

**Związek Zawodowy  
Pracowników WABCO  
Polska**

**Gazeta ta jest gazetą związku zawodowego.  
Tworzona jest ona dla członków związku zawodowego.  
Wszystkie inne osoby, które czytają materiały tu  
zawarte, robią to na własne ryzyko i własną  
odpowiedzialność.**

## Związek Zawodowy Pracowników ZF

Od jakiegoś czasu funkcjonuje w zakładach ZF w Polsce, Związek Zawodowy Pracowników ZF, którego głównym celem jest skupienie pracowników wszystkich lokalizacji ZF w Polsce.

Spowodowało to pewien chaos informacyjny podsycany wypowiedziami kilku nieodpowiedzialnych pracowników, którzy nie mając pojęcia o zasadach działania związków zawodowych, lub też robiąc to z czystej głupoty, narobili trochę smrodu. Dlatego czuję się w obowiązku wytłumaczyć Wam, jaki jest cel utworzenia tego związku.

Związek powstał z inicjatywy mojej (Dariusz Zygmanski) oraz Jarka Gadawskiego przy pomocy kilku pracowników naszego zakładu. Kapitalną pomocą przy tworzeniu związku, wykazali się przedstawiciele z zakładów, którzy zdecydowali się podjąć z nami współpracę przy tworzeniu związku. Bez Artura Czarnoty i Mieczysława Wypycha z Częstochowy, Tomasza Urbaniaka z Gliwic i Andrzeja Krokera z Czechowic, związek by zapewne nie powstał.

Dziękuję w tym miejscu za ich pracę oraz zaufanie, które nam okazali.

Cel jaki zamierzaliśmy osiągnąć był w zasadzie jeden: Jak najskuteczniejsze reprezentowanie pracowników naszego zakładu oraz pracowników innych lokalizacji w Polsce. Jestem przekonany i aktualnie zawierane porozumienia podwyżkowe to potwierdzają, że w aktualnej strukturze ZF w Polsce nie ma innej możliwości skutecznego działania. Gdybyśmy ograniczyli naszą działalność tylko do Wrocławia, nigdy by nam się nie udało osiągnąć podobnych wyników,

jak w ostatnim porozumieniu. Zapewniam, że nie jest to koniec. Mam nadzieję, że będzie to widać w naszych dalszych działaniach.

Jednocześnie należy tu wyraźnie to powiedzieć.

To, że wspólnie z Jarkiem podjęliśmy taką decyzję, nie ma i nie będzie miało negatywnego wpływu na członków naszego związku. Wszystkie sprawy tak dotyczące związku, jak i ewentualne problemy związkowców są rozwiązywane na bieżąco i nie zaniedbujemy w tym zakresie swoich obowiązków, choć przyznać trzeba, że doszło nam dużo nowych obowiązków nowej pracy.

Musicie wiedzieć, że dotychczasowa organizacja związków, gdzie związek zawodowy ograniczał się do działania w „swoim” zakładzie, przy takiej strukturze, jaka jest w ZF, nie ma racji bytu. Zauważcie, w WABCO, wrocławskie zakłady były największą lokalizacją produkcyjną i dlatego, związki tym zakładzie rzeczywiście były ważnym partnerem dla zarządu. Dziś, gdy jesteśmy jednym z wielu podobnych zakładów, aby skutecznie działać, musiał

powstać związek, który będzie reprezentował wszystkich pracowników ZF w Polsce. Tylko taki sposób działania pozwoli na skuteczne i efektywne reprezentowanie wszystkich pracowników. Widać to już po zawieranych porozumieniach, a

pamiętajmy, związek działa raptem dziewięć miesięcy i wciąż się rozwija. Rodzi to też problemy. Dotychczas działające tylko w skali zakładu związki zawodowe, mogą poczuć się nieco „zdegradowane”, co zapewne budzi niepokój tych działaczy i w konsekwencji „reakcję obronną” w postaci wytwarzania propagandy, plotek i pomówień dyskredytujących nowy związek, lub też nas jako działaczy. Piszę to tylko po to, abyście mieli taką świadomość i nie ulegali fałszywym informacjom rozprowadzanym przez niektóre sfrustrowane osoby. W następnym artykule przedstawię też w dużym skrócie historię ZF. Pozwoli to, jak sądzę wszystkim pracownikom na zrozumienie jak trudnym partnerem dla związków zawodowych jest ZF i dlaczego jedynym skutecznym działaniem może być skupienie wszystkich pracowników ZF w Polsce w jednym związku.

