



## BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ROK 8 / NUMER 116

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

08 luty 2018 r.

## POSIEDZENIE RADY SEKCJI

W dniu 29 stycznia br. w radomskiej siedzibie PGZ obradowała Rada Krajowej Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność”. W trakcie obrad Rada zaakceptowała sprawozdanie skarbnika dot. realizacji Preliminarza budżetowego za rok obrotowy 2017. Wynik finansowy wyniósł +2.452,49 zł. bowiem zaoszczędzono środki na organizacji Walnego Zebrania Delegatów oraz organizacji posiedzeń Rady. Następnie członkowie Rady podjęli uchwałę, na mocy której ustalono składkę członkowską na 2018 rok w wysokości 12 zł od członka Związku. Później przyjęto preliminarz budżetowy na rok 2018. W związku z nieubłaganiem biegnącym kalendarzem wyborczym postanowiono, że sprawozdawczo – wyborcze Walne Zebranie Delegatów KSPZ odbędzie się w Cedzynie k. Kielc w dniach 12-14 kwietnia br. Kolejnym punktem obrad była relacja z posiedzenia Zespołu Trójstronnego ds. Rozwoju Przemysłowego Potencjału Obronnego i Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych. Przewodniczący St. Głowacki poinformował, że w trakcie posiedzenia przedstawiono stronie społecznej stan realizacji Planu Modernizacji Technicznej Sił Zbrojnych RP. Zaplanowane w budżecie MON środki finansowe będą wydane w całej puli. Niepokoi fakt przedłużania się rozmów i braku konsensusu z firmami z USA w sprawie programu WISŁA. Podobnie jest z programem HOMAR czy NAREW. Przewodniczący Rady zaznaczył, że były v-ce minister B.Kownacki zwrócił uwagę na fakt, że Unia Europejska w ostatnim czasie zintensyfikowała pracę nad integracją wysiłków podmiotów przemysłu obronnego państw członkowskich poprzez m.in. uruchomienie inicjatywy Stałej Strukturalnej Współpracy w Sferze Bezpieczeństwa i Obrony (PESCO). Należy liczyć się ze scenariuszem, że dalsze prace w tym względzie mogą doprowadzić w niedalekiej perspektywie do wykupu (likwidacji) polskich firm. Taki kierunek jest nieakceptowalny dla strony polskiej. Koniecznym więc jest podjęcie wysiłku ze strony przemysłu, aby pomimo obecnej dobrej koniunktury, rozwijać swoje kompetencje w perspektywie długoterminowej, tak aby w przyszłości być konkurencyjnym na wymagającym rynku sprzętu wojskowego.

Po krótkiej przerwie do członków Rady dołączyli koledzy z ZZPE oraz przedstawiciele poszczególnych departamentów Grupy. Pełnomocnik PGZ ds. związków zawodowych D.Wójcik przygotował panel w obszarach: Kodeksu Etyki PGZ, Kodeksu Grupy Kapitałowej PGZ oraz Centrum Usług Biznesowych.

Najpierw zebrany zaprezentowano istotę, cel oraz konsekwencje zasad wynikających z polityki etyki i antykorupcyjnej. Istotą wystąpienia było wskazanie efektywnego funkcjonowania wspólnego dla grupy systemu zarządzania ryzykiem wystąpienia nieprawidłowości i nadużyć korupcyjnych oraz łamania zasad etyki (dyskryminacja – nierówne traktowanie, mobbing, molestowanie seksualne). Należy zbudować optymalny system prewencji, który pozwoli na sprawne identyfikowanie, szacowanie i minimalizowanie nieprawidłowości. Fundamentem efektywnego systemu ma być kultura organizacji, w której centrum znajduje się Pracownik. W 27 spółkach powołano już koordynatorów oraz komisje etyki, które propagują założenia Kodeksu Etyki PGZ. Były przypadki, że komisje zajmowały się napływającymi skargami na powstałe w spółkach nieprawidłowości. Związkowcy oczekują, że we wszystkich spółkach Grupy powstaną Komisje Etyki. Liderzy fabrycznej „Solidarności” wnioskowali już do zarządu o powołanie Komisji Etyki w firmie. Usłyszeli zapewnienia, że z końcem lutego podjęte zostaną działania w tym zakresie.

