

**Porozumienie
w sprawie możliwości wprowadzenia przestoju ekonomicznego oraz innych działań**

zawarte w Poznaniu w dniu 30 kwietnia 2020 roku, pomiędzy:

Bridgestone Poznań Sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu,
zwanym dalej „Pracodawcą”,
reprezentowanym przez:
Romana Staszewskiego Wiceprezesa Zarządu,

a

Organizacją Zakładową NSZZ „Solidarność” działającą w Bridgestone Poznań Sp. z o.o.,
zwaną dalej „Stroną związkową”,
reprezentowaną przez: Przewodniczącego Komisji Zakładowej Zbigniewa Adamczaka
oraz Zastępcy Przewodniczącego i Skarbnika Tomasza Bartosza,

Działając w poczuciu głębokiej odpowiedzialności za długoterminowe bezpieczeństwo miejsc pracy Pracowników oraz mając na uwadze sytuację ekonomiczną Pracodawcy, w świetle dalszego rozprzestrzeniania się w Polsce wirusa SARS-CoV-2:

- wolą Pracodawcy oraz Strony związkowej jest wprowadzenie u Pracodawcy prawnych ram możliwości wprowadzenia efektywnych i zgodnych z przepisami prawa narzędzi pozwalających na długoterminowe utrzymanie miejsc pracy oraz pozyskanie dodatkowych środków zewnętrznych na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników
- wykorzystanie w największym możliwym stopniu rozwiązań dostępnych dla Pracodawcy w związku z zaistniałą w Polsce sytuacją

Strony zawierają niniejsze „Porozumienie w sprawie możliwości wprowadzenia przestoju ekonomicznego oraz innych działań” (dalej Porozumienie):

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Niniejsze Porozumienie jest źródłem prawa pracy u Pracodawcy, a jego podstawą prawną jest art. 15g oraz 15zf ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U z 2020 roku poz. 374,567 i 568); (dalej Ustawa COVID).
2. Celem potwierdzenia możliwości zawarcia Porozumienia Pracodawca oświadcza, że:
 - a) na koniec III kwartału 2019 roku nie zalegał w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy,
 - b) nie zachodzą w stosunku do Pracodawcy przesłanki do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 roku - Prawo upadłościowe,

c) nastąpił u Pracodawcy spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- 1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień zawarcia Porozumienia, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub
- 2) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień zawarcia Porozumienia, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku, gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

co oznacza spełnienie warunków umożliwiających wprowadzenie przestoju ekonomicznego zgodnego z przepisami Ustawy COVID.

3. Niniejsze Porozumienie pozwala na stosowanie przez Pracodawcę przestoju ekonomicznego zgodnego z przepisami Ustawy COVID na czas określony w okresie od dnia 1 maja 2020 r. do dnia 28 września 2020 roku z możliwością, za zgodą obydwu Stron, jego przedłużenia, jeśli taka możliwość będzie wynikała z przepisów powszechnie obowiązujących.

§ 2

Zasady ogólne przestoju ekonomicznego u Pracodawcy

1. Strony zgodnie potwierdzają, że w okresie nieświadczenia pracy w czasie przestoju ekonomicznego Pracownik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na rzecz Pracodawcy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia określonego na zasadach wskazanych w niniejszym Porozumieniu pod warunkiem, pozostawania przez Pracownika w gotowości do podjęcia się świadczenia pracy na rzecz Pracodawcy.
2. W okresie nieświadczenia pracy w czasie przestoju ekonomicznego Pracownik pozostaje w gotowości świadczenia pracy i ma obowiązek stawić się do wykonywania pracy na każde wezwanie Pracodawcy przekazane telefonicznie (telefon lub wiadomość SMS). W związku z powyższym obowiązkiem Pracownika jest przekazanie Pracodawcy danych kontaktowych w postaci nr telefonu
3. W czasie trwania przestoju ekonomicznego Pracodawca może w każdej chwili skierować pracownika do wykonywania innej pracy odpowiadającej jednakże kwalifikacjom posiadanym przez Pracownika lub może odwołać Pracownika z nieświadczenia pracy w okresie przestoju ekonomicznego w trybie natychmiastowym. W przypadku podjęcia się przez Pracownika

