



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 01 (293)

13 STYCZNIA 2025 R.

Siła wyższa, czyli wola boska

Przepisane dosłownie w 2023 wprost z unijnej dyrektywy do polskiego Kodeksu pracy **prawo do wolnych dwóch dni** (lub 16 godzin) **z tytułu siły wyższej wyraźnie nie przyjęło się w naszym zakładzie**. Przełożeni wspierani przez dział HR notorycznie odmawiają takiego zwolnienia od pracy, choć niespecjalnie mają do tego prawo. To bowiem nie jest urlop udzielany (lub nie) przez pracodawcę, lecz prawo do zwolnienia od pracy. Natomiast **wniosek o wolne nie musi być składany z wyprzedzeniem. Musi jedynie do końca dnia, którego dotyczy.**

Zatem w ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługują dwa dni (lub 16 godzin) zwolnienia od pracy (a) **z powodu działania siły wyższej** (b) **w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem**, (c) **jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika**. Przy czym wszystkie te trzy przesłanki muszą wystąpić łącznie.

Zgodnie z doktryną prawa oraz orzecnictwem sądów **przez pojęcie siły wyższej należy rozumieć nadzwyczajne i nieprzewidywalne okoliczności niezależne od pracownika**, który się na nie powołuje, **których następstw nie można było uniknąć mimo zachowania należytej staranności**.

Jednak w ocenie Stellantis Gliwice, gdy należy pracownikowi udzielić wolnego, to nic nie jest siłą wyższą. Natomiast, gdy chciano zmieniać z dnia na dzień harmonogramy (grafiki) czasu pracy było nią dosłownie wszystko.

Jednocześnie **wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy musi zawierać nie tylko wskazanie działania siły wyższej, ale także jej związek z pilną sprawą rodzinną spowodowaną chorobą lub wypadkiem oraz podanie, że ze sprawą tą niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika**. Przy czym pracodawca nie może podważać niezbędności obecności pracownika, na zasadzie, że – przykładowo – dzieckiem mogła się zająć jego matka czy babka, gdyż to nie on decyduje o sprawowaniu opieki rodzicielskiej.

Przy czym bardzo ważnym jest, aby **wniosek o udzielenie wolnego wskazywał na wszystkie te trzy przesłanki**, wymagane przez kodeksowe przepisy.

Występując o wolne z tytułu siły wyższej należy też pamiętać, że **jest ono traktowane w naszym zakładzie jako nieobecność nieplanowana, a tym samym prowadzi m.n. do utraty dodatku frekwencyjnego**. A nie tylko połowy wynagrodzenia za ten dzień lub dwa dni. **(zd)**

Wróci trzecia zmiana?

Odpowiadając na skierowane do centralnego zarządu pismo naszej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice wyrażające niepokój o przyszłość naszego zakładu po likwidacji trzeciej zmiany **Xavier Chéreau, dyrektor ds. zasobów ludzkich i transformacji (CHRTO) Stellantis podkreślił, że przejście na pracę dwuzmianową w Stellantis Gliwice nie jest reorganizacją strukturalną, lecz reakcją na obecną trudną sytuację europejskiej branży motoryzacyjnej**.

Jednocześnie **nasz zakład cały czas pozostaje bardzo ważnym w strukturze koncernu**, szczególnie mając na uwadze, że duże samochody dostawcze są jednym z kluczowych elementów realizowanego obecnie program Stellantis Pro One. Dlatego też **celem jest pełne wykorzystanie potencjału fabryki w Gliwicach**. Jeżeli tylko pozwolą na to warunki rynkowe oraz regulacyjne (czyli nacisk UE na pojazdy elektryczne), którym obecnie nie towarzyszą odpowiednie programy wspierania sprzedaży „elektryków”.

Xavier Chéreau zwrócił również uwagę, że Stellantis inwestuje w Gliwicach nie tylko bezpośrednio w produkcję, ale także infrastrukturę zakładu, celem zapewnienia mu autonomii energetycznej. Co w sytuacji unijnych rozwiązań klimatycznych jest szczególnie ważne. **(rd)**

Mając na uwadze zapewnienie pracownikom polskich zakładów Stellantis stabilnego wzrostu realnych wynagrodzeń odpowiadającego ich wysiłkowi, doświadczeniu oraz wysokim umiejętnościom zawodowym organizacja związkowa NSZZ Solidarność obejmująca swoim działaniem Stellantis Gliwice, Stellantis Gliwice Oddział Tychy i FCA Poland (czyli tyeskiego Fiata) wystąpiły wspólnie o zwiększenie stawek wynagrodzenia zasadniczego w polskich zakładach Stellantis w roku 2025 o 950 zł miesięcznie. Stanowisko to zostało przekazane dyrekcji naszego zakładu podczas przedświątecznej (19 grudnia) rundy negocjacji płacowych.

