

Pan Roman Staszewski
Dyrektor Fabryki
Bridgestone Poznań Sp. z o.o.
ul. Bałtycka 65
61-017 Poznań

W imieniu Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” stwierdzamy, że Bridgestone Poznań Sp. z o.o. jako Pracodawca systematycznie narusza przepisy prawa pracy, w tym uprawnienia pracowników, społecznych inspektorów pracy oraz uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Poniżej wskazujemy najważniejsze obszary łamania prawa przez Spółkę.

I. Nie przestrzeganie Porozumienia z dnia 28 marca 2018 r. w sprawie zakończenia sporu zbiorowego.

Na podstawie § 7 ust. 5 w/w Porozumienia, Strony ustaliły, że nie później niż do 31 marca 2019 roku potwierdzą format danych przekazywanych przez firmę Mercer do celów porównań wzrostu wynagrodzeń w Polsce. Zobowiązanie nie zostało wykonane w uzgodnionym terminie, ponieważ Pracodawca po raz pierwszy przekazał naszej Organizacji informacje w tej sprawie 22 lipca 2019 r.

Ponadto, nie doszło do potwierdzenia formatu danych do celów porównań wzrostu wynagrodzeń, ponieważ dane przekazywane przez Pracodawcę z firmy Mercer nie spełniają wymogów określonych w § 4 ust. 9 i § 5 ust. 4 Porozumienia. W obydwu przepisach Pracodawca zobowiązał się przekazać Stronie związkowej materiały dotyczące zmian wynagrodzeń zasadniczych w Polsce w roku odpowiednio 2018 i 2019 w porównaniu z każdym rokiem poprzednim. Dokonując uzgodnień nasza Organizacja działała w przekonaniu, że raport firmy Mercer będzie zawierał dane o rzeczywistym wzroście wynagrodzeń w Polsce w przekroju całego roku 2018 i 2019. W takim przekonaniu utwierdzała nas pozostała część § 5 ust. 4, w której zawarte są sformułowania: „w przypadku, gdy z danych dostarczonych Pracodawcy wynikających z raportu dotyczącego wynagrodzeń zasadniczych w całej Polsce przez firmę Mercer wynikać będzie, że **wzrost wynagrodzeń w roku 2019 był niższy niż 5%**”, „w przypadku, gdy wzrost wynagrodzeń w roku 2019 wg raportu firmy Mercer był wyższy niż 5%”.

Tymczasem, okazało, że dane zawarte w tym raporcie zostały sporządzone na dzień 1 kwietnia odpowiednio 2018 r. oraz 2019 r. i oparte były na informacjach przekazanych przez pracodawców biorących udział w badaniu, ile z nich zamierza podwyższyć pracownikom

wynagrodzenia zasadnicze, w jakim terminie i w jakiej wysokości. Tym samym, raport odzwierciedla nie tyle rzeczywiste dane o wzroście wynagrodzeń w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku, lecz zawiera prognozę podwyżek wynagrodzeń według stanu na dzień 1 kwietnia tego roku, bez ich weryfikacji.

W związku z powyższym, w opinii strony związkowej raport sporządzony przez firmę Mercer nie spełnia wymogów wynikających z § 4 ust. 9 i § 5 ust. 4 Porozumienia z 28 marca 2018 r. Uzgadniając powyższy zapis przedstawiciele Organizacji Zakładowej nie mieli wiedzy, jak wygląda metodologia tworzenia raportu płacowego Mercera. Zakładamy, że taką wiedzę mieli przynajmniej niektórzy przedstawiciele Pracodawcy, co spowodowało oczywistą dysproporcję zakresu informacji, która następnie została bezwzględnie wykorzystana.

II. Naruszanie przepisów o świadczeniach przysługujących pracownikom w czasie choroby.

Jak już sygnalizowaliśmy, Pracodawca wielokrotnie bezpodstawnie wstrzymywał wypłatę pracownikom zasiłków przysługujących za czas niezdolności do pracy z powodu choroby. Podstawę tych decyzji stanowiły niejednokrotnie wątpliwe działania osób kontrolujących pracowników w okresie zwolnień lekarskich. W wielu przypadkach Pracodawca nie miał żadnych merytorycznych powodów do wstrzymania świadczeń (np. lekarz błędnie wpisał w zwolnieniu adres pracownika, a kontrolujący w żaden sposób tego nie zweryfikowali, chociaż prawidłowy adres pracownika znajduje się w aktach osobowych).

