

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

zawarte w Poznaniu w dniu 9 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 Zastępcę Przewodniczącego i Skarbnika Tomasza Bartoszkę,

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. Okres wskazany w zdaniu poprzednim Strony uzgadniają jako okres, w którym mogą być stosowane przez Pracodawcę rozwiązania uregulowane w treści postanowień Porozumienia.

§ 2

Zasady ogólne przestoju ekonomicznego u Pracodawcy

- 1. Strony zgodnie potwierdzają, że w okresie przestoju ekonomicznego Pracownik objęty przestojem 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 przestoju ekonomicznego Pracownik objęty tym przestojem pozostaje w gotowości świadczenia pracy i ma obowiązek stawiać się do wykonywania pracy na każde wezwanie

Pracodawcy przekazane telefonicznie (telefon lub wiadomość SMS) . W związku z powyższym obowiązkiem Pracownika objętego przestojem ekonomicznym 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 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. Przestój ekonomiczny u Pracodawcy może dotyczyć wszystkich grup zawodowych Pracowników zatrudnionych u Pracodawcy.

Decyzję o wprowadzenia przestoju ekonomicznego w stosunku do danego Pracownika lub grupy Pracowników podejmuje wyłącznie Pracodawca.

2. Imienne wskazanie przez Pracodawcę pracownikom faktu uruchomienia przestoju ekonomicznego w stosunku do określonej grupy zawodowej lub danego Pracownika, następuje przez bezpośrednich przełożonych pracowników w postaci poinformowania o tym pracowników za 1-dniowym uprzedzeniem bezpośrednio lub telefonicznie (telefon lub wiadomość SMS).

§ 4

Okres przestoju ekonomicznego

1. Na podstawie art. 15g ust. 14 pkt 3) Ustawy COVID Strony wskazują, że rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego są stosowane w terminach wskazanych przez Pracodawcę w okresie obowiązywania niniejszego Porozumienia.
2. Długość okresu przestoju ekonomicznego musi być dostosowana do sytuacji bieżącej oraz potrzeb Pracodawcy celem realizacji priorytetów jakimi jest długoterminowe utrzymanie miejsc pracy oraz pozyskanie dodatkowych środków zewnętrznych na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników.
3. Dokładne daty obowiązywania przestoju ekonomicznego w stosunku do wszystkich pracowników zatrudnionych u Pracodawcy, poszczególnych grup zawodowych lub indywidualnych Pracowników wskazuje Pracodawca informując o tym Pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy bezpośrednio lub telefonicznie (telefon lub wiadomość SMS). Okres przestoju ekonomicznego może obejmować, w zależności od decyzji Pracodawcy dni, tygodnie lub miesiące. Okres przestoju może być zróżnicowany między poszczególnymi pracownikami Pracodawcy.



§ 5

Wynagrodzenie za okres przestoju ekonomicznego

1. Na podstawie art. 15g ust. 6 Ustawy COVID Strony ustalają, że wynagrodzenie Pracownika za okres przestoju ekonomicznego (wynagrodzenie przestojowe) ulega obniżeniu do 85% wynagrodzenia miesięcznego za pracę (tj. wynagrodzenia zasadniczego Pracownika), z zastrzeżeniem ust. 2 i 6 poniżej.
2. 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.
3. 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.
4. Strony zgodnie ustalają, że ustalona przez nich obniżka wynagrodzenia w okresie przestoju ekonomicznego w wysokości, o której jest mowa w § 5 ust. 1 Porozumienia dotyczy średnio 7 (siedem) dni w miesiącu w każdym z trzech okresów tj. maj-czerwiec, lipiec-sierpień, wrzesień.
5. Strony zgodnie ustalają, że w przypadku gdy okres przestoju ekonomicznego miałby obejmować większą liczbę dni niż liczba, o której mówimy w ustępie 4 powyżej, wówczas Pracodawca jest uprawniony w pierwszej kolejności w takich dniach do udzielenia pracownikowi przysługujących mu R-ek, a dopiero następnie pracownik zostanie skierowany na przestój ekonomiczny, chyba, że złoży wniosek o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego.
6. Strony zgodnie ustalają, że w przypadku skierowania pracownika w danym miesiącu okresu na dodatkowe dni przestoju ekonomicznego ponad dni wskazane w § 5 ust. 4 powyżej (po wykorzystaniu R-ek oraz ewentualnie urlopu wypoczynkowego), procentowa kwota obniżki wynagrodzenia zasadniczego wskazana w § 5 ust. 1 Porozumienia będzie zmniejszana o 1 % za każdy dodatkowy dzień przestoju ekonomicznego w danym miesiącu, ale nie mniej niż do kwoty 99% wynagrodzenia zasadniczego. Załącznik nr 2 do niniejszego Porozumienia stanowi pomocnicza tabela informująca o procencie obniżenia.
7. 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.
8. Za czas świadczenia przez Pracownika pracy w okresie obowiązywania Porozumienia Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie dotychczasowe (w szczególności wynikające z umowy o pracę oraz zakładowych źródeł pracy).
9. 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 podjęcie działania celem pozyskania przedmiotowego dofinansowania co pozwoli mu na lepsze zabezpieczenie

przyszłości ekonomicznej Pracowników. Strony zgodnie potwierdzają, że fakt ewentualnego pozyskania przez Pracodawcę dofinansowania nie obliguje go do przekazania pozyskanych środków Pracownikom, ani też brak pozyskania finansowania przez Pracodawcę nie uprawnia go do zmniejszenia kwot wynagrodzeń wypłacanych Pracownikom na podstawie niniejszego Porozumienia.

§ 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 dniem roboczym) oraz w systemie równoważnym (z 12 godzinnym dniem roboczym) obowiązuje standardowa tabela mnożników premiovych 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 wniosek 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

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

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 01 maja 2020 roku do dnia 28 września 2020 roku
4. Porozumienie sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach.

WICEPREZES ZARZĄDU
Bridgestone Poznań Sp. z o.o.

Roman Staszewski

Pracodawca

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

Strona związkowa

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

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%



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%