I proszę, pamiętajcie, tylko poprzez członkostwo i udział w związkach zawodowych pracownicy mają szansę wpłynąć na stosunki pracy i stać się aktywnym ogniwem w organizacji.

Dariusz Zygmanski

**PO CO NAM  
ZWIĄZKI  
ZAWODOWE**



## ZF w telegraficznym skrócie

Na początku XX wieku Ferdinand von Zeppelin (1838–1917) skonstruował nowy rodzaj sterowca –Luftschiff-Zeppelin 1. Budowa tak skomplikowanych i zaawansowanych technicznie konstrukcji, spowodowała, że zaistniała konieczność powołania wielu kooperujących z Zeppelinem zakładów, dostawców specjalizowanych podzespołów.

Jedną z takich firm, założoną 20 sierpnia 1915 roku, była firma Zahnradfabrik GmbH z siedzibą w Friedrichshafen. Firma zakupiła licencje na dystrybucję unikalnych kół zębatych, co pozwoliło na budowę ówczesnie bardzo nowoczesnych przekładni, które używane były w sterowcach budowanych w zakładach Zeppelina.

Wielkim atutem. Należy pamiętać, że w tym czasie w samochodach montowane były manualne, niesynchronizowane skrzynie biegów. (zapewniam, że niewielu z nas potrafiło by się dziś posłużyć taką skrzynią biegów podczas jazdy samochodem).

Niestety, posiadanie tak zaawansowanych technicznie rozwiązań, nie zapewniło firmie sukcesu, bo były one zbyt drogie i oferowano je w pojazdach tylko opcjonalnie. Należy też pamiętać, że okres ten był czasem totalnego kryzysu w Niemczech. Jako ciekawostkę można podać, że w związku z szalejącą inflacją, państwo nie nadążało z drukiem nowych pieniędzy.

Doprowadziło to do tego, że w 1923, ZF

spowodowało, że firma ZF była liderem w produkcji przekładni. Sztandarowym produktem tamtych lat, była powszechnie stosowana skrzynia biegów o nazwie Aphon (z greckiego „bez dźwięku”).

Od roku 1932 w Niemczech powoli kończy się kryzys gospodarczy i następuje rozwój gospodarki.

Oczywiście, korzysta na tym również i się rozwija firma ZF.

Przejęcie władzy przez Hitlera i narodowych socjalistów, przyjęte zostaje przez kierownictwo firmy ze sporym entuzjazmem. Gwałtowne zbrojenia zapoczątkowane w tych latach pozwoliło firmie zwiększyć swoją produkcję ponad dziesięciokrotnie. Raczej nikomu nie przeszkadzało, że ZF stało się dostawcą przekładni do większości produkowanych dla potrzeb najpierw Reichswehry a następnie Wermachtu, czołgów i pojazdów pancernych. Co więcej, w tym czasie w rejonie Friedrichshafen zaczęto tworzyć centrum niemieckiego przemysłu zbrojeniowego. Srodze się to zemściło na mieście i okolicy w 1944, ale nikt wtedy o tym jeszcze nie myślał.

Zarząd firmy, mimo świetnych wyników sprzedaży produkowanych przekładni, obawiał się jednak, że uzależnienie funkcjonowania firmy od jednego rodzaju produktu, może łatwo doprowadzić do upadku firmy. Skłoniło to zarząd ZF, do poszukiwania nowych możliwości. Dlatego w 1932 podjęto współpracę z Amerykańską firmą Ross Gear and Tool Company. Pozwoliło to podjąć produkcję i sprzedaż układów kierowniczych. (ciekawostką jest, że ta firma została w 1964 roku kupiona przez firmę TRW, a jak pewnie wielu z was się orientuje, TRW zostało kupione przez ZF w 2015, ale o tym w dalszej części tekstu).

Od roku 1933, w produkcji ZF, zaczynają odgrywać dużą rolę zamówienia od wojska. Szybko zmodyfikowano „cywilne” skrzynie biegów dla potrzeb armii. Pierwsze czołgi budowane w Niemczech, jeszcze pod nazwą „ciągnik rolniczy” wyposażano w przekładnie produkowane przez ZF. W tym okresie, jeszcze większość produkcji przeznaczona jest na rynek cywilny, ale w najbliższych latach ulegnie to zmianie.