Co również bardzo istotne uważamy, że Pracodawca nie ma formalnych uprawnień do wstrzymywania wypłaty zasiłku chorobowego. Jeżeli pojawiają się wątpliwości, czy zwolnienie lekarskie jest wykorzystywane niezgodnie z jego celem, prawo do rozstrzygnięcia w tym zakresie ma właściwa jednostka organizacyjna ZUS, uzyskując w miarę potrzeby opinię lekarza leczącego. Wstrzymanie i ewentualny zwrot świadczenia następuje wyłącznie na podstawie decyzji administracyjnej ZUS, zgodnie z art. 66 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. 2019 poz. 645). Pracodawca nie jest w żadnym zakresie uprawniony do wstrzymywania zasiłku, ponieważ wiąże go akt administracyjny, którym jest zwolnienie lekarskie wystawione przez upoważnionego lekarza. Tym samym opisane działanie Pracodawcy stanowi naruszenie przepisów w/w ustawy. Do tego wstrzymanie przez Pracodawcę wypłaty zasiłków w określonych sytuacjach jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego, ponieważ pozbawia pracowników środków utrzymania ich samych oraz ich rodzin. Przykłady w tym zakresie wielokrotnie wskazywaliśmy Pracodawcy w pismach i na spotkaniach.

III. Naruszanie przepisów o zwrocie pracownikom kosztów podróży służbowej.

Pracodawca nie zwrócił kosztów podróży służbowej dla pracowników będących członkami Brygady Pożarowej, którą odbyli w celu udziału w szkoleniu w dniu 5 września 2019 r. Wprowadzie członkostwo w wyżej wymienionej Brygadzie jest dobrowolne, jednak po

przystąpieniu do niej (uwarunkowanym akceptacją Pracodawcy), na członkach Brygady spoczywają określone obowiązki. Pomimo szczególnego charakteru Brygada Pożarowa jest służbą Pracodawcy, a nie prywatną inicjatywą pracowników. Jak wynika z wiadomości wystosowanej przez koordynatora Brygady do jej członków, udział w szkoleniach jest obowiązkowy, a zatem ma charakter wykonywania obowiązku pracowniczego z wszystkimi konsekwencjami. W zamian za czas udziału szkoleniu Pracodawca udzielił pracownikom innego dnia wolnego od pracy (zgodnie z art. 151³ K.p.), jednak nie pokrył kosztów podróży do miejsca szkolenia, co stanowi niedopełnienie obowiązku, o którym mowa w art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy, zważywszy, że miejsce szkolenia znajdowało się poza siedzibą Pracodawcy.

IV. Naruszanie przepisów o monitoringu pracowników.

Pracodawca ma prawo stosować monitoring, w tym monitoring wizyjny w przypadku zaistnienia przesłanek określonych w art. 22² § 1 Kodeksu pracy. Natomiast zgodnie z art. 22² § 6 K.p., regulamin pracy powinien wskazywać cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu. Pracodawca narusza przedmiotowe przepisy ponieważ wzbrania się od ustalenia w regulaminie pracy zakresu osób upoważnionych do dostępu do nagrań z monitoringu. Naszym zdaniem zapis o zakresie i sposobie stosowania monitoringu powinien obejmować taki wykaz, gdyż każdy pracownik, którego wizerunek jest wykorzystywany powinien wiedzieć kto, kiedy i gdzie może go w danej chwili obserwować. Wśród pracowników najczęściej obaw budził dostęp do CCTV liderów na magazynie opon. W ostatnich latach z tego działu otrzymywaliśmy najczęściej zgłoszeń o nadużywaniu monitoringu. Zgłoszenia dotyczyły zwracania na bieżąco uwagi do sposobu wykonywania pracy pracowników. Dlatego też określenie kręgu osób upoważnionych do dostępu do CCTV jest niezbędne w celu realizacji obowiązków Pracodawcy, które wynikają z art. 5 ust. 1 a) RODO („zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość”), art. 5 ust. 1 b) RODO („ograniczenie celu”), art. 5 ust. 1 c) RODO („minimalizacja danych”), art. 5 ust. 1 f) RODO („integralność i poufność”). Potwierdza to również wydany przez Zespół Analiz i Strategii Urzędu Ochrony Danych Osobowych biuletyn „Zasady prowadzenia monitoringu wizyjnego”, który jest doprecyzowaniem zapisów art. 22² § 6 Kodeksu Pracy. Mianowicie wskazuje on na obowiązek podania w sposobie zastosowania monitoringu, kto wykonuje stały podgląd w CCTV poprzez podanie funkcji pełnionej w danym zakładzie.

