zakładu – a tym samym poruszania się po nim – jest całkiem realna. I dotkliwa, biorąc pod uwagę rozległość fabrycznych terenów.

Jako, że zdjęcia z informacją o osiągniętej prędkości robione są automatycznie najłatwiej trafić na nie zbytnio się rozpędzając na pustej jezdni, niż urządzając sobie slalom między tirami pomykającymi z grubsza ustaloną prędkością (a dla nich jest to „trzydziestka”). W tym drugim wypadku samo urządzenie może mieć problem z wybraniem obiektu do fotki, a i sama prędkość nie musi być oszałamiająca, choć zagrożenie spore. Oczywiście nie zmienia to faktu, że ograniczeń prędkości należy przestrzegać, podobnie jak wszelkich innych przepisów.

Zastanawiające jest jednak, że czuli na punkcie dopuszczalnej prędkości komendanci stają się bezradni, gdy chodzi o przemieszczanie się nie samochodów, lecz przedmiotów zdecydowanie stacjonarnych, jak przykładowo stojaki ze związkowymi flagami. Potrafią one – w dość cudowny sposób – wędrować spod bramy, na drugi koniec budynku portierni, albo też zniknąć – jako przysłowiowy sen złoty – spod nosa, a dokładniej okna, czujnych ochroniarzy. Dziwnym zrządzeniem losu nie tylko nikt niczego podejrzanego nie widzi (bo ma akurat obchód, odwiedza toaletę, albo też musi pilnie but związać), ale też urządzenia techniczne okazują się zawodne. I chociaż kamery monitoringu pracują z założenie w sposób ciągły, to wędrujących czy też znikających flag jakoś nie rejestrują. W odróżnieniu od zbyt szybko jadących samochodów. Wtedy zakładowe kamery są czujne i gotowe niczym sowiecki pionier.

Można rzecz jasna wyjaśnić wędrowki flag działaniem sił paranormalnych – lub jak kto woli nadprzyrodzonych – i uznać okolice zakładowej bramy za miejsce stałych wizyt UFO, czyhających nie tyle na kosmiczne technologie, co związkowe symbole. Tylko, że wówczas nie powinno dziwić, jak w podobny sposób tłumaczyć się zaczęła kierowcy zbyt szybkich samochodów. Wszak skoro nieznane siły przenoszą metalowe stojaki, to i docisnięcie pedału gazu nie powinno być dla nich problemem. W obu wypadkach rzecz jasna niezauważalnie.

Mr Solidarek

Nagłośnienie przez media wyroku Sądu Najwyższego, w który stwierdzono m.in., że obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest bezwzględna powinnością pracodawcy, ponieważ może on nie zaakceptować żądania pracownika ze względu na szczególne okoliczności, gdy zasługujący na ochronę interes firmy wymaga obecności zatrudnionego w pracy, część przełożonych uznała za zmianę „przepisów o urlopie na żądanie”. Tymczasem, nie tylko prawne regulacje nie zmieniły się nawet o przecinek, lecz nawet wspomniany wyrok – a orzeczenia sądów nie są w Polsce źródłem prawa – nie był przełomowy. Takie samo stanowisko SN zajął już w wyroku ze stycznia 2005 r. (sygn. II PK 197/04).

Urlopowe zamieszanie

Wówczas sąd stwierdził, że pracodawca może nie wyrazić zgody na wykorzystanie urlopu na żądanie – czyli, używając języka prawniczego, w trybie art. 167² Kodeksu Pracy – i domagać stawienia się pracownika w zakładzie pracy jedynie w razie wystąpienia nieprzewidzianych okoliczności lub perspektywy poważnych zakłóceń w procesie pracy, zapisanych w art. 167 § 1 Kodeksu Pracy. Jak podkreślił SN, skoro na podstawie tego przepisu szef ma prawo odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego, to może się również sprzeciwić się wykorzystaniu urlopu w trybie art. 167² Kodeksu Pracy. Urlop na żądanie jest bowiem częścią urlopu wypoczynkowego. Innymi słowy brak zgody na wykorzystanie urlopu na żądanie oznacza w praktyce odwołanie z takiego urlopu i jest możliwe tylko, gdy spełnione są przesłanki zapisane w art. 167 § 1 Kodeksu Pracy.