Jednocześnie właściciele firmy, dostrzegając gwałtownie rozwijający się potencjał rynku motoryzacyjnego, przystąpili do opracowania przekładni do samochodów. Kierunek ten okazał się słuszny, gdy po zakończeniu I Wojny Światowej, nastąpił poważny kryzys w sektorze statków powietrznych. Niestety, powojenny kryzys oraz wspomniany uprzednio zastój w budowie statków powietrznych, doprowadził młodą wówczas firmę na skraj bankructwa. Ratunkiem dla firmy, było jej dokapitalizowanie i przejęcie większościowego udziału, przez Luftschiffbau Zeppelin, co doprowadziło do przekształcenia firmy w Zahnradfabrik Friedrichshafen AG (niemiecka spółka akcyjna).

Dofinansowanie firmy, oraz przejęcie kilku patentów na półautomatycznie skrzynie biegów, stało się dla firmy

zaczął drukować własne pieniądze. „Pensje były wówczas wypłacane codziennie. Nocą pieniądze ZF były drukowane w drukarni. Często trwało to do drugiej lub trzeciej nad ranem. Zanim ktoś miał szansę wydać zarobione pieniądze, były one już bezwartościowe.

Wystarczyło na filiżankę kawy .” W roku 1925 w celu pozyskania nowych klientów, firma uruchamia spółkę zależną w Berlinie. Pod koniec lat 20, samochody były coraz doskonalsze, silniki coraz bardziej niezawodne i dopracowane. Całość psuły jednak skomplikowane, głośnie i trudne w obsłudze skrzynie biegów. Pominę szczegóły rozwiązań technicznych, jakie zostały opracowane przez inżynierów ZF, ale pod koniec lat 20, udało się firmie opracować nowoczesne, proste w obsłudze i co najważniejsze ciche modele przekładni, które można było zastosować w pojazdach. Co ciekawe, światowy kryzys, który wystąpił w 1929, udało się firmie przetrwać bez większych zawirowań. Zapewne pomocne w tym było stosowanie najnowocześniejszych rozwiązań technicznych i wielu patentów, co

W firmie nie ustają również prace nad nowymi rodzajami przekładni. W 1937 powstaje skrzynia A12, przeznaczona dla ciągników rolniczych, których produkcja docelowo ulokowana została w miejscowości Passau (1946r). Jednak już od roku 1937 produkcja firmy została zdominowana przez zamówienia wojskowe. Na przełomie 1937/38, uruchomiono w związku z tym nowe zakłady produkcyjne w Schwabisch Gmund, które to produkowały przekładnie dla potrzeb Luftwaffe, drugi, też tylko dla zaspokojenia potrzeb armii, uruchomiona została w miejscowości Ziegelberg, gdzie uruchomiono produkcję mechanizmów różnicowych. Wybuch II Wojny Światowej nie wpłynął negatywnie na rozwój firmy, poziom zamówień był nieustająco wysoki. Pojawił się tylko „problem” braku pracowników. Tu firma ZF, poradziła sobie w sposób taki sam jak cały ówczesny niemiecki przemysł, czyli sięgnięto do przymusowej pracy ludzi z krajów podbitych. Pierwsi pracownicy przymusowi pojawili się w firmie już w roku 1940. W następnych latach liczba pracowników przymusowych tylko rosła. Pracownicy ci w szczytowym momencie stanowili 34% wszystkich zatrudnionych. W tym czasie firma dalej rozwijała swoje technologie. Na początku 1942, ZF uzyskała zamówienie na produkcję nowego rodzaju przekładni dla czołgów Pantera i Tygrys. W związku ze zbyt małymi mocami produkcyjnymi, w miejscowości Passau uruchomiono nowy zakład, produkujący przekładnie dla Tygrysów. Od 1944 roku firma zaczęła „korzystać” z pracy więźniów obozu koncentracyjnego w Mauthausen. Ważnym „wydarzeniem” w dziejach firmy, stał się dzień 28 kwietnia 1944 roku. W dniu tym nastąpił ciężki nalot lotnictwa alianckiego na Friedrichshafen i okoliczne zakłady produkcyjne. Ulokowana tam firma ZF, została zrównana z ziemią. W dniu zakończenia II Wojny Światowej, ruiny ZF w Friedrichshafen stały puste. Został tylko jeden pracownik. Jako, że ZF uważany był przez aliantów za firmę czysto zbrojeniową, zakłady objęte zostały ścisłą kontrolą. Istniała