Solidarne stanowisko

Przypomnijmy: aby wzmocnić pozycję strony społecznej w rozmowach płacowych w ubiegłym roku nasza międzyzakładowa NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice zaproponowała pozostałym organizacjom związkowym działającym w gliwickim zakładzie **utworzenie wspólnej reprezentacji**, o której mówią przepisy ustawy o związkach zawodowych. **Inicjatywa ta została zignorowana przez związki z Jednością w nazwie, które postanowiły działać oddzielnie**. Najpierw zapowiadały, co to niby nie wywalczą, później wszczęły spór zbiorowy, ale dzisiaj już wiadomo, że **w 2024 wywalczyły dokładnie okrągłe zero złotych**. Przy okazji doprowadzając do wypowiedzenia porozumienia wprowadzającego miesięczne okresy rozliczeniowe, co dla wielu pracowników oznaczało brak dodatku za nadgodziny sobotnie i niedzielne (na trzeciej zmianie), czyli tysiąca co miesiąc (więcej piszemy o tym na stronie 2).

Natomiast Jedność od pół roku organizuje liczne referenda oraz ponoć strajk. Sama, bo odrzuciła możliwość wspólnej reprezentacji związkowej z NSZZ Solidarność. Należy przy tym pamiętać, że to **dzięki Solidarności Stellantis Gliwice w 2024 każdy miał zapewnioną podwyżkę stawek oraz wypłatę premii CLPI**, których bez porozumienia płacowego by nie było.

Dlatego w tym roku sojuszników w walce o należne, solidne podwyżki wynagrodzeń musieliśmy poszukać w innych zakładach Stellantis. Wspólny wniosek o jednolite zwiększenie stawek równocześnie pozwala uniknąć rozgrywania poszczególnych zakładów i ich załóg przez władze koncernu. **Siłą związków zawodowych jest bowiem wspólny, solidarny front**, a nie licytowanie się na żądania.

Zwłaszcza w sytuacji, gdy **dyrekcja – podczas spotkania 19 grudnia 2024 – zaproponowała „cale” 300 zł podwyżki** miesięcznych wynagrodzeń. Co wyraźnie pokazuje, że tegoroczne negocjacje płacowe będą szczególnie trudne. Jednak **NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice przy negocjacyjnym stole twardo będzie bronić interesów pracowników**, gdyż zawsze stoi po stronie ludzi i ich praw.

Co roku też to Solidarność zapewnia porozumieniami załódze Stellantis Gliwice wzrost wynagrodzeń, jak też wypłatę premii CLPI. Takie porozumienie podpisze również w 2025.

Kolejna tura negocjacji płacowych ustalona została na wtorek 14 stycznia 2025. Trzeba liczyć, że dyrekcja na tyle zmodyfikuje swoje propozycje, że pojawi się pole do kompromisu. **(ms)**



Związkowa zniżka u optyka

Elektroniczna legitymacja związkowa to nie tylko potwierdzenie członkostwa w NSZZ Solidarność, ale także **gwarancja wielu świadczeń i rabatów**, z których posiadacze legitymacji mogą korzystać. Jednym z nich jest **25 proc. zniżka na okulary oraz bezpłatne badanie wzroku w placówkach Galeria Optyczna Śliwińscy** (Gliwice, ul. Zwycięstwa 56; Gliwice-Sośnica, ul. Pogodna 7; Toszek, ul. Powstańców 2; Zbrosławice, ul. Wolności 92) dla posiadających elektroniczne legitymacje związkowców NSZZ Solidarność i ich rodzin.

Elektroniczną legitymację związkową można wyrobić codziennie w siedzibie naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice (budynek G-5, parter). Wystarczy tylko złożyć odpowiedni wniosek (dostępny na miejscu) i poczekać na sms'a, że legitymacja jest do odebrania.

Po prostu **pracownicy zorganizowani w NSZZ Solidarność mają nie tylko lepiej, ale często także taniej**. Przy czym możliwe do uzyskania oszczędności rabatowe są łącznie większe niż wynosi związkowa składka... Słowem czysty zysk. **(zz)**



C cały czas w siedzibie naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice (budynek G-5, parter) można codziennie własnym podpisem (wraz z numerem PESEL – to wymóg ustawy) poprzeć wniosek o referendum zobowiązującym rządzących do odrzucenia szaleńczej polityki klimatycznej UE. Tym samym zadbać o przyszłość polskiej gospodarki, naszych miejsc pracy oraz niższe rachunki za energię i ogrzewanie. **(z)**

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

Zabrane nadgodziny

Od kwietnia 2024 – dzięki porozumieniu wynegocjowanemu przez NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice – obowiązywały w naszym zakładzie miesięczne okresy rozliczeniowe. Tym samym **nadgodziny (wraz z kodeksowym dodatkiem) za pracę w soboty były wypłacane co miesiąc**, wraz z bieżącym wynagrodzeniem. Jednocześnie **nie było „wiszących” dni wolnych do odrobienia**, co pozwalało sensownie planować życie rodzinne. Niestety zasady te obowiązywały tylko pół roku.