We wszystkich pozostałych przypadkach urlop na żądanie, co do zasady, musi być udzielony we wskazanym przez pracownika, gdyż tylko on decyduje o terminie i sposobie (w całości, w części) jego wykorzystania. Należy jednocześnie pamiętać, że odrzucenie wniosku o urlop na żądanie – podobnie jak odwołanie pracownika z urlopu – gdy nie zaistniały niezbędne warunki dopuszczające takie postępowanie pracodawcy, a rzeczywisty cel podjęcia takiego działania był inny, kwalifikuje się do uznania całego czynu za niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Potwierdza to także SN w swoich wyrokach (np. III PZP 22/66). Jednocześnie nie ulega wątpliwości, że naruszanie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego – m.in. uczciwego działania, zasady przyzwoitości, lojalności wobec pracownika – stanowi w świetle obowiązującego prawa czyn niedozwolony. SN przypomniał o tym w wyroku z czerwca 2003 r. (sygn. I PK 273/02).

Omawiany w marcu na łamach prasy – m.in. Dziennika Gazety Prawnej oraz Rzeczpospolitej – wyrok SN z października 2009 r. (sygn. II PK 123/09), w którym potwierdzono, że odmowa udzielenia urlopu na żądanie może wynikać tylko ze względu na szczególne okoliczności, którymi nie jest np. zła organizacja pracy, zawierał także sformułowanie, iż pracownik nie może rozpocząć urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli urlopu. Sąd zwrócił przy tym uwagę, że jeśli taki wniosek zatrudnionego za każdym razem musiałby być bezwzględnie akceptowany, to ustawowy wymóg udzielenia urlopu byłby zbędny. Należy jednak pamiętać, iż zgoda pracodawcy może być – jak mawiają prawnicy – dorozumiana, czyli jeśli

przełożony nie zaprotestował przeciwko żądaniu urlopu, to go udzielił. Potwierdził to SN we wspomnianym już wyroku ze stycznia 2005 r. (sygn. II PK 197/04), stwierdzając, że „brak wyraźnego sprzeciwu ze strony pracodawcy sprawa, że pracownik po zgłoszeniu żądania może wykorzystać urlop w rozmiarze przez niego wskazanym bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek innych formalności. Poinformowanie pracodawcy o zamiarze skorzystania z urlopu na żądanie (w terminie, na który wskazuje art. 167 Kodeksu Pracy) upoważnia zatrudnionego do rozpoczęcia urlopu i jego nieobecności w pracy z tego powodu nie może być uznana za nieusprawiedliwioną”.

Ogólne regulacje ustawowe, sprawiają, że moment, w którym pracownik może najpóźniej skierować wniosek o urlop na żądanie od lat wzbudza wiele kontrowersji. Z art. 167² Kodeksu Pracy wynika jedynie, że zatrudniony powinien zgłosić żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. W opinii SN, wyrażonej m.in. w wyroku z listopada 2006 r. (sygn. I PK 128/06) zgłoszenie żądania urlopu powinno trafić do pracodawcy najpóźniej pierwszego dnia wypoczynku, jeszcze przed rozpoczęciem dnia pracy, czyli godziną, od której zatrudniony powinien pracować według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Sąd zaznaczył jednak, że z powodu nadzwyczajnych okoliczności życiowych może zdarzyć się i tak, że pracownik nie będzie w stanie zgłosić wniosku o udzielenie mu urlopu w powyższym terminie. Wówczas powinien zostać potraktowany ulgowo – niemożliwe do przewidzenia okoliczności wyłączają winę pracownika w przypadku spóźnionego wniosku urlopowego. Swoje stanowisko SN potwierdził w wyroku z lutego 2008 r. (sygn. II PK 162/07) stwierdzając, że zatrudniony może zgłosić żądanie urlopu nawet na kilka godzin przed zakończeniem pracy. Sprawa dotyczyła pracownika, który – ze względu na nagłe zachorowanie żony i dziecka – zażądał urlopu na pozostałą mu do przepracowania część dnia, a pracodawca odmówił mu wolnego, mimo braku, zapisanych w art. 167 § 1 Kodeksu Pracy, przesłanek dopuszczających takie działanie.