również groźba, że resztki zakładów, które przetrwały wojnę, zostaną zdemontowane a produkcja nie zostanie uruchomiona. Zapadła już nawet decyzja Sojuszniczej Rady Kontroli, że ZF jako spółka zostanie rozwiązany. Dopiero zabiegi poczynione przez przewodniczącego nowo wybranej rady zakładowej Georga Gronera u francuskiego gubernatora pozwoliły na tymczasowe prowadzenie działalności. Nie powstrzymało to jednak dalszej rozbiórki fabryki i demontażu maszyn. W 1946 zdemontowano łącznie 537 maszyn, przekazanych władzom okupacyjnym. Z tego 417 maszyn trafiło do Francji, a 120 do zakładów Daimler-Benz. W pozostałościach po ZF uruchomiono działalność polegającą na naprawie i produkcji urządzeń gospodarstwa domowego na potrzeby lokalnej ludności. Jednak już w 1948 zarząd firmy doszedł do porozumienia z władzami Francuskimi w sprawie wsparcia budowy francuskiej fabryki transmisji. Jednak dalsze działanie firmy ustawicznie stało pod wielkim znakiem zapytania. Francuskie władze postawiły warunek, który mógł uratować firmę. Otóż zażądano, aby członkowie zarządu ZF zrezygnowali a sama firma miała się przekształcić w przedsiębiorstwo spółdzielcze. Dopiero w 1947 roku sytuacja niejako rozwiązała się sama. W dokumentach dotyczących fundacji, która zarządzała firmą ZF, sporządzonych przez hrabiego Zeppelina, znajdował się zapis, co powinno się stać z majątkiem fundacji, w sytuacji, gdy pierwotny cel firmy nie może być spełniony. Otóż, głównym celem firmy była budowa statków powietrznych lub promocja nawigacji sterowców. W sytuacji gdy firma nie realizuje tych celów, majątek należy przekazać gminie Friedrichshafen, która ma nią dalej zarządzać pod nazwą „Zeppelin Foundation” Po wielu zabiegach i w wyniku wielu działań, udało się w lipcu 1948 roku usunąć ZF z listy fabryk niemieckich podlegających demontażowi. Firmie udało odzyskać się część maszyn.

W roku 1950, francuskie władze okupacyjne ustanowiły stabilną strukturę własności firmy ZF. I tak, miasto Friedrichshafen stało się większościowym udziałowcem akcji firmy (89,8%). Pozostałe akcje należały do rodziny Brandenstein-Zeppelin (6,2%), oraz firmy Maag (4%). Od tego czasu nastąpił znowu powolny rozwój firmy. Najpierw ZF nawiązała współpracę z Amerykańską firmą Gemmer z Detroit w zakresie produkcji układów kierowniczych. Również bardzo pomogło firmie duże zamówienie na skrzynie biegów od firmy DKW. Zamówienia były tak duże, że firma musiała znacznie rozbudować swoje hale produkcyjne. Nowa lokalizacja uruchomiona została w 1962 roku. W efekcie na przełomie lat 50/60 firma pracowała pełną mocą, produkując przekładnie dla samochodów osobowych, ciężarowych, oraz dla rolnictwa. Już w 1959 firma ruszyła na „podbój świata” i uruchomiła pierwszą fabrykę w Brazylii w miejscowości Sao Caetano do Sul. Warto wiedzieć, że firma już od 1959 zaczęła używać komputerów w dziale inżynierskim, a od 1962, komputery były używane w księgowości oraz kontroli i planowaniu produkcji. Od roku 1960 w zakładach ZF zaczęli pojawiać się pracownicy obcokrajowcy. W 1969 stanowili już 18% załogi a pochodzili między innymi z Hiszpanii, Grecji, Jugosławii, Austrii, Francji i Turcji. Od roku 1960 zakłady ZF w Passau, rozpoczęły produkcję planetarnych osi skrętnych, co pozwoliło na wejście w rynek maszyn budowlanych.. Szybko, bo już w 1963 podjęto produkcje przekładni do pojazdów budowlanych, co umocniło pozycję ZF w tym segmencie. W 1965 ZF uruchamia produkcje pierwszej automatycznej skrzyni biegów do samochodów osobowych. W 1965 firma ZF zatrudniała już 14000 pracowników i była największym europejskim producentem przekładni i układów kierowniczych. Jednak już rok później, dla zarządu ZF jasnym się stało, że dalszy rozwój firmy możliwy jest tylko pod warunkiem zwiększenia innowacyjności oraz „umiędzynarodowieniem” produkcji. Jako ciekawostkę należy zauważyć,