Następnie omówiono idee i cel przygotowania oraz wdrożenia Kodeksu Grupy Kapitałowej PGZ. Ubogie regulacje prawne dot. funkcjonowania grup kapitałowych zmusiło zarząd PGZ do opracowania szerokiej umowy cywilno-prawnej ustanawiającej organy Grupy, regulującej obowiązki, zasady konsultacji, prawidłowy przebiegu informacji oraz danych, współpracy w poszczególnych obszarach spółek. Kodeks ma mobilizować do działań dot. zwiększenia dojrzałości i zacieśnienia współpracy podmiotów o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej. Wymusza aktywną i dynamiczną pracę, koncyliację procesów, wypracowywanie procesów i modeli wzorcowych oraz czerpanie z ludzkiego potencjału. Kodeks jest dokumentem utajnionym, stanowi bowiem tajemnicę firmy. Związkowcy stanowco skrytykowali tryb wprowadzenia kodeksu. Zarządu spółek pośpiesznie przyjmowały kodeks, który nie jest jeszcze ukończony (brakuje załączników) i nie wiadomo jaką będą miały treść. Dochodzą głosy, że jest już modyfikowany. Zarząd PGZ powinien najpierw opracować Strategię dla PGZ.

Kolejnym prelegentem był prezes powstającego Centrum Usług Wspólnych, które integruje działania Biura Centrum Usług Wspólnych PGZ oraz PGZ SYSTEM sp. z o.o. Jego celem jest lepsze wykorzystanie potencjału tych spółek oraz podniesienia efektywności działania w ramach zintegrowanego centrum kompetencyjnego spółek Grupy, realizującego obsługę procesów wspólnych.



## W TYM NUMERZE :

Str.

POSIEDZENIE RADY SEKCJI	1
PPE - WYJAŚNIENIA	1
CZAS PRACY NA 2018 CIĄGŁE NIE UZGODNIONY	2
PORADY PRAWNE	2
ZNAMY PROGNOZĘ PODWYŻEK PLAC	2

Zrobiono szeroki audyt obszaru zakupów, zdiagnozowano sytuację i przygotowano model organizacji zakupowej i komplet regulacji zakupowych takich jak zasady szacowania wartości zamówień, procedura zakupowa, wzorcowa specyfikacja istotnych warunków zamówienia. Zaprojektowano elektroniczne narzędzie jakim jest wewnętrzny informator zakupowy, który wspomaga proces planowania i zakupów. Wkrótce odbędą się szkolenia na poziomie zarządów i osób odpowiedzialnych za zakupy. CUB audytował również obszar inwestycji oraz szkoleń. W tym zakresie również spółki z Grupy będą otrzymywać atrakcyjne oferty. Chodzi o to, aby środki finansowe w Grupie pracowały na jej rzecz i spółek przy pełnym poszanowaniu partnerów zewnętrznych. Nie jest zamiarem CUB przejmowania etatów pracowniczych. Działania CUB przyniosły pierwsze efekty m.in. w obszarze zakupów energii, paliw i w ubezpieczeniach.

Wypowiedź prezes CUB rozwiała wiele wcześniejszych wątpliwości związkowców, co do celu powołania CUB.

Na tym spotkaniu zakończono. Następne posiedzenie Rady Sekcji odbędzie się w drugiej dekadzie lutego.

## PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY – WYJAŚNIENIA

W związku z pojawiającymi się w ostatnich dniach pytaniami dotyczącymi sposobu opodatkowania składek podstawowych finansowanych przez fabrykę na rzecz Pracownika w ramach Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE), poniżej publikujemy odpowiedzi przygotowane na nie, przez dyr. finansowego Radostawa Pypec.

