



Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność  
Stellantis Gliwice

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

Niezależnego  
Samorządnego  
Związku  
Zawodowego



Nr 02 (294)

5 MARCA 2025 R.

## Porozumienia dające podwyżki

Tylko dzięki wynegocjowanym i podpisanym przez NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice porozumieniom pracownicy naszego zakładu mają w tym roku zapewnione podstawowe wynagrodzenia wyższe o pół tysiąca miesięcznie, zagwarantowaną premię (CLPI) za udział w zyskach oraz skrócony do miesiąca okres rozliczeniowy czasu pracy. A wraz z nim dodatek za nadgodziny wypłacany na bieżąco z najbliższą wypłatą a nie wolne udzielane za kilka miesięcy w środku tygodnia. W terminie ustalonym przez pracodawcę.

## Decyzja za miesiąc

Odpowiadając na pytanie Mariusza Króla, przewodniczącego NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice dotyczące przywrócenia trzeciej zmiany, zadane podczas spotkania w naszym zakładzie, Jean Philippe Imperato, dyrektor operacyjny Stellantis Europe oraz Costin Seydoux, szef klastra lekkich samochodów dostawczych stwierdzili, że do końca marca 2025 zakład w Gliwicach pracować będzie na dwie zmiany z możliwą pracą w dodatkowy dzień, jeśli będzie zapotrzebowanie na produkowane przez nas samochody.

Decyzja o ewentualnym ponownym uruchomieniu trzeciej zmiany zapadnie w kwietniu 2025 i będzie zależna od popytu na furgonetki. Przy czym Stellantis zamierza go zwiększyć oferując samochody z nowymi jednostkami napędowymi.

Ponadto mimo gorszych wyników ekonomicznych całego koncernu w 2024 – niższych zysków i ujemnych przepływów pieniężnych (z angielska cash flow), będących jednym z warunków przyznania premii CLPI Solidarność wystąpiła o wypłacenie udziału w zyskach (premii CLPI) za rok ubiegły. Choć trzeba się spodziewać, że ze względu na kiepskie wyniki premia ta będzie w tym roku niższa. (ż)

Jednocześnie, jak by nie liczyć od grudnia 2023 wynagrodzenia zasadnicze (baza) w naszym zakładzie wzrosły o 1.260 zł miesięcznie, nie licząc dodatków, premii i bonusów. A nie zapominajmy, że wraz ze stawką podstawową rosną także premie półroczne (dawniej FCP), dodatki za nadgodziny oraz inne powiązane ze stawką świadczenia (przykładowo: zasiłek chorobowy i średnia urlopową, wypłacana nie tylko w czasie urlopu wypoczynkowego).

Przy czym bez zawartych porozumień nie byłoby żadnych podwyżek stawek. Tym samym każdy z nas byłby w plecy o ponad osiemset złotych miesięcznie w 2024 oraz kolejne pięćset w tym. Za nominalny czas pracy, bez uwzględniania nadgodzin. Ponadto dla wielu pracowników wypłacane na bieżąco nadgodziny to kolejny tysiąc w kieszeni. Który zawsze lepiej mieć niż wspominać w wolny czwartek w lutym.

Tak się bowiem składa, że wyższe wynagrodzenia osiąga się jedynie negocjując i zawierając porozumienia. Które są prawną podstawą większych wypłat. Nie zaś ograniczając się do zgłaszania efektywnie brzmiących żądań oraz organizowania licznych referendów.

Dlatego też NSZZ Solidarność, która zawsze stoi po stronie ludzi, broniąc ich praw oraz interesów wynegocjowane porozumienia płacowe podpisuje. Co roku zapewniając każdemu pracownikowi Stellantis Gliwice wyższe wynagrodzenia wpływające na konto. A nie wyłącznie silne internetowe emocje, którymi jednak nikt codziennych rachunków nie zapłaci.

Pamiętając o tym wszystkim warto, we własnym dobrze pojętym interesie, przystąpić do naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice. I tym samym zyskać realny wpływ na wzrost swoich wynagrodzeń. Przy okazji zapewniając sobie bezpieczne, higieniczne i ergonomiczne warunki pracy. To wszystko najszybciej i najpewniej osiąga solidarna załoga. (rd.)

Solidarność Stellantis Gliwice wystąpiła do pracodawcy o przywrócenie wcześniejszych terminów wypłaty premii półrocznej, zwanej dawniej (a przez wielu cały czas) premią FCP. Tak, aby premia za pierwsze półrocze wypłacana był w lipcu danego roku, natomiast za drugie – w styczniu roku następnego.

## Premia bez poślizgu

Przypomnijmy, że przed zmianą nazwy premii z FCP na półroczną przesunięto terminy jej wypłaty – odpowiednio na sierpień i luty. Na pozór różnica tylko miesiąca, ale mocno odczuwalna przez pracowników, którzy pieniądze z tej premii przeznaczane na sfinansowanie wypoczynku rodzinnego podczas zimowych ferii szkolnych oraz letniej, wakacyjnej przerwy urlopowej. Obecnie bowiem premia jest wypłacana zarówno po feriach zimowych (zwłaszcza, jak nie są one ustalone w ostatnim możliwym terminie), jak też po wakacyjnej przerwie urlopowej, z angielską zwaną shutdown'em. Tym samym pracownicy nie mogą wykorzystać pieniędzy z premii zgodnie z planami.

