



Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność
Stellantis Gliwice

Iscot Polska Gliwice

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

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 05 (286) 18 PAŹDZIERNIKA 2023 R.

Nieprzewidywalny październik

Trwające od dłuższego czasu, niezależne od naszego zakładu problemy z rytmicznymi (oraz w odpowiedniej wysokości) dostawami silników spowodowały, że konieczne stało się **czasowe – tylko do końca października 2023 – zmodyfikowanie zasad zmian harmonogramów (rozkładów) czasu pracy** obowiązujących w październiku 2023.

Zgodnie z porozumieniem zawartym we wtorek 26 września – w myśl zasady 50/50 (lub pół na pół, jak kto woli) – **skasowanie zmiany roboczej oznaczające zmianę harmonogramu czasu pracy** (wpisanie w nim dnia wolnego zamiast roboczego) powyżej limitu dwóch zmian harmonogramu na miesiąc wynikającego z postanowień Porozumienia z 24 listopada 2022 kończącego spór zbiorowy, **może nastąpić po wcześniejszej płatnej 100 proc. zmianie przestojowej**, o której mówi art. 81 Kodeksu pracy.

Innymi słowy: **najpierw ma być płatny przestój, a dopiero po nim ewentualna zmiana harmonogramu, oznaczająca tzw. dzień do odpracowania**. Ponadto skasowano poranną zmianę w sobotę 30 września, która tym samym stała się częścią wolnego weekendu. Jednocześnie ustalono, że rozkład dni przestojowych oraz dni wolnych do odpracowania będzie w miarę możliwości ustalany po równo dla poszczególnych zmian (czyli czerwonej, niebieskiej i zielonej).

Zarazem – aby nie było wątpliwości – alternatywą przedstawianą przez pracodawcę nie było więcej dni w pełni płatnego przestoju spędzonych w domu, lecz praca w dni bez produkcji, związana z

konserwacji, sprzątnięciem czy też malowaniem.

Oprócz tego mocno spornym punktem okazał się termin, z jakim może być ogłaszane skasowanie zmiany roboczej. Pracodawca początkowo proponował północ, gdy pracujący na poranną zmianę głęboko śpią (czyli w praktyce dowiadujący by się o odwołanej zmianie przy porannej kawie). Nasza **międzyzakładowa Solidarność podkreślała natomiast, że skasowanie zmiany roboczej powinno być ogłaszane najpóźniej do końca poprzedniego dnia pracy**. Pracujący na późniejsze zmiany nie mogą dowolnie zaplanować dnia, w którym mają mieć roboczą dniówkę. W czasie negocjacji porozumienia przedstawiciele dyrekcji dziwili się – co dla pracujących na zmiany było oczywiste – że osoby schodzące z nocnej zmiany nie idą spać rano, gdy nie mają zaplanowanej kolejnej „nocki”. Wolą bowiem wyspać się w nocy.

W porozumieniu z 26 września 2023 ustalono jednocześnie, że dodawanie zmian roboczych, będące zmianą harmonogramu czasu pracy, związane z koniecznością nadrobienia produkcji, jak również wszelkie inne **zmiany ogłoszonych i obowiązujących harmonogramów (rozkładów) czasu odbywać się będzie zgodnie z Porozumieniem z 24 listopada 2022 kończącym spór zbiorowy**. Przy czym jeżeli **dodanie zmian roboczych miałoby mieć miejsce w soboty, to będzie ogłaszane najpóźniej w czwartek**. Ponadto pracodawca zadeklarował, że nie będzie organizowanej pracy w soboty po wolnych piątkach. **(red.)**

Wezwanie w harmonogramowo wolną sobotę do pracy w związku ze szczególną potrzebą pracodawcy to nie innego jak polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. I bez znaczenia jest, że w informacji GLB nie pada słowo nadgodziny. Podobnie jak „niespodziewane nadzianie bliźniego na ostrze noża kuchennego” oznacza ciężki uszczerbek na zdrowiu i parę lat wyroku, choć o zdrowiu też nie wspomina.

Czyli nadgodziny

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy wynikające z obowiązującego go rozkładu (harmonogramu) czasu pracy, a przy tym **zlecona w razie szczególnych potrzeb pracodawcy dokładnie pokrywa się z definicją pracy w godzinach nadliczbowych**, zawartą w art. 151 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

Zgodnie bowiem z przepisami kodeksowymi pracę w godzinach nadliczbowych można zlecać wyłącznie w razie (1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz (2) szczególnych potrzeb pracodawcy. A już nie dlatego, że tak akurat jest wygodnie.

Jednocześnie **informowanie podwładnych** – co niestety we wrześniu miało w naszym zakładzie miejsce – że **wezwanie w harmonogramowo wolną sobotę do pracy w związku ze szczególną potrzebą pracodawcy nie stanowi zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych w praktyce miało na celu wprowadzenie pracowników w błąd**. Szczególnie co do możliwości korzystania w przypadku takiego wezwania z **uprawnień związanych z rodzicielstwem** określonych w art. 178 § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z którym **pracownika wychowującego dziecko nie mające skończonych 8 lat** (limit wieku zgodny z unijną dyrektywą) **nie można bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych**.

