



Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność
Stellantis Gliwice

Leadec Oddział Gliwice

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

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Bez polecenia nie ma nadgodzin

Wyjście grupy pracowników Montażu Głównego z naszego zakładu po skończonej harmonogramowo dniówce w środę 1 czerwca, wywołało szereg działań działu HR. Szkoda tylko, że **mających – najdelikatniej mówiąc – dyscyplinować osoby, które działały dokładnie tak jak przewiduje regulamin i prawo pracy.**

Otóż zgodnie z § 32 ust. 1 Regulaminu pracy Stellantis Gliwice – przypomnijmy, wprowadzonego jednostronnie przez pracodawcę – **praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona tylko na wyraźne polecenie przełożonego.** Tymczasem przełożony (lider) tych pracowników pytał jedynie „czy nie zostaliby po godzinach”. Zatem nie wydawał polecenia (a już na pewno wyraźnego polecenia), świadczenia pracy w nadgodzinach. Tymczasem **bez takiego wyraźnego polecenia pracownicy – niezależnie od tego czy byli gotowi, czy nie „zostać po godzinach” – nie mogli pracować w godzinach nadliczbowych, ani też – o czym mówi § 16 Regulaminu pracy – dłużej przebywać na terenie zakładu.**

Nie pozostało im zatem nic innego, jak udać się do domu (co zresztą uczynili). Nawet jak inne osoby zostały na linii. Niewykluczone bowiem, że im akurat przełożony być może wydał polecenie pracy w godzinach nadliczbowych...

Jako, że jednocześnie **pracy w nadgodzinach planować nie wolno** – zgodnie z kodeksem dopuszczalna jest ona jedynie w przypadkach szczególnych, a zatem nie możliwych do przewidzenia wcześniej, potrzeb pracodawcy – to **nie można zakładać, że praca w nadgodzinach będzie zlecana zawsze, gdy z linii nie zjedzie określona liczba** (w tym przypadku 148) aut. Zwłaszcza pamiętając, że – na co wielokrotnie zwracały uwagę sądy pracy – **umowa o pracę nie jest zatem umową rezultatu, lecz starannego działania.** Dlatego też **polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powinno określać czasowe (godzinowe) ramy** tej pracy. W przeciwnym wypadku może bowiem okazać się, że naruszane są okre-

ślone w art. 132 § 1 Kodeksu pracy minimalne okresy dobowego odpoczynku, gdy niemożliwe okaże się wykonanie zleconej ilości aut w czasie nie przekraczającym 13 godzin.

Dlatego też zarówno nasza międzyzakładowa NSZZ Solidarność Gliwice, jak również społeczna inspekcja pracy **twardo stanęły w obronie pracowników, którzy zostali listownie ostrzeżeni** (co nota bene także narusza przepisy prawa pracy – ale o tym więcej poniżej) – **ze przestrzegania przez nich postanowień Regulaminu pracy zostało negatywnie ocenione przez pracodawcę, który po pierwsze sam, bez uzgodnień ze stroną związkową, ten regulamin wprowadził, a po drugie odpowiada za organizację pracy oraz sprawną produkcję na linii.** W odróżnieniu od pracowników, którym nie wydano wyraźnego polecenia pracy w nadgodzinach. Zaś praca ta – przypomnijmy – może odbywać się tylko w szczególnych, nieprzewidzianych przypadkach, a nie dzień w dzień przez wiele tygodni. **(rd.)**

Po miesięcznej przerwie – i pismach NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice wzywającej do sprawnego ich prowadzenia – w ostatniej dekadzie czerwca zostały wznowione rozmowy mające na celu ustalenie zasad dotyczących przedłużonego, dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego oraz systemów czasu pracy w naszym zakładzie. Jednocześnie uporządkowania wymagają zapisy Regulaminu pracy Stellantis Gliwice, wprowadzonego jednostronnie przez pracodawcę.

Przerzucanie kosztów

Dotyczy to m.in. **możliwości ciągłego – praktycznie z dnia na dzień – zmieniania obowiązujących harmonogramów (grafików) czasu pracy.** Mogą być one modyfikowane m.in. ze względu na zmiany planów produkcyjnych, przesunięcia planów produkcyjnych, niewykonanie planów, awarii poza zakładem, które mają wpływ na proces pracy oraz – uwaga – w inny szczególnych przypadkach, czyli **zawsze, gdy pracodawca będzie tego chciał.** Co na własnej skórze odczuwa załoga naszego zakładu.