Jak wynika z informacji napływających od załogi często prowadzi to do sytuacji, gdy rodziny pracownicze zmuszone są korzystać z różnych pożyczek, w tym chwilówek, aby zapłacić za wspólny wypoczynek, czy też wypoczynek samych dzieci. Pożyczki te są później spłacane z otrzymanej premii, jednak – pamiętając o zazwyczaj wysokich kosztach rzeczonych pożyczek – jest to rozwiązanie wysoce niekorzystne dla rodzinnych finansów.

Jednocześnie warto pamiętać, że pracodawca – zgodnie z przepisami kodeksu – powinien wpływać na kształtowanie w zakładzie zasad współzycia społecznego i starać się zaspokajać potrzeby socjalne pracowników, a nie napędzać klientów firmom pożyczkowym, oferującym chwilówki. Które akurat zasadami współzycia społecznego przejmują się najmniej. Jeżeli w ogóle. (MrS)

## Urlop na żądanie

Odpowiadając na liczne powtarzające się wątpliwości dotyczące urlopu na żądanie, czyli urlopu wypoczynkowego udzielanego w trybie art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy, wyjaśniamy, że zgodnie z § 39 ust. 1 Regulaminu pracy Stellantis Gliwice – cytując – pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym (urlop na żądanie).

Taki zapis nie pozostawia żadnych wątpliwości interpretacyjnych – działający w imieniu pracodawcy przełożony ma obowiązek udzielić urlopu na żądanie pracownika, w terminie przez niego wskazanym. Tym samym nie może odmówić udzielenia urlopu na żądanie i to bez względu na to czy wniosek pracownika dotyczy jednego dnia, paru dni, czy wszystkich czterech na raz.

Jednocześnie w przypadku wszelkich problemów z otrzymaniem urlopu na żądanie należy niezwłocznie zgłosić się do naszej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice, która zawsze stoi po stronie ludzi, broniąc ich praw oraz interesów. (ż)



## Upominek dla pań

**T**radycyjnie, jak co roku, **wszystkie należące do Solidarności Stellantis Gliwice przedstawicielki ładniejszej połowy ludzkości z okazji Dnia Kobiet mogą liczyć nie tylko na gorące i serdeczne życzenia, ale także na związkowy upominek.** Podobnie jak w latach ubiegłych jest nim **bon na zakupy o wartości 100 zł** do realizacji w największej w naszym kraju sieci drogerii oraz – zastępujący kwiaty – **słodki dodatek do tego bonu.**

Bony upominkowe są ważne do stycznia 2026, co sprawia, że pozwalają nabyć kosmetyki zarówno indywidualnie dobrane przez każdą z pań, ale również starannie (bez presji czasu) przemysłane i wybrane. **Bony i słodczyce można odbierać w siedzibie naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice (budynek G-5, parter) od piątku 7 marca 2025 do końca miesiąca.** (z)

## Powrót Komisji BHP

**N**ie zabrakło tematów podczas grudniowego – **pierwszego po kilkumiesięcznej przerwie – posiedzenia Komisji BHP** w naszym zakładzie. Podczas samego spotkania społeczni inspektorzy pracy zgłosili ich kilkanaście, zaś jeszcze więcej było ich zapowiadanych w porządku posiedzenia komisji, zwanego z angielska agendą, ponadto **ustalono terminy kolejnych zebrań Komisji BHP**, które – zgodnie z wymogami Kodeksu pracy – będą znowu odbywać się co kwartał. **Najbliższe w środę 19 marca 2025.**

Wiele poruszanych kwestii **dotyczyło problemu niskich temperatur na wydziałach** oraz zapewnienie dodatkowej odzieży termicznej (getry) i uzupełnienie brakującej (czapki, kominy) dla pracowników MH, którzy nierzadko pracują na otwartej przestrzeni. Wymienić należałoby także przydzielane wózkowym rękawiczki, które nie spełniają swojego zadania i marzną w nich ręce.

Przy czym **wózkowi pracujący na obszarze TRIAL przy bramie G2 nie tylko marzli, ale także pracowali po ciemku**, gdyż zbyt późno włączano oświetlenie tego obszaru. Po zgłoszeniu problemu przez społecznych inspektorów pracy rozszerzono tzw. okno czasowe uruchamiania się oświetlenia.

Jednak **oświetlenia brakuje także na obszarze magazynu między Montażem Głównym i Lakiernią (G50)**, choć temat zgłaszany był już od listopada 2023. Tu największym problemem jest długość procesu inwestycyjnego (projekty, procedury, ustalenia, uzgodnienia, przetargi), związanego m.in. postawieniem dodatkowych słupów oświetleniowych po stronie drogi dojazdowej do zakładu. Fundamenty pod te słupy mają powstać podczas letniej przerwy urlopowej, natomiast same słupy pojawić się w listopadzie. Okazuje się bowiem, że nie jest to towar, który można kupić „z półki”.