świadczenia pracy na warunkach określonych w zdaniu poprzednim pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę ustalone zgodnie z treścią umowy o pracę łączącego Pracownika z Pracodawcą oraz źródeł zakładowego prawa pracy obowiązujących u Pracodawcy

§ 3

Grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym

1. Przerwa ekonomiczna u Pracodawcy wprowadza się wobec wszystkich Pracowników zatrudnionych u Pracodawcy i obejmuje wszystkie grupy zawodowe.

§ 4

Okres przerwy ekonomicznego

1. Na podstawie art. 15g ust. 14 pkt 3) Ustawy COVID Strony wskazują, że okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przerwy ekonomicznego obejmuje okres od dnia 1 maja 2020 r. do dnia 28 września 2020 r.
2. Warunki i tryb wykonywania i niewykonywania pracy w okresie przerwy ekonomicznego muszą być dostosowane do sytuacji bieżącej oraz potrzeb Pracodawcy celem realizacji priorytetów jakimi jest długoterminowe utrzymanie miejsc pracy oraz pozyskanie dodatkowych środków zewnętrznych na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników.

§ 5

Wynagrodzenie za okres przerwy ekonomicznego

1. Na podstawie art. 15g ust. 6 Ustawy COVID Strony ustalają, że wynagrodzenie Pracownika w okresie nieświadczenia pracy w trakcie przerwy ekonomicznego (wynagrodzenie przerwowe) ulega obniżeniu w następujący sposób:
 - i. za pierwsze średnio 7 dni nieświadczenia pracy w danym miesiącu wynagrodzenie Pracownika ulega obniżeniu do 85% wynagrodzenia miesięcznego za pracę (tj. wynagrodzenia zasadniczego Pracownika),
 - ii. za każdy dzień nieświadczenia pracy ponad średnio 7 dni w danym miesiącu procentowa kwota obniżki wynagrodzenia zasadniczego wskazana w pkt i. powyżej będzie zmniejszana o 1 % za każdy dodatkowy dzień przerwy ekonomicznego w danym miesiącu, ale nie mniej niż do kwoty 99% wynagrodzenia zasadniczego; z zastrzeżeniem ust. 3 i 5 poniżej.
2. Załącznik nr 2 do niniejszego Porozumienia stanowi pomocnicza tabela informująca o procencie obniżenia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 nie może być niższe niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, obliczanego z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

4. Celem uniknięcia wątpliwości, Strony określają, iż przez wynagrodzenie brutto w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku o dofinansowanie wynagrodzeń dla pracownika objętego przestojem ekonomicznym rozumieją wynagrodzenie zasadnicze.
5. Strony zgodnie ustalają, że ustalona przez nich obniżka wynagrodzenia w okresie przestoju ekonomicznego w wysokości, o której jest mowa w § 5 ust. 1 pkt i. Porozumienia dotyczy średnio pierwszych 7 (siedmiu) dni w miesiącu w każdym z trzech okresów tj. maj-czerwiec, lipiec-sierpień, wrzesień.
6. W związku z ustaleniem wynagrodzenia na zasadach wskazanych w ust. 1-2 nie stosuje się art. 42 § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.
7. Za czas świadczenia przez Pracownika pracy w okresie przestoju ekonomicznego, gdyby do takiej sytuacji doszło, Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie dotychczasowe (w szczególności wynikające z umowy o pracę oraz zakładowych źródeł pracy).
8. W związku z faktem, że zawarcie oraz wykonanie niniejszego Porozumienia po stronie Pracodawcy daje możliwość ubiegania się o dofinansowanie wynagrodzeń Pracowników objętych przestojem ekonomicznym, to Pracodawca oświadcza, że podejmie działania celem pozyskania przedmiotowego dofinansowania co pozwoli mu na lepsze zabezpieczenie przyszłości ekonomicznej Pracowników.