Warto też przypomnieć, że omawiany w prasie wyrok z października 2009 r. dotyczył nie pracownika ubiegającego się o urlop na żądanie, ale kierownika, który takiego urlopu nie udzielił, a następnie został przez swoich przełożonych zwolniony z pracy. Bezprawna odmowa udzielenia urlopu na żądanie stanowi bowiem rażące naruszenie przepisów prawa pracy i może oznaczać dyscyplinarkę dla przełożonego. **(red)**

Nie planują zwolnień

dokończenie ze str. 1

włoskich partnerów społecznych, czyli m.in. zgody na restrukturyzację zatrudnienia w tamtejszym zakładzie oraz udzielenie pomocy publicznej.

– *Nie sprecyzowano również, jak długo wytwarzany będzie w Tychach obecny model Pandy. Niewykluczone, że przejedzie on lifting i jeszcze przez jakiś czas będzie produkowany, gdyż cały czas cieszy się spory zainteresowaniem kupujących* – mówi **Wanda Stróżyk**, przewodnicząca Solidarności FAP, która będąc członkiem ERZ Grupy Fiat uczestniczyła w turyńskich rozmowach. – *Niewykluczone również, że oprócz Lanci Ypsilon, trafi do nas produkcja innych, nowych modeli aut. Takie rozwiązanie zapewniłoby stabilność zatrudnienia na następne lata.*

W interesie pracowników FAP jest wszak utrzymanie odpowiednio wysokiej produkcji w zakładzie, a nie wytwarzaniu konkretnego modelu. Innymi słowy nie ma większego znaczenia czy nasz zakład będzie produkował Pandę, jakiegokolwiek inny model Fiata, Lancię Ypsilon czy też Forda Ka, ważne aby rocznie taśmę opuszczało ponad 550 tys. samochodów, bo taka jest obecnie normalna (czyli liczona dla 47 tygodni lub jak kto woli 235 dni roboczych) zdolność produkcyjna. Dlatego zasadnicze znaczenie mają zapowiedzi turyńskiej dyrekcji, że Fiat we wszystkich alternatywnych rozwiązaniach zakłada pełne wykorzystanie mocy produkcyjnych FAP. Także w przypadku ulokowanie produkcji nowej Pandy w Pomigliano d'Arco. Należy przy tym pamiętać, że od pięciu lat produkcja FAP znacznie przekracza jego moce produkcyjne, mimo, że te systematycznie rosną. Jest to możliwe dlatego, gdyż moce produkcyjne liczone są dla normalnego, pięciodniowego, tygodnia pracy z uwzględnieniem kodeksowych urlopów i świąt oraz stabilnego tempa linii, a nie teoretycznej pracy non stop przez cały rok.

Plany produkcyjne Fiata to jednak nie tylko samochody, ale również silniki. Tych ostat-

nich oba polskie zakłady mają produkować znacznie więcej niż obecnie. Nawet jak nowa Panda powstawać będzie pod Neapolem, to montowane w niej będą silniki z Bielska-Białej, zapewne w większości benzynowe z Fiat Powertrain Technologies, choć szczegółowego planu produkcji jednostek napędowych również nie przedstawiono.

