

Sytuacja w polskich zakładach Grupy FCA (stan na 17.04.2020)

Produkcja w zakładach FCA Poland w Tychach oraz FCA Powertrain Poland w Bielsku-Białej została praktycznie zatrzymana w poniedziałek 16 marca 2020. Wyjątkiem była linia silników diesla w FCA Powertrain Poland, która pracowała do końca tygodnia tj. 20 marca.

Początkowo zapowiadano dwudniowy (16-17 marca) przestój celem gruntowanej dezynfekcji zakładów oraz rozluźnienia linii produkcyjnych (wprowadzenia „dystansu społecznego” między pracownikami), ale już 16 marca 2020 ogłoszono – we wszystkich zakładach FCA w Europie – dwutygodniowy (tj. do 27 marca) przestój ze względu na problemy spowodowane pandemią COVID-19. Przystój ten następnie dwukrotnie przedłużano – najpierw do 10 kwietnia, następnie do 24 kwietnia, zaś obecnie do 30 kwietnia 2020.

Tym samym – uwzględniając święta (1 i 3 maja) – wznowienie działalności zakładów FCA może mieć miejsce najwcześniej 4 maja. Jednak zawarte porozumienia dopuszczają od początku kwietnia 2020 znacznie dłuższe okresy przestoju ekonomicznego o którym mówią przepisy specustawy (wprowadzone w ramach tzw. tarczy antykryzysowej).

W FCA Poland oraz FCA Powertrain Poland ogłoszenie przestoju ekonomicznego jest możliwe do 30 czerwca 2020, a pracownicy w czasie przestoju otrzymują 80 proc. tzw. płacy teoretycznej (czyli wynagrodzenia miesięcznego bez nadgodzin). Przystojem ekonomicznym nie są objęci pracownicy utrzymania ruchu, zabezpieczający bieżące funkcjonowanie zakładu oraz służb centralnych i dyrekcji handlowej. Ich wymiar czasu pracy został jednak do 30 czerwca 2020 obniżony o 20 proc., a tym samym wynagrodzenia do 80 proc.

Ogłoszenie przestoju w zakładach FCA automatycznie spowodował zatrzymanie działalności spółek kooperujących (Denso, Marelli, Marpol itd.) oraz logistycznych (Sistema). Zawarto w nich także porozumienia przewidujące przestoje ekonomiczne oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Przykładowo w Marelli Bielsko-Biała przestój ekonomiczny może trwać do 31 maja 2020 i jest on każdorazowo ogłaszany (najczęściej na dwa tygodnie) w komunikatach organizacyjnych dyrekcji. W czasie przestoju ekonomicznego w bielskim Marelli objęci nim pracownicy bezpośredniej i pośredniej produkcji oraz pracownicy biurowi otrzymywać będą 78 proc. wynagrodzenia miesięcznego. Wyjątkiem są pracownicy działu finansów, którzy objęci zostali obniżonym o 20 proc. wymiarem czasu pracy, a tym samym ich wynagrodzenia w konsekwencji zmniejszą się do 80 proc.

W tym samym Denso Thermal Systems Polska przestój ekonomiczny – tak jak w FCA Poland – może być ogłoszony od 1 kwietnia do 30 czerwca 2020. Objęta nim została zasadniczo cała załoga, która z czas przestoju ekonomicznego ma otrzymywać 100 proc. wynagrodzenia

zasadniczego bez premii i dodatków. Nie objęta przestojem część pracowników biurowych (finanse, zakupy, administracja, IT itd.) oraz zabezpieczający bieżące funkcjonowanie zakładu objęta została obniżeniem wymiaru czasu pracy o 20 proc. i związanym z tym obniżeniem wynagrodzeń do 80 proc.

Podobne do Denso rozwiązania przewidują postanowienia porozumienia w bielskim ASK Poland, z tym, że przestój komiczny rozpoczął się tam 15 kwietnia i może potrwać do 15 lipca 2020. Objęci nim pracownicy bezpośredniej produkcji otrzymywać będą 100 proc. minimalnej płacy gwarantowanej (tj. stawki z umowy o pracę, bez premii), natomiast pracownicy pośredniej produkcji, magazynierzy oraz część pracowników biurowych – 80 proc. wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast reszta załogi – w tym m.in. utrzymanie ruchu – objęci zostaną od 15 kwietnia do 15 lipca 2020 obniżonym o 20 proc. wymiarem czasu pracy i związanym z tym proporcjonalnie niższym (80 proc.) wynagrodzeniem.

Tylko obniżenie wymiaru czasu pracy przewiduje porozumienie zawarte w Marpolu Czechowice-Dziedzice. Obowiązuje ono od 14 kwietnia do 30 czerwca 2020 i przewiduje zmniejszenie wymiaru czasu pracy o 20 proc. oraz związane z tym niższe (80 proc.) wynagrodzenia.

Co warto podkreślić wszystkie porozumienia przewidują zarówno możliwość wydłużenia, jak i skrócenia okresu przestoju ekonomicznego, w zależności od zagrożenia epidemią wywołaną koronawirusem lub – w przypadku spółek podostawczych – „zarządzenia realizacji dotychczasowych dostaw” przez klientów. Praktycznie zawsze możliwe jest także obejmowanie przestojem pracowników, którym początkowo obniżono wymiar czasu pracy, jak też wzywania części załogi do pracy w miarę napływających zamówień. Oznacza to, że w czasie przestoju ekonomicznego pracownicy muszą być w stałej gotowości do świadczenia pracy.

Jednocześnie wszyscy pracodawcy deklarują, że będą oni świadczyć pracę z poszanowaniem wszelkich obowiązujących obostrzeń związanych z epidemią COVID-19 (m.in. maseczki i rękawiczki ochronne, zachowanie odległości), jak też z wykorzystaniem wszelkich środków bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ramach przygotowań do wznowienia pracy w warunkach zagrożenia epidemią w FCA Poland (Tychy) oraz FCA Powertrain Poland (Bielsko-Biała) uzgodniono zainstalowanie przy wejściach na teren zakładu („na bramie”) bramek termowizyjnych pozwalających na bezdotykowy pomiar temperatury ciała wszystkich osób wchodzących. W przypadku podwyższonej temperatury (gorączki) będą one natychmiast kierowane do lekarza. 17 kwietnia 2020 został uzgodniony ze związkami zawodowymi, zgodnie z przepisami RODO, regulaminy ustalające cel, zakres, zasady i sposób bezdotykowego pomiaru temperatury ciała przy wejściu na teren obu zakładów.

Przed wejściem w życie omówionych powyżej porozumień – czyli w większości przypadków do końca marca 2020 (wyjątkami są m.in. ASK Poland, Marpol w których to spółkach porozumienia obowiązują od połowy kwietnia) – przestoje w zakładach Grupy FCA oraz spółek kooperujących odbywały się na kodeksowych zasadach (art. 81 KP). Przy czym pracodawcy generalnie korzystali z możliwości udzielania w tym czasie zaległego urlopu wypoczynkowego (z lat ubiegłych), jak również chętnie udzielali urlopów bieżących oraz innych zwolnień z pracy (np. opieka na dzieckiem). W przypadku FCA Poland na jeden tydzień marca przesunięto pięć dni urlopu z wakacyjnej przerwy produkcyjnej, po zmianie planu urlopów i kalendarza pracy, zgodnie z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy.

Korzystanie z urlopów pozwalało uzyskać w kwietniu wyższe wypłaty (średnia urlopową jest bowiem wyższa od wynagrodzenia postojowego), ale z drugiej strony skracało przyszły letni wypoczynek.