że w 1969 ZF wznowił działalność w dziedzinie budowy sterowców, oraz rozwinął produkcję przekładni do jednostek morskich. Uruchomiono również produkcję przekładni dla lotnictwa, między innymi dla bardzo popularnego śmigłowca Bo 105, który był produkowany ponad 30 lat. Od początku lat 70, do produktów oferowanych przez ZF zaczęła „wchodzić” elektronika. W dziedzinie dystrybucji swoich wyrobów, ZF poczynił wielkie zmiany. Początkowo produkty ZF były sprzedawane w świecie przez niezależnych dystrybutorów. W 1971 zarząd ZF podjął decyzje, że przejmie tych niezależnych dystrybutorów, lub założy swoje firmy zajmujące się sprzedażą podzespołów produkowanych przez ZF. Dlatego sieć sprzedaży ZF rozrosła się, najpierw w Europie, następnie w Afryce Południowej i w Stanach Zjednoczonych. W roku 1972 ZF utworzył spółkę z Amerykańską firmą BergWerner w celu produkcji automatycznych skrzyń biegów. Produkcję ulokowane w nowej fabryce w miejscowości Saarbrücken. W roku 1973 eksport firmy osiągnął już 35% całkowitej sprzedaży. Zakłady ulokowane w Brazylii rozwijały się bardzo dobrze, jednocześnie rosły koszty produkcji w Niemczech. Doprowadziło to do podjęcia decyzji przez kierownictwo ZF o umiędzynarodowieniu produkcji. W ramach tej strategii ZF nabył w 1973 roku 50% udziałów w Industrias Subsidiarias de Aviacion z siedzibą w Sewilli. W 1979 ZF przejął początkowo 49% argentyńskie firmy Fabrica Argentina de Engranajes. W efekcie zakłady ulokowane w Ameryce Południowej zapewniły ZF pierwszą w historii możliwość zaopatrywania lokalnych klientów niezależnie od zakładów macierzystych. Kryzys paliwowy lat 70 doprowadził do spadku zapotrzebowania na samochody. Zmusiło to producentów, w tym ZF do projektowania oszczędnych układów napędowych stosowanych w pojazdach. ZF opracował dające znaczne oszczędności w użyciu paliwa, nowe przekładnie do ciężkich samochodów ciężarowych. W 1976 opracowane zostało nowe logo, które jest używane do dziś.

oficjalna nazwą było „Zahnradfabrik”. W marcu 1979 ZF uruchomił nową lokalizację w miejscowości Northbrook w Ameryce. Miało to dla firmy duże znaczenie, bo już w 1980 ZF otrzymał od Forda duże zamówienie na dostawę skrzyń biegów. Jednocześnie dalej rozbudowywano obiekty w Fredrichshafen. Powstała tam nowa hala produkcyjna o powierzchni 16300 metrów. W 1983 firma wykorzystwała zapotrzebowanie rynku na nowe osie do autobusów niskopodwoziowe co pozwoliło na dalszy rozwój firmy. W 1984 ZF przejął firmę Lemforder Metallwaren AG. Firma ta była producentem elementów podwozia, takich jak drążki kierownicze, drążki redakcyjne, złącza zawieszania. To przejęcie pozwoliło na rozszerzenie oferty produktów oferowanych przez ZF. W 1986 nastąpiła dalszą ekspansja ZF na rynku Amerykańskim. Zostały założone trzy nowe firmy. ZF Industrias Inc. w Dover, Delaware, ZF Steering Gear Inc. w Brewer, oraz ZF Transmissions Inc. w Gainesville. Od połowy lat 80 elektronika zajmuje coraz więcej miejsca w przemyśle motoryzacyjnym. ZF oferuje nowy układ sterowania, Servotronic. Układ trafia najpierw do BMW, wkrótce zostaje montowany także w innych pojazdach. W latach 1980-1989 liczba pracowników ZF wzrosła o 44% do 34559 pracowników. Jednocześnie sprzedaż grupy wzrosła o 157% do 5,47 mld marek. Warto również wiedzieć, że ZF dobrze współpracował z firmami z Europy wschodniej. Od roku 1967 datuje się dobrą współpracą z producentami w Jugosławii. Od 1974 ZF działa na Węgrzech. Natomiast od 1980 ZF dostarczał do ZSRR układy kierownicze. Również skrzynie biegów były tam produkowane na licencji ZF. Po zjednoczeniu Niemiec ZF nie planował większych inwestycji w obszarze dawnego NRD. Jedyną przejętą firmą w tym obszarze było przejęcie firmy Getriebewark Brandenburg. Uruchomiono tam produkcję ręcznych skrzyń biegów.