1. Składka podstawowa płatna przez pracodawcę w wysokości 4% od wynagrodzenia brutto (wliczając w to nagrody, premie itd.) będzie w całości wpłacana na konto Pracownika w PZU. Składka podstawowa nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne.
2. W/w składka stanowi dla Państwa dodatkowy przychód i podlega obowiązkowi podatkowemu.
3. Zaliczka na podatek dochodowy wynikająca z dodatkowego przychodu będzie potrącana z Państwa wynagrodzenia, w kwocie wynikającej ze skali podatkowej, w której się Państwo znajdujecie. Przykład: jeżeli pracownik zarabia 4 000 zł brutto, to Fabryka przeleje na rachunek z PZU kwotę 160 zł, a z Państwa wynagrodzenia potrącony będzie podatek w wysokości ok. 29 zł.
4. Kwota finansowanej przez Pracodawcę składki podstawowej wraz z odprowadzoną z Państwa wynagrodzenia zaliczką na podatek dochodowy wyszczególnione będą na Państwa paskach wynagrodzeń.

## CZAS PRACY NA 2018

W dniu 31 stycznia Komisja Zakładowa otrzymała od Zarządu spółki kolejne pismo w sprawie uzgodnienia czasu pracy na 2018 rok. Czy tamy w nim m.in. : „Dodatkowe wytyczne: 1. Praca w soboty odbywa się na trzech zmianach jeżeli to będzie możliwe, to praca na trzecią zmianę w soboty będzie ograniczona. Ponownie zwracamy uwagę strony związkowej, że na ten rok przyjęte zostały bardzo ambitne plany i w powiązaniu z koniecznością zmiany parku maszynowego deklaracja zarządu o istotnym ograniczeniu wykorzystania maszyn (co wiąże się z ograniczeniem ilości godzin pracy w soboty) byłaby nieodpowiedzialna. 2. Dodatkowe dni, w których praca będzie odbywała się tylko na dwie zmiany: 2, 4, 5 i 30 maj, 14 sierpnia i 31 października br. 3. 16 do 29 lipca – przerwa urlopową – oprócz osób w poszczególnych komórkach organizacyjnych, osób nie posiadających wystarczającego limitu dni urlopowych do wykorzystania na dzień 15 lipca, wydzia-

## ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

### BIULETYN KOMISJI Zakładowej NSZZ "Solidarność"

c.d. str.1 - lu utrzymania ruchu realizującego terminowe serwisy i naprawy.

4. Dodatkowo osoby odpowiedzialne za planowanie grafików pracowników dołożą wszelkich starań, aby pracownicy produkcyjni w okresie wakacyjnym rozumianym od 1 lipca do 31 sierpnia mieli po dwie wolne soboty w każdym z tych miesięcy. Jednocześnie zarząd przypomina iż powyższe będzie przy terminowej realizacji założonych celów produkcyjnych oraz przy zachowaniu niskiego poziomu absencji pracowników. Do pisma załączono grafik w którym ponownie Zarząd planuje pracownikom obowiązkowe urlopy w dniach: 1 czerwca, 2 listopada oraz 24 i 31 grudnia. Tak więc najatrakcyjniejszy dla pracowników weekend majowy nie wchodzi w rachubę jako czas dodatkowego wypoczynku. Przypominamy, że czas pracy winien być ustalony jeszcze w grudniu ub.r. Na propozycję zarządu z początku stycznia br. związki zawodowe przystąpiły tylko na 10 dniowy urlop od 16 do 27 lipca oraz dzień 1 czerwca. Pozostałe „biznesowe” propozycje związkowców Zarząd spółki bezkompromisowo odrzucił. Trwał przy swej pierwszej decyzji. W drugiej propozycji związki zawodowe akceptowały już tylko urlop w lipcu wycofując się z wcześniejszych pozostałych propozycji. Dni graniczące z wolnymi sobotami lub świętami zastawiałyby w dyspozycji pracowników. Pracownik wystąpi lub nie z wnioskiem o urlop w te dni. Jeżeli przełożony go zaakceptuje pracownik będzie miał wolne. Procedura ta jest zgodna z obowiązującym prawem pracy (art.154<sup>2</sup>). Nadmieniamy, że decyzje te zostały podtrzymane przez władze statutowe obydwu związków zawodowych. W dniu 2 lutego doszło do spotkania strony społecznej z Zarządem. „Solidarność” reprezentowali Zb.Cebula, J.Pasok i D.Sobczak. Liderzy związków poinformowali zarząd spółki, iż wyrażają żal z powodu odrzucenia dobrej, sprawdzonej już propozycji związków zawodowych oraz że podtrzymują swoje ostatnie decyzje zgłoszone pisemnie w dniu 18 stycznia. Wobec takiej postawy, Zarząd zmuszony był zgodzić się na takie rozwiązanie i przedstawił projekt Porozumienia w tej sprawie. Związkowcy uznali, że w takiej formie nie jest ono do zaakceptowania. Zawarte w nim treści mogą się tylko w Regulaminie Pracy. O zmianę zapisów regulaminu zarząd nie występował.