Tym samym zapisy Regulaminu pracy **przerzucają, gdy tylko jest to możliwe, ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej z pracodawcy (który tą działalność prowadzi) na pracowników i ich rodziny.** Tylko, że przerzucanie ryzyka działalności gospodarczej na załogę **obiektywnie powinno być uznane za czynienie przez pracodawcę ze swojego prawa użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa** oraz zasadami współżycia społecznego, a takie działanie – zgodnie z Kodeksem pracy, jak też Kodeksem cywilnym – nie jest uważane za wykonywanie prawa. **(Mrs)**

Listy, których być nie powinno

Pracownicy Montażu Głównego, którzy po skończonej harmonogramowo dniówce poszli do domu, gdyż nie wydano im polecenia pracy w nadgodzinach błyskawicznie zostali przesłuchani przez przedstawicieli pracodawcy, po czym **otrzymali „listy ostrzegawcze” w których upomniano, że ich postawa – czyli przestrzeganie postanowień Regulaminu pracy** wprowadzonego jednostronnie przez pracodawcę (więcej czytaj powyżej) – **jest oceniona negatywnie** oraz może wpływać na ocenę pracy i rozwoju, czyli wysokość premii FCP.

Jednak takie „listy ostrzegawcze” nie mają żadnego oparcia w przepisach prawa. **Kodeks pracy określa bowiem zamknięty katalog kar porządkowych, które można nałożyć na pracownika m.in. za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy** (co jest sugerowane w „listach ostrzegawczych”). Dlaczego zatem pracodawca postanowił pisać listy, zamiast po prostu dzielić upomnienia (którym rzeczony listy praktycznie są). Odpowiedź wydaje się prosta – **aby uniemożliwić pracownikowi obronę swoich racji. Od każdej kary porządkowej pracownikowi, zgodnie**

z kodeksem przysługuje wniesienie sprzeciwu, a w razie nieuwzględnienia tego sprzeciwu, **wystąpienie do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary.**

Tymczasem od zarzutów z „listu ostrzegawczego” nie można się odwoływać. Nie bardzo też wiadomo, gdzie (poza umieszczeniem w niszczarce) kopię takiego listu przechowywać. Zgodnie z ministerialnym rozporządzeniem dokumenty związane z ponoszoną przez pracownika odpowiedzialnością porządkową powinny znajdować się w części D akt osobowych, ale „listy ostrzegawcze” z kodeksowymi przepisami o odpowiedzialności porządkowej są na bakier. Jednocześnie **rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej takiej „ostrzegawczej” korespondencji nie przewiduje, a tym samym nie powinna mieć ona miejsca.**

Dlatego też **zakładowy społeczny inspektor pracy w Stellantis Gliwice wydał pisemne zalecenie nakazujące usunięcie z akt osobowych pracowników wspomnianych „listów ostrzegawczych” oraz wycofanie się pracodawcy z wszelkich dalszych działań w stosunku do pracowników, którzy takie listy otrzymali.** **(sz)**

Udanego wypoczynku w gronie rodziny i najbliższych podczas wakacyjnej przerwy urlopowej – słonecznej aury, ciepłego morza, zimnych napojów, licznych atrakcji, oraz niezapomnianych wrażeń, jak również wytchnienia od codzienności **wszystkim pracownikom**

ŻYCZY
NSZZ Solidarność
Stellantis Gliwice

Karty jak gotówka

C cały czas członkowie naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice **mogą odbierać** w związkowej siedzibie (budynek G-5, parter) – jeżeli tego dotychczas nie zrobili – **zapomogli w formie karty podarunkowej o wartości 100 zł.**

Karty, które można realizować w sieci sklepów Biedronka, są związkową formą wsparcia, w czasach rosnących cen i związanej z tym drożyzny. Co ważne kartę podarunkową otrzymają także osoby, które przystąpią do międzyzakładowej Solidarności Stellantis Gliwic. **W obecnych ciężkich czasach potrzebna jest nam** bowiem nie tylko zwykła ludzka solidarność, ale również **jak najliczniejsza NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice.** Zorganizowani bowiem generalnie mają lepiej, zaś Solidarność od lat najskuteczniej broni interesów i praw pracowniczych. **(az)**

Harmonogramy nie do zmiany

Państwowa Inspekcja Pracy – odnosząc się do odpowiedzi FCA Poland (przypomnijmy: tyckiego Fiata wchodzącego w skład Stellantis) na wystąpienia pokontrolne ze stycznia 2022 – **stwierdziła, że harmonogramy (grafiki, rozkłady) czasu pracy, co do zasady, nie powinny być zmieniane w okresie którego dotyczą.** Przy czym wprawdzie w zakładowych źródłach prawa pracy (czyli np. w regulaminach) może znajdować się zamknięty katalog przypadków dopuszczających zmianę grafików, jednak **przyczyną zmiany obowiązującego harmonogramu nie powinny być szczególne potrzeby pracodawcy.** Jak podkreśliła PIP, **są to z reguły sytuacje, które**

uzasadniają polecenie pracy w godzinach nadliczbowych lub wprowadzenie płatnego przestoju. Ale już nie zmianę harmonogramu.