Na początku lat 90 znacznie wzrosła presja na obniżanie kosztów w przemyśle samochodowym. Zostało to zapoczątkowane głównie przez jednego człowieka. Hiszpana Jose Ignacio Lopeza, który przejął odpowiedzialność za zakupy w General Motors. Od tej pory tendencja ta została zdefiniowana dla całej branży motoryzacyjnej. (To tylko tak, aby pracownicy wiedzieli komu „podziękować” za ustawicznie podnoszenie celów). Miało to również kolosalne znaczenie dla samej firmy ZF, jak i dla pracowników. W roku 1993 ZF zakłada pierwszą lokalizację w Chinach. W efekcie intensywnych działań, następuje szybki rozwój działalności w Chinach i w roku 2006 jest tam już około 20 lokalizacji ZF. Pomimo gwałtownego rozwoju na rynku Chińskim, ZF nie zaniedbuje działalności w Ameryce. Powstają tam dwie nowe lokalizacje produkcji osi. Fabryki powstają Sportanburg i Duncan. Produkcja w tych lokalizacjach rozpoczyna się w roku 1996. W 1996 uruchomiony zostaje kolejny amerykański zakład w Tuscalosa. Na innych rynkach również trwa ekspansja. W 1994 ZF przejmuje pozostałe 50 % udziałów w Henschel Flugzeug-Werke w Kassel. Również w sektorze morskim, ZF kupuje firmę HURTH Marine Gear ulokowane w mieście Arco we Włoszech. W 1995 ZF kupiło producenta napędów kolejowych. W dawnym zakładzie HURTH w Gotha powstało centrum dla systemu wózków widłowych i montażu napędów osi. W połowie lat 90, zmagają się z redukcją kosztów produkcji rozpoczęto przenoszenie części produkcji do krajów tak zwanych nisko kosztowych. ZF kupuje Węgierską fabrykę przekładni do pojazdów użytkowych Csepel w mieście Eger. W 1997 ZF zintegrował zakład Renault w Boutheon, gdzie od 1998 uruchomiono produkcję transmisji do pojazdów użytkowych. W 1997 ZF wprowadza elektroniczną w pełni automatyczną skrzynię biegów AS Tronic. W tym samym roku firma ZF wraca do swych korzeni i uruchamia produkcję nowego typu sterowca Zeppelin. W tym roku powstało osiem nowych sterowców. W 1998 po raz pierwszy sprzedaż ZF przekracza 10 miliardów marek a firma zatrudniając około 30000 pracowników

ZF przekracza 10 miliardów marek a firma zatrudniając około 30000 pracowników staje się jednym z głównych graczy na rynku. Nie jest to jednak koniec w planach ekspansji firmy. W 2001 ZF przejmuje firmę Sachs zatrudniającą w tym czasie około 18000 pracowników. Oczywiście spowodowało to znaczne rozszerzenie asortymentu produktów oferowanych przez ZF. Między innymi są to amortyzatory, sprzęgła i wiele innych elementów które były w ofercie firmy Sachs.

W lipcu 2007 ZF założył ZF Engineering w Pilźnie. Firma zatrudniając początkowo 150 pracowników i koncentrowała się na rozwoju oprogramowania i na mechatronice.

ZF tworzy strategiczny sojusz z innym wielkim producentem podzespołów motoryzacyjnym, firmą Continental. Volkswagen zlecił sojuszowi zbudowanie kompletnego hybrydowego modułu napędowego. Jednocześnie ZF wprowadza na rynek własną technologię hybrydową dla Mercedesa. Przełom 2008/2009, jak wieki z Was pamięta, był czasem jednego z większych kryzysów. Przemysł motoryzacyjny bardzo boleśnie odczuł jego skutki. ZF również zanotował gwałtowny spadek produkcji (w sumie o około 26%), jednak co warte odnotowania, pomimo straty w tym czasie w wysokości 421mln euro, nie dokonano żadnych zwolnień pracowników. Natomiast program oszczędnościowy jaki wtedy wdrożono, pozwolił na wygenerowanie 600 mln euro.