§ 6

Możliwość zakończenia lub zmiany warunków przestoju ekonomicznego

1. Strony zgodnie potwierdzają, że w przypadku powstania po stronie Pracodawcy zapotrzebowania na pracę grup zawodowych lub poszczególnych Pracowników objętych przestojem ekonomicznym/lub poszczególnych pracowników w danych grupach zawodowych, Pracodawcy przysługuje uprawnienie do wyłączania tych grup/lub pojedynczych Pracowników z grup zawodowych czasowo z przestoju ekonomicznego ze skutkiem natychmiastowym, zgodnie z § 2 ust. 2 .
2. Zmiana warunków przestoju ekonomicznego jest możliwa w drodze zawarcia Aneksu do niniejszego Porozumienia.

§ 7

Inne uzgodnienia Stron

1. Strony zgodnie ustalają, że w okresie obowiązywania Porozumienia tj. od dnia 1 maja 2020 roku do 28 września 2020 roku stosuje się następujące zasady premiowe :
 - 1) dla pracowników pracujących od poniedziałku do piątku obowiązuje tabela mnożników premiovych stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego porozumienia. Mnożnik stanowi relację pomiędzy rzeczywistym planem produkcji, a pierwotnym budżetem produkcyjnym. Jest to tabela analogiczna do tabeli ustalonej porozumieniem z dnia 20 marca 2020,
 - 2) dla pracowników pracujących w systemie 3 zmianowym 4-brygadowym (z 8 godzinnym

Bridgestone Poznań Sp. z o.o.
ul. Bałtycka 65
61-017 Poznań, Poland
Tel.: +48 61 665 40 00
Fax: +48 61 665 40 11
www.bridgestone.pl

dniem roboczym) oraz w systemie równoważnym (z 12 godzinnym dniem roboczym) obowiązuje standardowa tabela mnożników premialnych ustalona porozumieniem z dnia 28 marca 2018 roku, włączona do obowiązującego Regulaminu Wynagradzania BSPZ.

2. Strony zgodnie ustalają, że pracodawca przekaze związkowi zawodowemu informację na temat liczby osób których dotyczyć będzie wnioski o dofinansowanie.

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Pracodawca zobowiązany jest poinformować pracowników, w sposób przyjęty u Pracodawcy o fakcie zawarcia niniejszego Porozumienia oraz o działaniach podejmowanych przez Strony w wykonaniu niniejszego Porozumienia.
2. Strony oświadczają, że mają pełną świadomość, iż w obliczu wyzwań stojących przez Pracodawcę nie można wykluczyć, że działania opisane w niniejszym Porozumieniu mogą okazać się niewystarczające do osiągnięcia zamierzonych celów i konieczne będzie podjęcie innych działań dalej idących.
3. Porozumienie zostaje zawarte na czas określony, to jest od dnia 1 maja 2020 roku do dnia 28 września 2020 roku.
4. Strony ustalają, iż traci moc w całości Porozumienie z dnia 9 kwietnia 2020 r. zawarte ze Stroną Związkową.
5. Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach.

WICEPREZES ZARZĄDU
Bridgestone Poznań Sp. z o.o.

Roma Pruszyński

PRZEWODNICZĄCY
KOMISJI ZAKŁADOWEJ
NSZZ "Solidarność"
w BRIDGESTONE POZNAŃ Sp. z o.o.

Zbigniew Adamczak

Strona związkowa

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 985
NSZZ "Solidarność"
w BRIDGESTONE POZNAŃ Sp. z o.o.
61-017 Poznań, ul. Bałtycka 65
NIP: 782-251-90-22 REGON: 301623202

Tomasz Bartoszek
Z-ca Przewodniczącego
SKARBNIK
KOMISJI ZAKŁADOWEJ
NSZZ "Solidarność"
BRIDGESTONE POZNAŃ Sp. z o.o.