Zaprezentowane przez zarząd Grupy Fiat związkom, a dzień wcześniej także inwestorom, założenia business planu spółki na lata 2010-14 oraz wynikające z nich konsekwencje dla polskich zakładów Fiata dość znacznie – delikatnie mówiąc – różnią się od treści katastroficznego komunikatu rozesłanego niemal równocześnie do mediów przez jedną z organizacji związkowych. Okazuje się, że spekulacje i przepowiednie Franciszka G. są również prawdopodobne, co zdobycie przez polskich piłkarzy mistrzostwa świata podczas turnieju w RPA, na który się nie zakwalifikowali. Oczywiście za pewne kompletnym zbiegiem okoliczności jest fakt, że wspomniane „rewelacje” o masowych zwolnieniach pojawiły się dzień po ogłoszeniu terminu wyborów prezydenckich, w których start zapowiedział wódz wspomnianej organizacji związkowej, będący jednocześnie liderem niszowej partii politycznej. Szkoda jednak, że do walki o promiowy wynik wyborczy cynicznie wciąga się załogę FAP, a straszy zatrudnionych w pozostałych fiatowskich spółkach. Zwłaszcza, że nie brakuje czekających na rozwiązanie problemów pracowniczych i kreowanie nowych, jest całkowicie niepotrzebne. **(red)**

Roszady w fotelach

Na konferencji prasowej w przeddzień przedstawienia w Turynie business planu Grupy Fiat na lata 2010-14 o złożeniu dymisji z funkcji prezesa poinformował **Luca Cordero di Montezemolo**, który szefował spółce od maja 2004. Pozostał on jednak członkiem zarządu Fiata oraz prezesem Ferrari. Nowym prezesem Grupy Fiat został **John Elkann**, dotychczasowy wiceszef koncernu. Dyrektorem zarządzającym nadal pozostaje **Sergio Marchionne**, który razem z Johne Elkanem uczestniczył we wspomnianej konferencji prasowej. **(inf)**

Nocne wracanie

Informując – często niemal w ostatniej chwili – pracowników Powertrain o nadgodzinach po drugiej zmianie przełożeni zazwyczaj zapominają o takim „drobiazgu”, jak zapewnienie zatrudnionym możliwości powrotu do domów. Tymczasem kończąc dniówkę o drugiej w nocy, trudno liczyć na środki komunikacji miejskiej. Mocno ryzykowne jest także sugerowanie spaceru w poświacie księżycy. Trudno wszak oczekiwać, aby po dwunastu godzinach spędzonych przy taśmie ktokolwiek miał siły na marsze, zwłaszcza do Żywca czy też Oświęcimia.

Dodatkowo całą sytuację komplikuje fakt, że spora część dojeżdżających pracowników

wykupuje bilety miesięczne na linie zakładowe, czyli płaci za pewność dojazdu do pracy. Gdy jednak za sprawą nadgodzin druga zmiana staje się „dwunastką” na żaden przewóz nie mają oni szans, podobnie zresztą jak na zwrot pieniędzy, gdyż autobusy po godz. 22 odjechały puste. Ale nie za sprawą pracowników, lecz ich przełożonych.

Jako, że przedłużone dniówki zdarzają się coraz częściej (nawet trzy razy na tydzień), to chyba najwyższy czas, aby dyrekcja zadbała o powrót przepracowanych ludzi do domu. I albo zapewniła autobusy, albo też wypłacała ryczałty tym, którzy kolegów rozwożą po domach. Wykorzystują oni wszak prywatne samochody do firmowych celów. **(zz)**

Kap(ow)anie bonem

Zasadę, kto szybko daje, ten daje dwa razy. Znajwyraźniej wzięła do serca dyrekcja Fiat GM Powertrain i zaczęła od początku kwietnia przyznawać, na razie pilotażowo, nagrody „natychmiastowe”. Szanse na ich uzyskanie mają jedynie pracownicy godzinowi, ale za to zarówno w konkurencji indywidualnej, jak i grupowej. Co ciekawe w pierwszym przypadku gratyfikacja jest jak najbardziej materialna (bon towarowy), natomiast w drugim raczej symboliczna (np. żółta flaga lidera).