Dlatego też międzyzakładowa NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice z miejsca stanowczo zaprotestowała przeciwko takim praktykom wprowadzania w błąd podległych pracowników. Szczególnie pamiętając, że wprawdzie prawie każdego można oszukać, ale większość tylko raz. Jednocześnie w przypadku wszelkich wątpliwości związanych ze zlecaniem dodatkowej pracy – nie tylko ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy – **należy jak najszybciej zgłosić się do naszej Solidarności Stellantis Gliwice**, która zawsze stoi po stronie ludzi, broniąc ich praw oraz interesów. **(Mrs)**

Nie mamy pana oświadczenia...

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy **pracownika wychowującego dziecko nie mające skończonych 8 lat nie można bez jego zgody zatrudniać m.in. w godzinach nadliczbowych**, w porze nocnej czy też delegować poza stałe miejsce pracy. Przy czym pracownik może wyrazić zgodę – przykładowo – na pracę w nocy, ale już nie w nadgodzinach lub delegacji. I jest to tylko jego decyzja.

W efekcie część przełożonych wpadła na pomysł, aby – pod dowolnie wymyślonym pretekstem – nie odbierać od pracowników oświadczeń o wychowywaniu dziecka do lat 8, na zasadzie „nie mamy pana oświadczenia” (parafrazując kultowy tekst z filmowego „Misia”). Problem jednak w tym, że **takie postępowanie przełożonych nie tylko rażąco narusza zasady współzycia**

społecznego (co już samo w sobie narusza przepisy kodeksu), **ale także oznacza naruszanie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem**, co wypełnia znamiona czynu zabronionego określonego w art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy, a zagrożonego karą grzywny do 30 tysięcy złotych.

Dlatego warto zadać pytanie **czy warto tyle płacić za wprowadzenie w błąd pracowników i ewentualne poklepanie po plecach**. **(ms)**

Zgłoszone podczas ubiegłorocznego sporu zbiorowego w naszym zakładzie problemy związane z przeciążeniem pracą wzbudziły poważne zaniepokojenie IndustriAll, europejskiej federacji związków zawodowych, która postanowiła zlecić przeprowadzenie specjalistycznego audytu warunków pracy w zakładach branży motoryzacyjnej w Niemczech i w Polsce.

Europejski audyt

Nasz kraj i zakład wybrany został do badania nie tylko ze względu na bardzo wysoką elastyczność czasu pracy, w równym stopniu – jak się okazuje – pożądaną przez firmy, co niebezpieczna dla pracowników i ich zdrowia. Ale przede wszystkim dzięki aktywności naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice na forum europejskim.

To m.in. za sprawą Solidarności postanowiono wypracować europejskie porozumienie ramowe, określające – i ujednolicające – formy elastyczności we wszystkich zakładach Stellantis (a zatem także w Gliwicach). Merytorycznemu przygotowaniu takiego porozumienia służy przeprowadzany audyt.

Podczas związanych z nim spotkań, w których czynnie brali udział związkowcy z NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice, prowadzący badanie przedstawiciele firmy analitycznej SCAFI zwracali uwagę na – gdyż nie brakowało wśród nich specjalistów od medycyny pracy – zagrożenia dla zdrowia, jakie niesie przedłużanie dniówek, ich kumulowanie oraz zlecanie pracy w dniu planowane jako wolne. Organizm ludzi ma bowiem swoje ograniczenia i nie bez przyczyny nawet zawodowcy nie biegają maratonów co tydzień.

Jednocześnie na wiele innych kwestii i bolączek przedstawiciele naszej Solidarności Stellantis Gliwice zwracają uwagę na szczeblu krajowym, chociażby w ramach Trójkonnego Zespołu Branżowego ds. motoryzacji, w skład którego wchodzi NSZZ Solidarność jako silny, reprezentatywny związek zawodowy prowadzi dialog społeczny na każdym poziomie decyzyjnym. Zawsze skutecznie bronią praw i interesów pracowniczych. (rd.)

W sądzie bez opłat

Od 28 września 2023 pracownicy nie mają już obowiązku wniesienia opłaty od pozwu w sprawach z zakresu prawa pracy, np. odwołania się od zwolnienia czy też kary porządkowej (upomnienia lub nagany). Natomiast w przypadku składowania apelacji, wysokość opłaty od apelacji ustala się na nowych, korzystniejszych, zasadach. (r)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

ORGANIZACJI MIĘDYZAKŁADOWEJ

NSZZ SOLIDARNOŚĆ

STELLANTIS GLIWICE

GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: BIURO@SOLIDARNOSC-STELLANTIS.PL

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

Nowe wolne niechętnie udzielane

Kiedy siła jest wyższa?

