



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 05 (297)

7 MAJA 2025 R.

Podpisali wszystko

Cały Regulamin Wynagradzania Stellantis Gliwice podpisały w środę 23 kwietnia 2025 pozostałe organizacje związkowe. Tym samym akceptując wszystkie zapisy wprowadzone jednostronnie przez pracodawcę.

Oznacza to, że zgodziły się one m.in. na brak dodatku stażowego, przekształcenie premii FCP w nagrodę (bonus), która nie jest pewna, ani wymagalna (gdyż arbitralną decyzją Zarządu może nie być przyznana), nagrody jubileuszowe wypłacane po 10, 20 i 30 latach pracy oraz pozostawienie do wyłączonej decyzji pracodawcy (lub działających w jego imieniu przełożonych) przesunięcia w widelkach płacowych czy też przyznania wszelkich dodatków.

Na te wszystkie rozwiązania nie ma natomiast zgody międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice. My cały czas domagamy się oczekiwanych przez pracowników zmian w obu regulaminach: wynagradzania i pracy oraz uzgodnienia ich treści, tak jak przewiduje kodeks i ustawa o związkach zawodowych.

Jednocześnie – do czego nie trzeba chyba przekonywać – podpisanie (a tym samym zaakceptowanie) przez pozostałe organizacje związkowe zasad wprowadzonych jednostronnie przez pracodawcę nie ułatwia wynegocjowania oczekiwanych przez załogę zmian w treści regulaminów. Jednak NSZZ

Solidarność nigdy nie rezygnuje z walki o postulaty załogi.

Przy czym wystarczyło podpisać zamiast całego Regulaminu wynagradzania tylko – stanowiącą załącznik – samą Tabelę stanowisk z przedziałami wynagrodzenia zasadniczego, uwzględniając podwyżki wynegocjowane przez Solidarność, by całego problemu nie było.

Warto też pamiętać, że zgodnie z przepisami prawa – a konkretnie art. 241¹² § 2 pkt 3 w związku z art. 77² § 5 Kodeksu pracy – na żądanie pracownika pracodawca ma obowiązek udostępnić do wglądu tekst Regulaminu wynagradzania i wyjaśnić jego treść. Zatem każdy pracownik może udać się do działu kadr (HR) oraz poprosić o aktualny, obowiązujący tekst jednolity Regulaminu wynagradzania Stellantis Gliwice. Musi go otrzymać – wprawdzie do wglądu – ale to wystarczy, aby zapoznać się z jego treścią oraz sprawdzić, kto się pod tekstem jednolitym regulaminu podpisał.

Jak widać łatwo jest stawiać dowolnie wysokie żądania, ale znacznie trudniej przekonać do nich pracodawcę przy negocjacyjnym stole. Mimo to nasza NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice zapewnia co roku wzrost wynagrodzeń, w tym stawek zasadniczych. Bowiem NSZZ Solidarność zawsze stoi po stronie ludzi, skutecznie broniąc ich praw oraz interesów. (rd.)

Pracownikowi świadczącemu pracę w niedzielę co do zasady – zgodnie z art. 151¹¹ § 1 Kodeksu pracy – pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy. Jednocześnie, w myśl art. 151⁹ § 2 Kodeksu pracy, ustawowa niedziela w jednej czwartej przypada w kalendarzowy poniedziałek. Choć może to być nieco mniej – gdyby wynikało to z postanowień Regulaminu pracy.

Jednak niedziela

Jednak nie wynika i niedziela w naszym zakładzie, nie wyłączając Lakierni, za pracę w niedzielę uważa się pracę wykonywaną między godz. 5:50 w niedzielę (kalendarzową), a godz. 5:50 w poniedziałek. Przy czym, gdyby zacząć przesuwac te godziny, to wyszłoby, że pracownicy na trzeciej zmianie w piątek pracują w sobotę, będąca akurat dniem wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Zresztą pracodawca nie może obecnie zmienić postanowień regulaminu bez ich uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

To wszystko powoduje, że pracownicy rozpoczynający pracę o godz. 4 w poniedziałek formalnie zaczynają pracować w niedzielę (choć kończą dniówkę w poniedziałek). Ze wszystkim tego skutkami.