Teoretycznie nowe nagrody uznaniowe mają premiować pracowników kreatywnych i zaangażowanych, w praktyce dotyczą one tych, co to donoszą usłudze i – stosownie do nazwy – natychmiastowo. Z lektury regulaminu nagradzania jasno wynika, że pod pojęciem kreatywności kryje się „rozpoznanie wadliwej partii detali”, natomiast aktywność oraz zaangażowanie ma dotyczyć „poprawy wskaźników” m.in. jakościowych i produktywności. Okazuje się, że kryteria te spełnia zwrócenie uwagi przełożonego, na kolegę goniącego wzdłuż linii silnik, aby poprawić własną pomyłkę, czy też niedopatrzanie przy montażu. Taką rewolucyjną czujność, której nie powstydziliby się Pawlik Morozow (młodszy pracownikom wyjaśniam – przed laty wzorzec sowieckiego pioniera, który doniósł bezpiecze na własnego ojca), kierownik nagrodził od ręki łatwo wymiernym na usługi lub dobra trwałe bonem Sodexo o wartości 50 zł, natomiast inni pracownicy zapowiedzią – używając motoryzacyjnej terminologii – klepania maski obdaruwanemu. Dla spokoju ducha przełożonych, już poza bramą zakładu.

Idealnie uznaniowe są natomiast „natychmiastowe” nagrody w wersji grupowej. Wspomniany regulamin nagradzania – zresztą nie uzgodniony ze stroną związkową, czyli także jak najbardziej uznaniowy – określa, że kierownik obszaru nie tylko będzie owymi nagrodami dzielił, ale również ustalał w jakich kategoriach! Jako, że grupowym bonusem, oprócz żółtej flagi (i tak dobrze, że nie żółtych papierów) ma być obiad w knajpie dla wszystkich członków zwycięskiego zespołu, to należy obawiać się, że mogą to być kategorie raczej biesiadne.

Warto przy tym podkreślić, że za „natychmiastowe” bony nagrodzeni pracownicy będą musieli zapłacić podatek dochodowy (19 proc., czyli 9,50 zł od sztuki) żywą gotówką potrącaną z wypłaty. Słowem z punktu widzenia pracownika nie tyle nagradzany jest on bonem, co nakazem jego wykupienia za niespełną jedną piątą wartości nominalnej. Zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych (PIT) obowiązek zapłaty podatku ciąży także na uczestnikach zbiorowych obiadów połączonego z pochwałami kierownika. Dla fiskusa jest to bowiem wynagrodzenie za pracę w formie rzeczowej. I zdaniem prawników nie zmienia tego fakt, że obiady mają być fundowane z funduszu reprezentacyjnego. Liczy się bowiem istota zobowiązania, a nie jego nazwa. **(Mrs)**

Pamiętaj



zawsze pomaga!

Chcesz mieć wpływ na decyzje dotyczące warunków twojej pracy i płacy? Potrzebujesz pomocy prawnej? Czujesz się zagrożony w swoich prawach pracowniczych? Przełożony uwziął się na ciebie? Masz uwagi do warunków w jakich pracujesz? Uważasz, że wspólnie można zdziałać więcej? Jeśli tak, to jak najszybciej zgłoś się do

Międz Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność
tel. 033-813-27-51, 033-813-22-53,
032-217-96-98

lub bezpośrednio do członków prezydium: **Wandy Stróżyk** (przewodnicząca, FAP), **Jana Leszczawskiego** (I wiceprzewodniczący, Powertrain), **Czesława Olejnika** (II wiceprzewodniczący, Sistema), **Mieczysława Bubięnia** (FAP), **Mariana Sieńkowskiego** (FAP), **Bogdan Szozdy** (FAP), **Gerarda Mola** (Comau), **Witolda Jamroza** (Powertrain), **Mariana Fiołka** (Powertrain), **Krzysztofa Kopycińskiego** (Fenice), **Mariana Krupy** (FAP), **Ewy Potępy** (Fiat Services), **Mateusza Gruźla** (Denso), **Celiny Jędras** (ASK), **Robert Tomaszewski** (Sirio).