Okazało się bowiem, że **organizacje niby związkowe o wspólnej nazwie**, które – mimo krzykliwych zapowiedzi – nie załatwiły pracownikom Stellantis Gliwice ani grosza podwyżki **postanowiły pozbawić ich dodatku za pracę w sobotnich nadgodzinach**. W tym celu donieśli do PIP, po kontroli której wystąpiono z wnioskiem o niezatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu (choć kodeks mówi tylko o nie planowaniu takiej pracy) oraz – uwaga – **udzielaniu pracującym w soboty dnia wolnego, zamiast wypłaty dodatkowej gotówki**. Wnioski pokontrolne w pełnym brzmieniu przytaczamy poniżej.

Wniosek nr 1: Niezatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym

Wniosek nr 2: Udzielanie pracownikom wykonującym pracę w dniu wolnym od pracy (sobota) wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego (miesięcznego) w terminie z nimi uzgodnionym

Wniosek nr 3: Podjęcie działań organizacyjnych mających na celu zaprzestanie wyznaczania pracy w niedziele z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy - wyznaczanie pracy w dniach, które zgodnie z rozkładem czasu pracy (miesięcznym) są dla pracowników dniami pracy

Tym samym – mając na uwadze, że chodziło o jedną lub dwie dniówki w miesiącu (średnio półtorej) – **każdy pracownik produkcyjny naszego zakładu stracił jakiś tysiąc złotych miesięcznie**. Rocznie to już kilkanaście tysięcy, które bez wątpienia przydałyby się każdemu z nas. W odróżnieniu od zerowej podwyżki „wywalczonej” przez Jedności trzy.

Reakcja dyrekcji na wystąpienia pokontrolne PIP, które „spadło jej z nieba” (pytanie, tylko czy aby na pewno przypadkowo) – zwłaszcza w sytuacji obecnej gorszej koniunktury rynkowej na rynku motoryzacyjnym – była łatwa do przewidzenia. **Pracodawca wypowiedział**, zachowując przepisowy miesięczny okres wypowiedzenia, **marcowe porozumienie wprowadzające miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy**. Odpowiedź pracodawcy poniżej.

Jak przekazano w informacji skierowanej do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach z dnia 4 września 2024 r., pracodawca wypowiedział Porozumienie z [redacted] r. zawarte z reprezentatywną organizacją związkową.

Wypowiedzenie wskazanego Porozumienia oznacza m.in., że:

- od 1 października 2024 r. przywrócone zostały zasady Porozumienia z 24 listopada 2022 r. zawartego w celu zakończenia sporu zbiorowego

W efekcie przywrócone zostały zasady obowiązujące wcześniej, przewidujące m.in. możliwość dwukrotnej zmiany miesięcznych harmonogramów (grafików, rozkładów) czasu pracy. Przy jednoczesnym **powrocie do przedłużonego do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy**. Zgodnie z tzw. „porozumieniem” z 21 listopada 2018 (co potwierdza zamieszczone poniżej stanowisko pracodawcy). Cudysłów nie jest tutaj przypadkowy, gdyż **porozumienie to zostało zawarte nie ze związkami zawodowymi, lecz z grupą czterech osób** z ledwo co utworzonego PSA MP, **nie wiadomo jak wybranych**, gdy budowa nowej części zakładu jeszcze nawet się nie rozpoczęła.

- od 1 października 2024 r. obowiązuje okres rozliczeniowy kończący się w dniu 28 lutego 2025 r. (zgodnie z „Porozumieniem w sprawie stosowania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego” z dnia 21 listopada 2018 r.).

Stąd, w zakładzie pracy nie jest obecnie stosowany miesięczny okres rozliczeniowy, którego dotyczą wnioski nr 1-3 wystąpienia.

Zatem dzięki organizacjom o wspólnej nazwie w **kwestii okresów rozliczeniowych wróciliśmy do punktu wyjścia** określonego przez wprowadzone przez pracodawcę jednostronnie, nieuzgodnione regulaminy oraz wspomniane „porozumienie” z czterema osobami z 2018. Długie starania, aby zmienić ten stan rzeczy zostały przekreślone. Znowu **za pracę w soboty zamiast pieniędzy czeka jedynie zapowiedź dnia wolnego**. Udzielonego przykładowo w listopadowy czwartek w zamian za dodatkową pracę w majową lub czerwcową sobotę. Powrót zaś do miesięcznych okresów rozliczeniowych będzie skrajnie trudny. Tymczasem nie ulega wątpliwości, że **każdy rozsądny człowiek woli na bieżąco otrzymywać wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach**. A nie czekać na dzień wolny za kilka miesięcy, gdy akurat wolnego nie potrzebuje. W odróżnieniu od pieniędzy na opłacenie stale rosnących rachunków i opłat.

Dlatego też NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice zawsze skutecznie walczy o pieniądze dla **załogi naszego zakładu**. Gdy inni tylko dużo krzyczą, ale na kontach pracownicy mają za ich sprawą co miesiąc tysiąka mniej. Zatem **dobrze, by nie przeszkadzali, jak nie potrafią nic załatwić**. **(rd)**