Będący implementacją unijnej dyrektywy, obowiązujący od kwietnia 2023 art. 148¹ Kodeksu pracy stanowi, że **pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.** W myśl powyższego przepisu, o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Pracodawca zaś jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Pracownik może zatem skorzystać z tego zwolnienia w przypadku nieprzewidzianych, losowych zdarzeń (w tym związanych z pilnymi sprawami rodzinnymi, sprawami spowodowanymi chorobą), których nie był w stanie przewidzieć. Siła wyższa to zdarzenie o nadzwyczajnym charakterze, któremu nie można było przewidzieć ani nie można mu zapobiec. Jest niezależne od woli człowieka.

Urlop z powodu siły wyższej można wykorzystać w przypadku pojawienia się pilnych spraw rodzinnych lub wypadków, w których musi uczestniczyć pracownik. Z wolnego można skorzystać zatem w sytuacji zdarzenia niezależnego od naszej woli przykładowo zalanie mieszkania pracownika, który powinien zapewnić bliskim bezpieczny dach nad głową (co w naszych warunkach klimatycznych ma zasadnicze znaczenie), a jego przybycie do miejsca zamieszkania jest niezbędne celem usunięcia skutków awarii. I bez

znaczenia jest czy kąpiąca od sąsiada woda zalewa telewizor na ścianie, czy obraz Rembrandta.

Podobnie nagle zatrucie pokarmowe babci, która miała zajmować się małym dzieckiem pracownika (a nie może tego robić ze względu na stan zdrowia) stanowi przykład sytuacji, w której przysługuje wolne z powodu siły wyższej. Zatrucie pokarmowe, co do zasady, nie można przewidzieć, zaś opiekę nad małoletnim dzieckiem należy sprawować (zgodnie z przepisami Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego). I jest to obowiązek rodzica, także gdy jest on pracownikiem.

Także nagle pogorszenie się stanu zdrowia samego dziecka (np. wysoka gorączka, torsje itp.), które trzeba pilnie zawieźć do placówki medycznej uzasadnia wolne z tytułu siły wyższej. Małoletnie dziecko nie może udać się do lekarza samo.

Przykładem wolnego z tytułu siły wyższej będzie również wypadek dziecka w szkole czy przedszkolu, któremu w związku z tym należy zapewnić opiekę, mający miejsce w czasie trwania dnia roboczego pracownika. Wówczas też wolne z tytułu siły wyższej powinno być brane w godzinach (pozostałych do końca dniówki).

W przypadku wystąpienia siły wyższej pracownik musi złożyć odpowiedni wniosek. Kodeks Pracy nie narzuca bowiem formy, w jakiej powinien zostać złożony wniosek, ale warto zachować formę pisemną. Wzór wniosku o wolne z powodu działania siły wyższej jest dostępny w siedzibie naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice (budynek G-5, parter).

Tam też należy zgłaszać wszelkie problemy i kwestie dotyczące zarówno udzielania wolnego z powodu działania siły wyższej, jak i wszystkich innych spraw pracowniczych. NSZZ Solidarność na pewno się nimi zajmie. (zz)

Stawki z (wliczonym) IMPU

Pracownikom, którzy do Stellantis Gliwice przeszli 4 stycznia 2022 (wraz z całym zakładem) z Opel Manufacturing Poland – oraz tym, którzy przechodząc wcześniej do PSA MP zachowali prawo do IMPU – z chwilą zmiany stanowiska pracy lub awansu do stawki zasadniczej wliczana jest dotychczasowa premia IMPU. Tym samym – podobnie jak osoby nowozatrudnione – ich płacą podstawową jest stawka zasadnicza, a nie stawka zasadnicza plus IMPU, jak w przypadku pozostałych doświadczonych pracowników.

Pozornie to proste wliczenie IMPU do stawki. Ale tylko pozornie. Jednocześnie bowiem dyrekcja jednostronnie zmieniła naliczania premii FCP tylko od wynagrodzenia zasadniczego (a nie jak powinno być – wynagrodzenia zasadniczego razem z IMPU). Doprowadziło to do sytuacji, że pracownicy wykonujący tę samą pracę i mający taką samą płacę podstawową (z wliczonym IMPU do bazy lub nie) otrzymują – przy osiąga-

nych takich samych ocena i kryteriach – premię FCP w różnej wysokości! Albo otrzymali premię FCP w praktycznie takiej samej wysokości, mimo, otrzymania różnych ocen półrocznych.

To zaś oznacza wyraźne i jednoznaczne naruszenie przepisów art. 18^{3a} i art. 18^{3c} Kodeksu pracy, zgodnie z którymi niedopuszczalna jest wszelka dyskryminacja, w tym płacowa.

Dlatego też nasza międzyzakładowa NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice wystąpiła do dyrekcji o wliczenie wszystkim pracownikom naszego zakładu przysługujących im premii IMPU do stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Jest to prosty i skuteczny sposób zapewnienia załozde Stellantis Gliwice jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę. Tak jak mówi wspomniany art. 18^{3c} Kodeksu pracy. Nie ma bowiem – i nie będzie – zgody NSZZ Solidarność na nieuzasadnione finansowe różnicowanie pracowników naszego zakładu. (zz)