Pracodawca powinien zatem zapewnić im dzień wolny w ciągu sześciu dni kalendarzowych przed lub po takiej niedzielę. Jeśli nie jest to możliwe, dzień wolny powinien być wyznaczony do końca okresu rozliczeniowego. Dopiero w przypadku braku możliwości udzielenia dnia wolnego, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100 proc. za każdą godzinę pracy w niedzielę.

Przy czym pracodawca ma ustawowy obowiązek zapewnić dzień wolny za pracę w niedzielę, niezależnie od zgody pracownika (który, np. wolałby dodatek). Nie ma znaczenia, czy praca w niedzielę była zaplanowana w harmonogramie, czy wynikała z nagłej potrzeby pracodawcy. Bez względu na liczbę przepracowanych godzin w niedzielę pracownikowi przysługuje cały dzień wolny, który nie może wpłynąć na obniżenie jego wynagrodzenia. (MrS)

Program Dobrowolnych Odejsć

Można już składać wnioski o przystąpienie do tegorocznego Programu Dobrowolnych Odejsć (PDO). Zgodnie z przyjętym regulaminem z PDO będzie obejmować 61 pracowników produkcyjnych (z angielska nazywanych „niebieskimi kołnierzykami”) oraz 8 ich przełożonych („białych kołnierzyków”), z którymi umowy o pracę zostaną rozwiązane – na mocy porozumienia stron – do 31 maja 2025. Uczestnicy PDO mogą liczyć na dodatkowe odprawy w wysokości do 18 wynagrodzeń zasadniczych z IMPU (w zależności od stażu pracy lub daty przejścia na

emeryturę), co razem z odprawami ustawowymi oraz rekompensatą za brak okresu wypowiedzenia oznacza maksymalnie nawet 24 miesięczne wypłaty.

Obecne PDO obowiązuje tylko w tym miesiącu. Dlatego też nasza międzyzakładowa Solidarność Stellantis Gliwice wystąpiła z pisemnym wnioskiem o wprowadzenie stałego, corocznego PDO dla długoletnich pracowników naszego zakładu.

W tym wniosku, aby przekonać pracodawcę, argumentujemy, że programy dobrowolnych

odejsć pozwalają utrzymać pracowników o potrzebnych kwalifikacjach, wiążących z zakładem swoją zawodową przyszłość, zaś jednocześnie stanowią zachętę dla osób, które i tak szukają innego pracodawcy lub – z różnych powodów – zamierzają zmienić profesję. Przy czym trzeba zawsze pamiętać, że przy każdym PDO ostatecznie to pracodawca decyduje, kto skorzysta z programu.

Jednocześnie wprowadzenie stałego PDO pozwoli długoletnim pracownikom naszego zakładu, zwłaszcza będącym w wieku przedemerytalnym, na racjonalne planowanie swojej przyszłości zawodowej. Dlatego też warto w naszym zakładzie wprowadzić stały PDO. (zz)



Związkowe zniżki

Związkowcy posiadający elektroniczną legitymację NSZZ Solidarność mają prawo do **10 proc. zniżki na ubezpieczenia w PZU** w ramach programu Klub PZU Pomoc dla NSZZ Solidarność.