Należy mieć nadzieję, że krócej będzie trwała **wymiana obudowy lamp w toaletach na G40, które trzymają się obecnie na opaskach zaciskowych.** A w każdym razie nastąpi zanim, któraś z obudów spadnie na głowę pracownikowi skoncentrowanemu na czynnościach fizjologicznych.

Toalety zajęły zresztą kilka punktów porządku posiedzenia Komisji BHP. W jednej z nich (obszar jakości na G100) podczas testów funkcjonalnych uszkodzona została pompa kanalizacji i na nową poczekamy do lata, w drugiej (kontener przy G67) przegniła podłoga, którą udało się wymienić, zaś trzeciej (obszar underbody na Spawalni) w ogóle nie ma. Tam **pracownicy muszą przejść do toalety drobne 180 m, podczas gdy zgodnie z obowiązującymi przepisami rozporządzenia w sprawie ogólnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy toalety powinny być zlokalizowane nie dalej niż 75 m od miejsca pracy.**

Społeczni inspektorzy pracy **zgłosili podczas posiedzenia komisji także wykryte zagrożenia wypadkowe**, jak uszkodzona, wiekowa maszyna do zalewania na obszarze napraw, stwarzająca poważne ryzyko dla zdrowia obsługujących ją pracowników, czy też gromadząca się przy regałach na Montażu Głównym nadwyżka materiału w plastikowych opakowaniach. Najprawdopodobniej powstająca w wyniku zmieniających się sekwencji aut, czego nie uwzględniła system dostaw.

– *Dlatego też we własnym, dobrze pojętym interesie warto społecznej inspekcji pracy zgłaszać wszelkie uwagi i zastrzeżenia do warunków pracy oraz standardu pomieszczeń socjalnych* – przypomina Marian Kaim, zakładowy społeczny inspektor pracy Stellantis Gliwice. – *Każde zgłoszenie jest dla nas podstawą do podjęcia działań celem skutecznego rozwiązania problemu.* (sp)

## Potrzebne świadczenie wielkanocne

**D**zięki przywróceniu – co skutecznie wywalczyła NSZZ Solidarność – ustalania wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS) na podstawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzednim, po ogłoszeniu wysokości tego wynagrodzenia przez Prezesa GUS o **nieco ponad trzysta złotych – do 2.723,40 zł – wzrósł podstawowy odpis na ZFŚS na jednego pracownika.**

Jako, że wstępny preliminarz ZFŚS nie uwzględniał podwyżki odpisu (gdyż zwyczajnie

nie była znana jej wysokość), mając na uwadze wnioski zgłaszane przez pracowników **nasza NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice wystąpiła do pracodawcy – administrującym zgodnie z prawem środkami funduszu – o przeznaczenie, niezaplanowanej dotychczas w preliminarzu ZFŚS Stellantis Gliwice, zwiększonej kwoty odpisu podstawowego na nowe świadczenie – pomoc finansową dla pracowników na cele socjalne w okresie świąt Wielkiej Nocy.**

Warto przy tym pamiętać, że ustawowy odpis na ZFŚS został w 2012 zamroźony przez ówczesny rząd i do 2022 wynosił nieco ponad 1,5 tys. zł. Dopiero **pod naciskiem Solidarności przywrócono coroczne waloryzowanie odpisu** na podstawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. W efekcie w 2023 odpis podstawowy na ZFŚS **wzrósł do 1.914,34 zł**, w 2024 – do 2.617,14 zł, a obecnie do **2.723,40 zł.** Tego wzrostu nie byłoby bez determinacji NSZZ Solidarność skutecznie walczącej o interesy pracowników.

Nowe świadczenie w oczywisty sposób **pozwoli poprawić sytuację materialną rodzin pracowników w czasie mocno zwiększonych wydatków w okresie świątecznym.** Zwłaszcza mając na uwadze, że obserwowany wówczas wzrost cen ma charakter koniunkturalny. Co nie zmienia faktu, że boleśnie uderzający po kieszeni.

To wszystko sprawia, że dla zbilansowania świątecznego budżetu rodzinnego należy pilnie wprowadzić **świadczenie socjalne w postaci dodatkowej gotówki.** Tak aby każdy mógł jak najlepiej przygotować się do tych – w tradycji chrześcijańskiej najważniejszych w roku – świąt.

Jednocześnie **wprowadzenie dodatkowej, wielkanocnej pomocy socjalnej dla pracowników nie będzie miało wpływu na wysokość pozostałych świadczeń i dopłat przewidzianych w Regulaminie ZFŚS Stellantis Gliwice.** Przeznaczony na nią zostanie **wszak wyższy odpis na fundusz socjalny, który wywalczyła NSZZ Solidarność.** (ms)

### 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