W dniu 5 lutego liderzy opracowali poprawki, które przedłożono Zarządowi. W tym czasie na polecenie prezesa Suligi pani dyr. M.Walczak wystosowała pismo do wszystkich pracowników, w którym odbiegając od faktów, wskazała związki zawodowe jako winnych braku uzgodnienia czasu pracy na rok bieżący. Liderzy natychmiast interweniowali udostępniając pracownikom całą korespondencję w tej sprawie. Kto zechciał mógł przedsięwziąć proces negocjacji. Pisma związków dostępne są na tablicach informacyjnych. Redakcja w poprzednim numerze biuletynu publikowała szczegóły negocjacji, również wnoszone przez strony propozycje w tej sprawie. Jasno z nich wynika, kto o co wnosił i kto na co się nie zgadzał.

Mamy pat w rozmowach. Potrzebny jest więc kompromis. Dobrze byłoby, gdyby zarząd przystał chociaż na urlop dla całej załogi w dniu 2 maja. Takie rozwiązanie da szansę na 6 dniowy weekend dla wszystkich pracowników oraz 9 dniowy dla dużej części załogi. Nie należy szukać winnych ale rozmawiać w dobrej wierze z myślą o tych, bez których nie ma fabryki.

#### WYBORY - WYBORY - WYBORY

##### UCHWAŁA KZ nr 96/2018 dot. zwołania V WZD

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Fabryki Broni ŁUCZNIK – RADOM Sp. z o.o. zwołuje na godzinę 14:00 dnia 27 lutego 2018 r. sprawozdawczo – wyborcze V Walne Zebranie Delegatów NSZZ „Solidarność”. Za organizację WZD odpowiada Zakładowa Komisja Wyborcza. Walne Zebranie Delegatów obradować będzie w fabrycznej stołówce. Obecność delegatów obowiązkowa.  
 Radom, dnia 01.02.2018 r.

\*\*\*

Zakładowa Komisja Wyborcza informuje, że zaplanowane zostały daty zebrań wyborczych w poszczególnych komórkach organizacyjnych:

- 8 luty - Wydział P3 i Dział GA;
- 9 luty - Dział TL;
- 14 luty - Wydział RP i Wydział P-2;
- 15 luty - Wydział P-1/3 ;
- 16 luty - Wydział P-1/2 ; Wydział TN
- 19 luty - Wydział P-1/4 ; Dział NJ
- 20 luty - Działy: RK, RR, NZ, NQ
- 21 luty - Wydział TU;
- 22 luty - Wydział P-1/1;

Zachęcamy członków Związku, zwłaszcza młodych, do kandydowania do władz wydziałowych oraz na delegatów na Walne Zebranie Delegatów, które wybierze zakładowe władze Związku. Od Was wiele zależy, przyszłość tej firmy i Wasze w niej miejsce.

#### PRZERWY POMIĘDZY ZWOLNIENIAMI LEKARSKIMI

*Krótkie przerwy pomiędzy zwolnieniami lekarskimi – jak liczyć 30 dni do badań kontrolnych?*

Obowiązkiem pracodawcy, w sytuacji gdy niezdolność pracownika do pracy spowodowana chorobą przekracza 30 dni, jest skierowanie zatrudnionego na badania kontrolne przed dopuszczeniem go do pracy po tak długiej nieobecności. W przypadku, o którym mowa, skierowanie na takie badanie będzie jak najbardziej zasadne. Trudno bowiem uznać, że pracownik miał zdolność do pracy w weekendy – które nie są dla niego okresem pracy, a następnie znów stawał się niezdolny do pracy z powodu choroby na harmonogramowe dni pracy przypadające od poniedziałku do piątku.