PIP przypomniała, że **harmonogram czasu pracy** jest dokumentem „tworzonym zarówno w interesie pracodawcy, jak i pracowników. Z jednej bowiem strony stanowi dla pracodawcy źródło informacji, z której wynika w jakich dniach i godzinach ma zarezerwowaną pracę dla poszczególnych pracowników, z drugiej zaś strony **pozwala zorientować się samym pracownikom, w jakich dniach i godzinach muszą pozostawać do dyspozycji pracodawcy, a w jakich mają czas wolny**”. Jednocześnie PIP we wnioskach pokontrolnych m.in. zaleciła organizowania pracy w sposób eliminujący przenoszenie na pracowników ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej. **(rd)**

Od początku lipca Orlen i Lotos rozpoczęły rabatową akcję wakacyjną, pozwalającą zatankować taniej trzy razy w miesiącu (w sumie 150 litrów paliwa). Jednak dla posiadających związkowe karty „Lotos Biznes” członków NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice zniżki są jeszcze większe i to naliczane przy każdym tankowaniu, bez limitów.

Tańsze tankowanie

Aktualnie 35 gr zniżki na litrze tankując paliwa podstawowe, 38 gr na litrze w przypadku paliw Dynamic oraz 10 gr na gaz LPG – to rabaty dla członków Solidarności. Dodatkowo związkowa karta umożliwia zakup na stacjach Lotos olejów i płynów do spryskiwaczy z rabatem 10 proc. oraz korzystania z myjni samochodowej o 15 proc. taniej. Ponadto karta **pozwala zmniejszyć o 10 proc. rachunek za gastronomię** w Café Punktach.

Związkowe karty rabatowe można na bieżąco odbierać w siedzibie naszej międzyzakładowej Solidarności Stellantis Gliwice (budynek G-5, parter). Wystarczy być członkiem NSZZ Solidarność i posiadać elektroniczną legitymację związkową, którą też można wyrobić w związkowej siedzibie. **(az)**

Dziki stanowisko (pracy)

W wykonujący zlecone zadania – umieszczanie wspomników wewnątrz karoserii przed katarforezą (czyli kąpielą w chemikaliach wspartej przepływającym prądem) – pracownik schodząc z drabiny stracił równowagę i spadając uderzył o krawędź słupka karoserii, rozcinając dwa palce. Słowem **wypadek przy pracy.** Jednak podczas postępowania powypadkowego okazało się, że doszło do niego **na stanowisku, którego... formalnie nie było. A już na pewno nie spełniało ono wymogów kodeksowych.**

Otóż zgodnie z art. 226 Kodeksu pracy „pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonaną pracą, stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko oraz informuje pracowników o ryzyku zawodowym”. Tymczasem **w przypadku omawianego stanowiska pracy na Lakierni, żaden z tych warunków nie został spełniony!** Nie było ani dokumentacji ryzyka zawodowego, ani jej oceny, ani wymaganego szkolenia stanowiskowego. Ponadto **pracownikom nie zapewniono również odpowiednich środków ochrony indywidualnej** (choćby rękawic chroniących przed rozcięciem palców), co stanowi również naruszenie przepisów prawa pracy (konkretnie art. 237⁶ § 1 i 3 Kodeksu pracy).

Co więcej **wyposażenie tego „dzikiego” stanowiska pracownicy musieli w dużej mierze sami sobie zorganizować,** szukając m.in. w zakamarkach hali odpowiedniej drabiny. Tymczasem to

pracodawca powinien należycie organizować stanowiska pracy oraz **zapewniać ich odpowiednie wyposażenie...**

Na te wszystkie kwestie zwrócono uwagę w protokole powypadkowym. Dodatkowo **Marian Kaim** **zakładowy społeczny inspektor pracy** w naszym zakładzie **wystąpił o skierowanie na szkolenie dozorowe** z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy **przełożonych, którzy takie „dzikie” stanowisko pracy tolerowali** (przez mniej więcej miesiąc) i wysyłali na nie podwładnych, jak również o usunięcie wszystkich nieprawidłowości, wykrytych podczas postępowania powypadkowego.

Spółeczna inspekcja pracy Stellantis Gliwice zawsze bowiem dąży do zapewnienia wszystkim pracownikom w pełni bezpiecznych, higienicznych i ergonomicznych warunków pracy. Dlatego **SIPowcom należy – nie czekając na wypadek – zgłaszać wszelkie uwagi i zastrzeżenia dotyczące warunków pracy.** Pamiętajmy, że zdrowie i życie mamy tylko jedno.

Jednocześnie w przypadku wspomnianego wypadku na Lakierni powinno pojawić się również pytanie, **dłaczego pracownik wykonywał prace wewnątrz celi zrobotyzowanej, na automatycznym przenośniku karoserii bez asekuracji lub dodatkowego zabezpieczenia?** Przecież, gdyby upadł (i stracił przytomność) w środku – a nie wypadł na zewnątrz – czekałaby go kąpiel z katarforezą. Zaś na jej przetrwanie szanse miałbyokołozerowe. **(sp)**

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