W sumie patrząc z perspektywy czasu, to pozycja ZF się poprawiła. ZF zdobył dodatkowe zlecenia w USA dla Chryslera. We Francji ZF zakupił Founderie Lorraine od firmy Honsel AG, natomiast w 2011 przejął zakład Honsel w Norymberdze.

W 2011 ZF buduje nową fabrykę przekładni turbin wiatrowych, ulokowaną w amerykańskim mieście Gainesville. W tym samym roku ZF przejął belgijską firmę Hansen Transmissions International, który oprócz produkcji w Belgii, posiadał zakłady w Chinach i w Indiach. Ponadto w Dortmundzie i w Vernon Hills (USA), stworzono regionalne centra serwisowe energetyki wiatrowej.

W 2012 ZF buduje nową fabrykę w Chinach, gdzie podjęto produkcję osi do samochodów osobowych.

Jednak największe inwestycje zostały poczynione w USA. Zostały przejęte zakłady w Marysville produkujące osie, następnie rozbudowane zostały zakłady we Florencji (Kentucky), powstała nowa linia do produkcji turbin wiatrowych w Gainesville, oraz powstała fabryka w Gray Court produkująca nowe automatyczne skrzynie biegów. W 2015 firma obchodzi 100 lecie działalności. Rok ten jest ważny dla ZF, ponieważ w tym roku następuje przejście znanej firmy TRW (TRW ma również kilka lokalizacji w Polsce i w samej Polsce zatrudnia około 6000 pracowników).

Przed przejściem WABCO, ZF wykazuje obroty przekraczające 30 mld euro, a liczba pracowników wynosi około 138 tys.

Następnym krokiem ZF, jest zakup firmy WABCO i tu kończymy z historią i przechodzimy do teraźniejszości. Jakie lokalizacje i jaką działalność prowadzi na dziś ZF w Polsce? Otóż, są to następujące lokalizacje:

1. Zakłady Produkcyjne w Bielsku-Białej oraz w Czechowicach-Dziedzicach
2. Centrum Inżynieryjne (Engineering Center) w Bielsku-Białej
3. Globalne Centrum Rekrutacji (Global Recruitment Center)
4. Zakład Produkcji Pasów Bezpieczeństwa (Occupant Safety Systems Seat Belt Plant)
5. Zakład Produkcji Poduszek Powietrznych (Occupant Safety Systems Airbag Plant)
6. Zakład Elektroniki (Electronics Plant)
7. Centrum Inżynieryjne (Engineering Center)

8. Europejskie Centrum Usług Wspólnych (European Shared Services Center)
9. Centrum IT (IT Center)
10. Globalne Biuro Zakupów (Global Purchasing Office)
11. Zakład Produkcji Układów Wspomagania Hamulcowego (Braking Systems Plant) w Gliwicach
12. Centrum Inżynieryjne (Engineering Center) w Łodzi
13. Zakłady produkcyjne LP1 i LP2 we Wrocławiu
- 14 Solutions w . REMANKrajkowie (Wrocław)

W Polsce we wszystkich lokalizacjach pracuje ponad 10.000 pracowników. Jest to druga (po Niemczech), pod względem ilości pracowników lokalizacja ZF w Europie.

Jak na tym tle wygląda Związek Zawodowy Pracowników ZF Polska?

Otóż, musicie wiedzieć, że po niespełna dziewięciu miesiącach działania, związek skupia ponad 900 pracowników.

Ilość ta powiększa się praktycznie każdego dnia. Co więcej, związek ten skupia już praktycznie wszystkie lokalizacje ZF w Polsce. (Brakuje jeszcze członków w Centrum Inżynieryjnym w Bielsku-Białej).

Jednocześnie Związek Zawodowy Pracowników ZF Polska, stał się największym związkiem zawodowym działającym w polskich zakładach ZF.

Dariusz Zygmanski



Pierwsze „srebrne strzały” Mercedesa wyposażone są w amortyzatory i sprzęgła Sachs. 1937

## Podsumowanie negocjacji prowadzonych w zakładach ZF

Celowo napisałem o negocjacjach prowadzonych w zakładach ZF a nie we Wrocławiu.