Aby skorzystać z tego programu wystarczy wypełnić internetowy formularz przystąpienia do Klubu PZU dla NSZZ Solidarność i otrzymać numer wirtualnej karty klubowej, po czym udać się do agenta PZU SA i przed zawarciem umowy ubezpieczenia podać numer PESEL i numer wirtualnej karty PZU. Agent sprawdzi uprawnienia do zniżki. Po pozytywnej weryfikacji udzieli zniżki. **Związkowa zniżka przysługuje na ubezpieczenia:**

- **PZU Auto: AC, OC, NNW Max;**
- **PZU Dom;**
- **PZU NNW** – ogólne, umowy indywidualne i rodzinne;
- **PZU Gospodarstwo Rolne:** Obowiązkowe ubezpieczenie budynków, OC Rolnika, Mienie ruchome, NNW Rolnika;
- **PZU Wojażer.**

Zniżka dotyczy wyłącznie umów z rocznym okresem ubezpieczenia, za wyjątkiem ubezpieczenia PZU Wojażer, które może być zawarte na okresy krótsze. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że **z tytułu posiadania Karty PZU Pomoc przysługuje tylko jedna zniżka w ramach jednej umowy ubezpieczenia.**

Poza tym członkom Klubu PZU dla NSZZ Solidarność przysługuje cały pakiet dodatkowych benefitów, obejmujący m.in. sprawdzenie przez ekspertów wybranego używanego samochodu przed jego kupnem; skorzystania z bezpłatnej pomocy przy sprzedaży auta i liczne rabaty na zakupy.

Szczegółowa oferta Klubu PZU dla NSZZ Solidarność dostępna jest pod adresem: <https://klubpzipomoc.pzu.pl/nszz-solidarnosc>. (zz)

Klucz (niekoniecznie) dla ludzi

Ostatnio na linii montażu głównego poważnie rozważano wprowadzenie nowego urządzenia – **klucza do montażu uszczelek zaciśniętych**, które miałyby być instalowane w drzwiach samochodów. Choć pomysł ten może z technicznie wydawać się interesującą opcją dla usprawnienia procesu montażowego, jednak pojawiły się poważne obawy dotyczące negatywnego wpływu na warunki pracy. Zastrzeżenia w tej sprawie przedstawił **Marian Kaim, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy**, wskazując na liczne ryzyka związane z **wprowadzeniem tego rozwiązania.**

Jednym z kluczowych argumentów przeciwko wprowadzeniu klucza jest nadmierny hałas generowany przez urządzenie podczas pracy. **Zgodnie z obowiązującymi przepisami, dopuszczalna norma hałasu w miejscu pracy to 85 dB** w odniesieniu do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy. **Podczas testów urządzenie powodowało hałas powyżej 90 dB**, co samo w sobie stanowiło naruszenie normy. A pamiętajmy, że decybele są skalą logarytmiczną, a nie liniową, czyli **między 80 a 90 dB wzrost natężenia hałasu jest dziesięciokrotny**, a nie kilkunastoprocentowy.

Co gorsza, operacja montażu w samochodach, szczególnie tych, które są obecnie produkowane, generowałaby dodatkowy rezonans, co mogłoby prowadzić do jeszcze większego hałasu i jego niekontrolowanego rozprzestrzeniania się po hali.

Przy czym zwiększony poziom hałasu na stanowiskach pracy **wiąże się nie tylko z wieloma negatywnymi skutkami dla zdrowia pracowników**, jak też licznymi wymogami z zakresu organizacji pracy. Pracodawca, w przypadku wprowadzenia takiego rozwiązania, zobowiązany jest do przeprowadzenia szeregu działań naprawczych, mających na celu minimalizowanie ryzyka:

- **Nowe oceny ryzyka** – każda zmiana technologiczna w miejscu pracy wymaga przeprowadzenia nowej oceny ryzyka na stanowiskach pracy. W tym przypadku **wzrost hałasu może wiązać się z koniecznością wprowadzenia zabezpieczeń**, by zminimalizować jego negatywne skutki.

- **Oslony akustyczne** – wprowadzenie odpowiednich osłon akustycznych, a **najlepiej budowa ka-**

biny dźwiękochłonnej, to jedna z rekomendowanych opcji w celu zredukowania hałasu.