V. Naruszanie przepisów o czasie pracy.

Zgodnie z komunikatem wydanym przez Pracodawcę w dniu 13 listopada 2019 r. w sprawie kalendarza pracy na rok 2020, w bieżącym roku na wszystkich wydziałach produkcyjnych i w magazynie obowiązuje zasada, aby w okresie przestoju letniego (sierpień 2020) jako nieobecności wpisywać wyłącznie dni urlopu wypoczynkowego. Przytoczone zalecenie Pracodawcy prowadzi do naruszenia art. 129 § 1 Kodeksu pracy, ponieważ uniemożliwia pracownikom wykorzystanie w tym okresie tzw. R-ek, jako dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

W związku z przyjętymi zasadami pracownicy z wydziałów: Inspekcji Końcowej, Konfekcji i Wytlaczania nie będą mieli możliwości zaplanowania i wykorzystania R-ek w drugim okresie rozliczeniowym 2020 roku. W istocie, jest to równoznaczne z planowaniem pracy w godzinach nadliczbowych, co jest niezgodne z art. 151³ K.p., który zobowiązuje pracodawcę do udzielenia pracownikowi – w zamian za pracę wykonywaną w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy – innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, w terminie uzgodnionym z pracownikiem.

VI. Naruszanie przepisów w sprawie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jak stanowi art. 237³ § 2-3 Kodeksu pracy, szkolenia pracowników w zakresie bhp odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Tymczasem Bridgestone Poznań jako Pracodawca systematycznie planuje i prowadzi przedmiotowe szkolenia poza godzinami pracy wynikającymi z harmonogramu czasu pracy. W tej sprawie Pracodawca dwukrotnie otrzymał wezwanie od Państwowej Inspekcji Pracy do zaniechania naruszeń prawa, czemu się nie podporządkował, co nadaje zachowaniu Pracodawcy charakter uporczywego naruszania praw pracowników w rozumieniu art. 218 ust. 1a Kodeksu karnego.

VII. Naruszanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie zapewnienia pracownikom odpowiednich szatni.

Pracodawca narusza normy wynikające z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. 2003 nr 169 poz. 1650 z późn. zm.) w sprawie stworzenia dla pracowników tzw. szatni przepustowych. W myśl § 16 Załącznika nr 3 do w/w rozporządzenia, dla pracowników zatrudnionych przy pracach związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących, w wilgotnym i gorącym mikroklimacie lub powodujących intensywne brudzenie powinna być urządzona szatnia przepustowa - składająca się z części przeznaczonej na odzież własną pracowników, części przeznaczonej na odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej oraz przepustowego zespołu sanitarnego z natryskami, łączącego obie te części. Uważamy, że warunki pracy znacznej części pracowników Bridgestone Poznań odpowiadają warunkom wskazanym w powyżej przytoczonym przepisie. W tej sytuacji niezapewnienie pracownikom szatni o charakterze przepustowym stanowi naruszenie przepisów bhp.

VIII. Naruszenie uprawnień społecznych inspektorów pracy.

W myśl art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz.U.2015 poz. 567), społeczni inspektorzy pracy mają prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w naradach