Kręcenie bata

Naciska na ciągłe zwiększanie wydajności sprawa, że powszechne staje się narzekanie na coraz szybsze tempo pracy. Zwłaszcza, że gonienie produkcji ma jednak swoje granice, a czasu potrzebnego na wykonanie czynności przy linii produkcyjnej nie da się zmniejszać w nieskończoność. Próby jednak trwają, gdyż urwanie sekundy na każdej operacji oznacza dla firmy dodatkowe zyski. Kosztem rzecz jasna pracowników, gdyż to oni zmęczeniem, a na dłuższą metę wyczerpaniem płaca za wyższe tempo pracy.

Niestety często sami zatrudnieni dają podstawę do zwiększania tempa pracy, pokazując, że daną czynność wykonają szybciej niż wynika to z przyjętych norm. Tym samym kręcą bat na całą załogę, gdyż zawsze znajdzie się przełożony, który uzna, że skoro można, to należy pracować szybciej. Mamy tu zatem do czynienia z adaptacją pomysłu Lenina, który przed laty stwierdził, że „imperialiści sami sprzedadzą sznur, na którym ich powiesimy”. Natomiast w naszym zakładzie pracownicy sami podkręcają normy, które później muszą wykonywać. (zz)

Międz Zakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność Fiat Auto Poland SA

Fiat Auto Poland – Fiat GM Powertrain Polska – Fiat Powertrain Technologies Poland – Fenice Poland – Fiat Purchasing Poland – Gestind Poland – Sistema Poland – Fiat Services Polska – Sirio Polska – PPHU Prodex – Comau Poland – Avio Polska – Denso Thermal Poland – ASK Poland – Landi Renzo – Auto Hit – Marpol

43-300 Bielsko-Biała, ul. Grażyńskiego 141 tel./fax 033-813-27-51, tel. 033-813-22-53,
43-100 Tychy, ul. Turyńska 100, tel./fax 032-217-96-98

biuletyn do użytku wewnątrzorganizacyjnego – zamknięto 26 kwietnia '10

Układ z uwagami

Ekspresowe tempo miała praca nad przygotowaniem przez dyrekcję Fiat Powertrain Technologies (FPT) projektem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP). Po analizie tego obszernego dokumentu, liczącego 131 artykułów i 8 załączników, międz Zakładowa Solidarność zgłosiła 27 uwag i poprawek. Wprawdzie przedstawiciele dyrekcji uwzględnili tylko 2 z nich, to jednak nasz związek kolejny raz wykazał dobrą wolę i zaakceptował treść ZUZP zaproponowaną przez partnerów społecznych. Możliwość dalszej walki o zmianę zapisów układu utrudniała brak zdecydowanej, solidarnej postawy wszystkich organizacji związkowych. Dwie z nich treść ZUZP zaakceptowały już 31 marca, dokładnie jeden dzień po otrzymaniu projektu dokumentu. Taki pośpiech – wskazany jak wiadomo głównie przy łapaniu pcheł – doprowadził do przeoczenia takiego „drobiazgu”, że art. 108 projektu ZUZP nie dość, że odwoływał się do zapisów samego siebie, to jeszcze do punktów, które nie istniały. Poziom absurdu doprawdy godzien angielskiego dowcipu.

Oczywiście taki kuriozalny błąd prawno-logiczny uniemożliwiłby Państwowej Inspekcji Pracy zarejestrowanie ZUZP, a tym samym wejście w życie wszystkich jego zapisów. Sygnatariusze porozumienia kompromitującej wpadki uniknęli jedynie dzięki przeprowadzonej przez nasz związek analizie zapisów ZUZP. Przekonaliśmy również dyrekcję, aby przykładem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, zagrożonych zwolnieniem dyscyplinarnym, było nie „zakłócenia porządku i spokoju”,

lecz „nieuzasadnione zakłócenia porządku i spokoju”. Możliwa jest wszak sytuacja – np. w momencie zauważenia zagrożenia wypadkiem – gdy wszczęcie alarmu, związane nierozdzielnie z zakłóceniem spokoju, oznacza dbałość o mię, zdrowie, a nawet życie innych. Tymczasem w zgodzie z dyrekcyjnym projektem układu byłoby to działanie zagrożone „dyscyplinarką”!