- **Środki ochrony indywidualnej** – w przypadku, gdy inne rozwiązania technologiczne nie przyniosą oczekiwanych efektów, **konieczne będzie wprowadzenie nauszników i zatyczek do uszu.** Obszar wymagający stosowania tych środków może być dość rozległy, co zwiększa koszty i utrudnia efektywną organizację pracy.

- **Badania środowiskowe** – konieczność cyklicznych badań środowiskowych, aby monitorować poziom hałasu i jego wpływ na zdrowie pracowników. **Pracodawca musi regularnie przeprowadzać pomiary oraz dokumentować wyniki**, co wiąże się z dodatkowymi kosztami i obowiązkami administracyjnymi.

- **Rotacja pracowników** – wzrost hałasu może wiązać się z **koniecznością dodatkowej rotacji pracowników**, aby zminimalizować ich narażenie na szkodliwe czynniki. Takie rozwiązanie wymusza **restrykcyjne podejście do harmonogramów pracy.**

- **Zwiększone ryzyko chorób zawodowych** – praca w warunkach przekraczających dopuszczalny poziom hałasu wiąże się z wyższym ryzykiem wystąpienia chorób zawodowych, **np. uszkodzenia słuchu.** To z kolei pociąga za sobą konieczność przeprowadzania dodatkowych badań lekarskich oraz monitorowania stanu zdrowia pracowników.

- **Ograniczenia w pracy nadliczbowej** – z uwagi na zagrożenia zdrowotne związane z nadmiernym hałasem, ogranicza się możliwość pracy w godzinach nadliczbowych, a rotacja pracowników musi być ściśle przestrzegana i udokumentowana.

- **Wymogi prawne** – zgodnie z prawem w przypadku przekroczenia dopuszczalnego poziomu hałasu, pracodawca jest zobowiązany do **podjęcia działań mających na celu eliminację tego zagrożenia**, a przynajmniej jego ograniczenie. Niezastosowanie się do tych wymogów może prowadzić do odpowiedzialności prawnej.

Pracodawca ma obowiązek regularnego monitorowania poziomu hałasu w miejscu pracy i podejmowania działań mających na celu poprawę warunków pracy. Zmiana technologii montażu, która prowadzi do zwiększenia hałasu, może być uznana za pogorszenie warunków pracy, co jest niezgodne z przepisami. Co więcej, **przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek poprawy warunków pracy, a nie ich pogarszania.**

Dlatego, jak podkreśla **Marian Kaim**, zakładowy SIP „choć pomysł wprowadzenia klucza do montażu uszczelek zaciśniętych może wydawać się atrakcyjny z perspektywy efektywności produkcji, **nie można zignorować ryzyka związanego z hałasem i jego wpływem na zdrowie pracowników.** Wprowadzenie takiego rozwiązania wymagałoby dużych inwestycji w poprawę warunków pracy oraz wprowadzenie szeregu działań zabezpieczających. Warto więc zastanowić się, **czy korzyści z wprowadzenia nowego urządzenia rzeczywiście przeważają nad potencjalnymi zagrożeniami dla zdrowia pracowników?**” (sp)

Zapraszamy na Dzień Dziecka w Alele

Liczne atrakcje, niespodzianki oraz poczęstunek czekają na uczestników **związkowego Dnia Dziecka**, który w tym roku – ze względu na

wybory – **odbędzie się w niedzielę 8 czerwca 2025 w Rodzinnym Centrum Rozrywki w Alele w Wilkowicach.** Początek o godz. 12.

Wszystkie **dzieci do 18 lat uczestniczą w zabawie za darmo**, starsze, tak jak osoby dorosłe płacą 30 zł. **Zapisy wraz z wpłatą przyjmowane są w siedzibie międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice od czwartku 8 maja do piątku 23 maja 2025.**

Uwaga: impreza organizowana jest wyłącznie dla dzieci i rodzin członków naszej Solidarności Stellantis Gliwice. Dojazd do Wilkowic każdy zapewnia sobie we własnym zakresie. (z)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

ORGANIZACJI MIĘDZYZAKŁADOWEJ

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