i szkoleniach. Pracodawca odmówił udzielenia zwolnienia od pracy dla Pawła Marciniaka (na szkolenie w dniu 6 grudnia 2019 r.) oraz Jakuba Radziszewskiego na szkolenie w dniach 5-6 grudnia ubiegłego roku. W toku korespondencji prowadzonej w tej sprawie nasza Organizacja przedstawiła niezbędne uzasadnienie, jednak Pracodawca nadal podtrzymał swoje negatywne stanowisko. Dokonując arbitralnej, jednostronnej interpretacji przepisów, Pracodawca nie dopełnił obowiązku przewidzianego w art. 14 ust. 1 w/w ustawy: „zakład pracy jest obowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań”. Zachowanie Pracodawcy spełnia znamiona wykroczenia, o którym mowa w art. 22 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Ponadto, Pracodawca naruszył uprawnienia społecznej inspekcji pracy, w szczególności art. 4 pkt 3 w/w ustawy, w sytuacji, gdy w dniu 29 grudnia 2019 r. na dziale wulkanizacji doszło do zdarzenia wypadkowego, któremu uległ pracownik, a na miejsce zdarzenia nie został wezwany, ani nawet zawiadomiony żaden społeczny inspektor pracy. Zaniechanie po stronie Pracodawcy w tej sprawie jest niezgodne z § 7 ust. 1 (zwłaszcza pkt 1) w związku z § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. 2009 nr 105 poz. 870 z późn. zm.).

IX. Naruszanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej do otrzymania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej.

W myśl art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. 2019 poz. 263), pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Wśród tych informacji, pkt 1 przedmiotowego artykułu wymienia informacje o warunkach pracy i zasadach wynagradzania. Zgodnie z art. 28 ust. 1, pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

W piśmie z dnia 4 listopada 2019 r. nasza Organizacja wystąpiła z wnioskiem o udzielenie dostępu do zasobów systemu instrukcji i dokumentów wewnętrznych NND Integrum. Nasz wniosek został następnie sprecyzowany o udzielenie w szczególności informacji o wykazie standardów/czasów pracy wykorzystywanych przy zmianie rozmiarów na maszynach konfekcyjnych. Uzasadniliśmy, że są to dane niezbędne do działalności związkowej w rozumieniu art. 28 w/w ustawy w celu weryfikacji ilości nałożonych obowiązków na operatorów podczas zmian rozmiarów, jak również do oceny założeń wydajności poszczególnych komórek. Nasze stanowisko zostało szczegółowo przedstawione w toku korespondencji w tej sprawie, m.in. w pismach z dnia 19 listopada i 23 grudnia 2019r. Niestety, jak dotychczas Pracodawca nie zrealizował naszego wniosku w tym zakresie.

W piśmie z dnia 20 listopada 2019 r. wystąpiliśmy z wnioskiem o wykaz ilości nadgodzin wypracowanych w dniach wolnych od pracy, a wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, za które Pracodawca zapłacił w latach 2018-

2019, uwzględniając podział na miesiące. Dodatkowo uzasadnienie tego wniosku Organizacja przekazała Pracodawcy w piśmie z dnia 20 grudnia 2019r. Niestety w tym zakresie Pracodawca również nie wywiązał się ze swojego obowiązku.

Uważamy, że Pracodawca naruszył obowiązek wynikający z art. 28 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Informacje, o które wnosiliśmy mieszczą się w zakresie „warunków pracy” w rozumieniu art. 28 ust. 1 pkt 1. Doktryna prawa pracy podkreśla szerokie znaczenie pojęcia „warunki pracy” odnosząc je do wszystkich warunków pracy, począwszy od organizacyjno-technicznych, poprzez funkcjonalno-normatywne, skończywszy na socjalnych i ochronnych (*komentarz do ustawy o związkach zawodowych pod red. prof. dr hab. Krzysztofa W. Barana – wyd. Wolters Kluwer Polska, 2019*). W tej sytuacji odmowa przez Pracodawcę spełnienia wniosku naszej Organizacji stanowi utrudnianie wykonywania działalności związkowej w rozumieniu art. 35 ust. 1 pkt 2 przedmiotowej ustawy.

X. Naruszenie prawa członków zakładowej organizacji związkowej do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Jak stanowi art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

W dniu 20 marca 2020 r. Komisja Zakładowa zwróciła się pisemnie do Pracodawcy z wnioskiem o zwolnienie od pracy na podstawie art. 31 ust. 3 pracowników pełniących funkcje delegatów na posiedzenie Zakładowego Zebrania Delegatów naszej Organizacji, które jest zaplanowane na 11 marca br. Zakładowe Zebranie Delegatów jest władzą stanowiącą Organizacji, która jest zwoływana co do zasady raz w roku, dlatego udział w Zebraniu stanowi dla Delegatów realizację doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej. Jak wskazaliśmy w uzasadnieniu wniosku, z uwagi na zmianowy charakter pracy i liczbę Delegatów, posiedzenie nie może odbyć się w czasie wolnym od pracy. Termin zebrania został ustalony tak, aby jak najmniejsza liczba działaczy musiała skorzystać ze zwolnienia ze świadczenia pracy.