*Problematiczne badania kontrolne*  
 Zasadą jest, że badaniem kontrolnym podlegają pracownicy przed dopuszczeniem do pracy, w przypadku gdy z powodu choroby przebywali na zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni. Celem badań kontrolnych jest ustalenie, czy pracownik jest zdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku po dłuższym okresie niezdolności do pracy wywołanej chorobą. Jeżeli pracownik ma zwolnienie lekarskie wystawione na przedział czasu przekraczający 30 dni, wówczas pracodawca nie może mieć żadnych wątpliwości w zakresie realizacji obowiązku skierowania zatrudnionego na kontrolne badania profilaktyczne. Problem zaczyna się, gdy pracownik ma kilka zwolnień wystawionych od poniedziałku do piątku, a łączny okres niezdolności do pracy przekracza 30 dni. W takiej sytuacji pracodawca może mieć uzasadnioną wątpliwość co do kierowania pracownika na badania kontrolne przed dopuszczeniem go do pracy.

Zwrot o „niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą” (art. 229 § 2 kp) jest dość problematyczny. Przepis mówi bowiem nie o zwolnieniu lekarskim trwającym powyżej 30 dni, a o chorobie, która wywołuje niezdolność do pracy przez okres ponad 30 dni. Tym samym, uwzględniając szeroko rozumiany obowiązek pracodawcy dbałości o zdrowie i życie pracownika, zasadnym postępowaniem będzie skierowanie zatrudnionego na badania kontrolne – zarówno w przypadku gdy zwolnienie lekarskie obejmuje ponad 30 dni niezdolności do pracy, jak i w sytuacji gdy zwolnienia były przedzielone krótkimi przerwami wynikającymi z zasady 5-dniowego tygodnia pracy.

*Wskazówka*  
 Trudno przyjąć, że pracownik niezdolny do pracy w piątek, odzyskiwał dyspozycję na sobotę i niedzielę, a następnie znów był niezdolny do pracy od poniedziałku. W takim przypadku, niezależnie od tego, jakimi względami kieruje się lekarz wystawiający L4, uznajemy, że pracownik był niezdolny do pracy przez cały okres (gdyby sobota i niedziela były jego dniami pracy, to z całą pewnością również te dni wchodziłyby w zakres przedziału czasu niezdolności do pracy z powodu choroby).

A zatem w przypadku opisanym w pytaniu pracodawca powinien skierować pracownika na badania kontrolne – niezależnie od poglądu pracownika na kwestię interpretacji zwrotu „niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą”.

Podstawa prawna: art. 229 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.).  
 Sebastian Kryczka, prawnik, specjalista prawa pracy

#### ZNAMY PROGNOZĘ PODWYŻEK PŁAC

Zarząd spółki udzielił pisemnej odpowiedzi na pytanie związków zawodowych postawione w piśmie z dnia 25 stycznia br. przy okazji wdrażania procesu Pracowniczego Programu Emerytalnego dla pracowników fabryki, którzy wyrażą wolę przystąpienia do niego. Proszono o informację dot. środków przewidzianych w bieżącym roku na podwyżki płac dla pracowników. W piśmie zarządu czytamy m.in. „... w ramach budżetu Fabryki na 2018 rok przewidywany jest wzrost wynagrodzeń zgodny z planowanym wskaźnikiem inflacji tj. 2,3 %. Jednocześnie chcielibyśmy zaznaczyć, że wskaźnik będzie realizowany jako budżet przyznany dyrektorom i kierownikom na indywidualne podwyżki dla pracowników. Jest to zgodne z § 18 pkt. 2 Porozumienia podpisanego dnia 23 listopada 2017 r. pomiędzy związkami zawodowymi a zarządem spółki oraz § 11 pkt.1 regulaminu wynagradzania”. Pracownicy uczestniczący w spotkaniach z dyr. finansowym przy okazji prowadzonej przez zarząd akcji informacyjnej o konieczności zaciągnięcia ponad 80 milionowego kredytu na unowocześnienie parku maszynowego mogli usłyszeć, że w każdym roku, w którym fabryka spłacać będzie kredyt, zaplanowany jest wzrost wynagrodzeń na poziomie 10 %. Logicznym jest, że 4% pochłoną środki przekazywane do PZU S.A. jako składka podstawowa pracowników przynależących do PPE. Jednak do 10 % sporo brakuje. Trzeba się będzie o nie upominać przy negocjacjach płacowych.