Niestety na merytoryczne argumenty Solidarności uzasadniające konieczność umieszczenia w ZUZP zapisów gwarantujących prawa pracownicze, standardy socjalne czy przejrzyste zasady premiowania partnerzy społeczni pozostawali głusi. Nie udało się też zablokować znacznie wyższego od kodeksowego limitu godzin nadliczbowych (380), który na stałe został zapisany w ZUZP. Takiemu rozwiązaniu przeciwstawiła się jedynie Solidarność, natomiast pozostałe organizacje związkowe na 47,5 dodatkowych dniówek rocznie przystały bez szemrania.

Partnerzy społeczni nie widzieli także nic nadzwyczajnego w tym, że art. 91 ust. 5 ZUZP odwołuje się do Regulaminu Zaszeregowania i Rozwoju Zawodowego, którego nie ma wśród załączników (a dokładniej jest sam tytuł regulaminu z uwagą „do opracowania”). Tym samym nie są określone warunki awansu pracowników na wyższe poziomy, grupy i stopnie zaszeregowania, a sam art. 91 ust. 5 ZUZP jest fikcją. Zdaniem Solidarności najlepszym rozwiązaniem w tej sytuacji byłoby opracowanie w drodze negocjacji zapisów wspomnianego regulaminu. Niestety większość opowiedziała się za pozostawieniem odwołania do regulaminu, którego nie ma. (red)

Trwają negocjacje

Rozpoczęcie procedury spory zbiorowego przyspieszyło negocjacje płacowe w bielskim ASK Poland, choć dyrekcja długo podtrzymała propozycję podwyżki miesięcznych płac zasadniczych jedynie o 60 zł brutto (czyli ok. 42,30 zł „na rękę”) uzupełniając ją o premię roczną do 500 zł. Jej wysokość uzależniona miała być od licznych czynników – m.in. wydajności, jakości, frekwencji – tak, że jej wysokość w praktyce zapewne byłaby znacznie niższa. Międz Zakładowa Solidarność podkreślała, że musi zostać zachowana zasada wzrostu wynagrodzeń w równej wysokości dla wszystkich zatrudnionych, a kwota podwyżek musi być odpowiadać wysiłkowi i zaangażowaniu pracowników ASK.

Kompromisowa propozycja związkowa przewidywała m.in. włączenie części obecnej premii frekwencyjnej do płacy zasadniczej. Dla bezpieczeństwa finansowego pracowników i ich ro-

dzin fundamentalne znaczenie ma bowiem wysokość stawek podstawowych, a nie mnożenie dodatków, premii i bonusów. Po kolejnej turze rozmów (26 kwietnia) dyrekcja AKS zgodziła włączyć do stawek zasadniczych połowę premii frekwencyjnej, czyli przeliczając na gotówkę 150 zł miesięcznie. Do uzgodnienia pozostała jeszcze kwestia wysokości i regulaminu nowej premii, w którą przekształciła się proponowana nagroda roczna. Nie mniej jednak porozumienie płacowe w ASK wydaje się na wyciągnięcie ręki.

Spora w tym zasługa samych pracowników, którzy licznie zasilają szeregi związkowe. Kolejny raz sprawdza się zasada, że silny, skuteczny związek zawodowy, to przede wszystkim związek liczny. Innymi słowy działając razem możemy wywalczyć godne zarobki i poszanowanie praw pracowniczych. Stojąc z boku lub oglądając się na innych pracownicy sami z podwyżek rezygnują.

Pojawiła się również szansa na zakończenie płacowych rozmów w Denso Thermal, gdzie do uzgodnienia pozostał sposób naliczania podwyżki płac (w równej, czy średniej wysokości) oraz kwestia związanych z absencją potrąceń z premii rocznej. Kolejna tura negocjacji została wyznaczona na pierwsze dni maja. (zz)