Pismem z dnia 3 marca 2020 r. Pracodawca odmówił udzielenia zwolnienia od pracy w niniejszej sprawie. Co istotne, w odmowie spełnienia wniosku Pracodawca nie powołał się na ewentualne niebezpieczeństwo zakłócenia toku pracy lub problem skompletowania niezbędnej obsady stanowisk, lecz wskazał na możliwość skorzystania przez delegatów na w/w dni z urlopów wypoczynkowych i R-ek. Dlatego uważamy, że to działanie Pracodawcy nie jest zgodne z prawem, ani merytorycznie uzasadnione, a tym samym również stanowi utrudnianie wykonywania działalności związkowej w rozumieniu art. 35 ust. 1 pkt. 2 przedmiotowej ustawy.

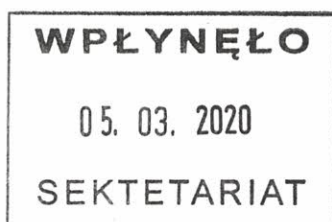
Kolejnym przejawem nieprawidłowego zachowania Pracodawcy jest brak jakiegokolwiek merytorycznego odniesienia się do pisma Centralnego Instytutu Ochrony Pracy

z dnia 19 grudnia 2019 r., które przekazaliśmy Pracodawcy. W w/w piśmie CIOP podkreślił ciężki lub nawet bardzo ciężki charakter pracy i wymiar wydatku energetycznego na wielu stanowiskach w naszej Spółce. CIOP zwrócił uwagę na konieczność ograniczenia prac związanych z podnoszeniem i przenoszeniem ładunków na niektórych obszarach oraz ograniczenia czasu pracy. Tym samym zalecenia CIOP są sprzeczne z dążeniem Pracodawcy do rozszerzenia liczby pracowników świadczących pracę w równoważnym systemie czasu pracy po 12 godzin na dobę. W tej sytuacji działanie Pracodawcy odbieramy jako lekceważenie stanowiska Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, jak również brak dbałości o stan bezpieczeństwa pracowników.

W związku z powyżej wskazanymi naruszeniami przepisów prawa, Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” domaga się niezwłocznego podjęcia działań, które będą miały na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Ponadto domagamy się od Pracodawcy prowadzenia rzetelnego i rzeczywistego dialogu w celu rozwiązania zaistniałych problemów, a także pełnej współpracy z Państwową Inspekcją Pracy oraz realizacji jej wystąpień.

Bridgestone jako światowa korporacja wprowadziła w 2014 roku „Kodeks Postępowania Bridgestone”. Jednym z ważnych zapisów w tym kodeksie jest: „Podatki, ubezpieczenia społeczne i prawo pracy”, który mówi: „*Bridgestone i jego Pracownicy będą powstrzymywać się od naruszania przepisów podatkowych, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.*” Powyżej przedstawione naruszenia łamią postanowienia „Kodeksu Postępowania Bridgestone.”

Zastrzegamy, że odmowa spełnienia naszych postulatów uprawni nas do podjęcia wszelkich działań, do których uprawnione są związki zawodowe. Na odniesienie się Pracodawcy do powyższego oczekujemy 7 dni.



[Signature]

Do wiadomości:

1. Paolo Ferrari, CEO & President
2. Laurent Dartoux, COO & CSMO
3. Wim Van Der Meersch, VP Humen Resources
4. Jesus Blanco, HR BP - Operations
5. Prezes Zarządu Bridgestone Poznań Sp. z o.o.
6. Marco Argilli, sekretarz BSEEC
7. Państwowa Inspekcja Pracy

W imieniu Organizacji Zakładowej

PRZEWODNICZĄCY
KOMISJI ZAKŁADOWEJ
NSZZ „Solidarność”
w BRIDGESTONE POZNAŃ Sp. z o.o.
[Signature]
Zbigniew Adamczak

Tomasz Bartoszek
Z-ca Przewodniczącego
SKARBNIK
KOMISJI ZAKŁADOWEJ
NSZZ „Solidarność”
w BRIDGESTONE POZNAŃ Sp. z o.o.
[Signature]
Bartoszek