Bartosz

relacja pomiędzy rzeczywistym planem produkcji a pierwotnym budżetem produkcji	mnożnik wyników fabryki	premia finalna
>100.0%	100.0%	20.00%
100.0%	100.0%	20.00%
99.0%	99.0%	19.80%
98.0%	98.0%	19.60%
97.0%	97.0%	19.40%
96.0%	96.0%	19.20%
95.0%	95.0%	19.00%
94.0%	94.0%	18.80%
93.0%	93.0%	18.60%
92.0%	92.0%	18.40%
91.0%	91.0%	18.20%
90.0%	90.0%	18.00%
89.0%	89.0%	17.80%
88.0%	88.0%	17.60%
87.0%	87.0%	17.40%
86.0%	86.0%	17.20%
85.0%	85.0%	17.00%
84.0%	84.0%	16.80%
83.0%	83.0%	16.60%
82.0%	82.0%	16.40%
81.0%	81.0%	16.20%
80.0%	80.0%	16.00%
79.0%	79.0%	15.80%
78.0%	78.0%	15.60%
77.0%	77.0%	15.40%
76.0%	76.0%	15.20%
75.0%	75.0%	15.00%
74.0%	74.0%	14.80%
73.0%	73.0%	14.60%
72.0%	72.0%	14.40%
71.0%	71.0%	14.20%
70.0%	70.0%	14.00%
69.0%	69.0%	13.80%
68.0%	68.0%	13.60%
67.0%	67.0%	13.40%
66.0%	66.0%	13.20%
65.0%	65.0%	13.00%
64.0%	64.0%	12.80%
63.0%	63.0%	12.60%
62.0%	62.0%	12.40%
61.0%	61.0%	12.20%
60.0%	60.0%	12.00%
59.0%	59.0%	11.80%
58.0%	58.0%	11.60%
57.0%	57.0%	11.40%
56.0%	56.0%	11.20%
55.0%	55.0%	11.00%
54.0%	54.0%	10.80%
53.0%	53.0%	10.60%
52.0%	52.0%	10.40%
51.0%	51.0%	10.20%
50.0%	50.0%	10.00%
49.0%	49.0%	9.80%
48.0%	48.0%	9.60%
47.0%	47.0%	9.40%



relacja pomiędzy rzeczywistym planem produkcji a pierwotnym budżetem produkcji	mnożnik wyników fabryki	premia finalna
46.0%	46.0%	9.20%
45.0%	45.0%	9.00%
44.0%	44.0%	8.80%
43.0%	43.0%	8.60%
42.0%	42.0%	8.40%
41.0%	41.0%	8.20%
40.0%	40.0%	8.00%
39.0%	39.0%	7.80%
38.0%	38.0%	7.60%
37.0%	37.0%	7.40%
36.0%	36.0%	7.20%
35.0%	35.0%	7.00%
34.0%	34.0%	6.80%
33.0%	33.0%	6.60%
32.0%	32.0%	6.40%
31.0%	31.0%	6.20%
30.0%	30.0%	6.00%
<30%	30.0%	6.00%

27

Załącznik nr 2 do porozumienia z dnia 30.04.2020

dzień postoju (średnio w okresie)	obniżenie podstawy wynagrodzenia postojowego w kolejnym dniu postoju	przeliczenie: % wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego w trakcie kolejnego dnia postoju
1	15%	85%
2	15%	85%
3	15%	85%
4	15%	85%
5	15%	85%
6	15%	85%
7	15%	85%
8	14%	86%
9	13%	87%
10	12%	88%
11	11%	89%
12	10%	90%
13	9%	91%
14	8%	92%
15	7%	93%
16	6%	94%
17	5%	95%
18	4%	96%
19	3%	97%
20	2%	98%
21	1%	99%
21>	1%	99%