Musimy zacząć zdawać sobie sprawę, że ZF w Polsce to 10 tysięcy pracowników i kilka zakładów. Konsekwencje tego faktu są dla nas znaczące, nawet jeśli wielu pracowników nie zdaje sobie z tego sprawy. O tym napiszę na zakończenie. Wracając do podsumowania, to zapewne już wszyscy wiecie, we Wrocławskich zakładach ZF zawarte zostało porozumienie pomiędzy Pracodawcą a Organizacjami Związkowymi działającymi w naszej firmie.

O szczegółach tego porozumienia nie będę tu pisał, bo jak sądzę znane jest wszystkim pracownikom.

Warto jednak w tym miejscu przypomnieć, co jest powodem skutecznego działania związków w trakcie tych (i nie tylko tych), rozmów. Jasne dla mnie jest, że wspólne działanie związków przed Pracodawcą jest jedynym skutecznym sposobem działania.

Mam nadzieję, że rozumie to również większość pracowników.

Jest jednak jeszcze jeden czynnik, bez którego, porozumienie zawarte we Wrocławiu byłoby całkiem inne. Ale od początku.

Tegoroczne negocjacje były niezwykle trudne. Zresztą, jak sami wiecie, wywołane były niecodzienną, trudną sytuacją pracowników z powodu drastycznych wzrostów kosztów życia. Jednak dodatkowym utrudnieniem stały się plotki i insynuacje rozprawiane przez kilka osób, które, przyznam, narobiły trochę „smrodu” i niepotrzebnych nerwów. Uważam, że sprawa ta wymaga wyjaśnienia, ale o tym za chwilę.

Jak zapewne też wiecie, w końcu ubiegłego roku, powstał nowy związek. Wspólnie z Jarkiem Gadawskim i kilkoma innymi osobami z naszego zakładu, powołaliśmy Ogólnopolski Związek Zawodowy.

Od razu wyjaśniam, nie była to żadna fanaberia, ani działanie nieprzemyślane. Każdy, choć trochę obeznany w funkcjonowaniu związków zawodowych, powinien wiedzieć, że przy takiej strukturze pracodawców jak w ZF,

związek działający tylko w jednym zakładzie, jest dużo słabszym partnerem dla pracodawcy, niż związek międzyzakładowy, posiadający struktury w każdym zakładzie.

To też Wam dziś udowodnię w dalszej części tekstu.

W pierwszej kolejności, po utworzeniu nowego związku, powołaliśmy Związek Zawodowy Pracowników ZF Polska, obejmując swoim działaniem zakłady we Wrocławiu, zakłady poduszek i pasów w Częstochowie, zakłady elektroniki w Częstochowie, oraz zakłady ZF w Gliwicach, Czechowicach Dziedzicach i Bielsku Białej. W efekcie związek dość szybko się rozwija i obecnie liczy około 900 członków.

Od razu też wyjaśniam, że mimo objęcia działaniem związku zakładów we Wrocławiu, faktycznie związek ten w tej lokalizacji działa tylko formalnie.

Uważam, że działające we Wrocławiu związki, NSZZ Solidarność, OPZZ Konfederacja Pracy i Związek Zawodowy Pracowników ZF (WABCO), są na tyle silne i na tyle dobrze współpracują, że nie ma potrzeby tworzyć czwartej aktywnej organizacji związkowej.

W efekcie, negocjacje w sprawie żądań zgłoszonych przez wszystkie związki zawodowe podjęte zostały we wszystkich produkcyjnych lokalizacjach ZF w Polsce.

Miało to kapitalny wpływ na przebieg negocjacji oraz na efekty widoczne w zawartych porozumieniach.

Zapewniam, gdyby negocjacje ograniczone byłyby tylko do zakładów Wrocławskich, porozumienie, jakie byśmy zawarli, byłoby zupełnie inne. Zdaję sobie sprawę, że pracownicy nie znając przebiegu rozmów w poszczególnych zakładach tego nie wiedzą, dlatego muszę tu opisać nieco szczegółów z „kuchni” tych negocjacji. Otóż 18 sierpnia podpisane zostało porozumienie w Gliwickich zakładach. 19 sierpnia, podobne porozumienie było zawarte w zakładach produkcyjnych w Czechowicach Dziedzicach i Bielsku Białej.

Gdzie i z czym w tym czasie byliśmy we Wrocławiu???

Otóż w dniu 29 lipca 2022, zawarte

zostało porozumienie z mediacji w sporze zbiorowym (dotyczącym premii Covidowej).

Porozumienie zawierało w zasadzie tylko jedno zdanie: *Strony po przeprowadzeniu mediacji wspólnie postanowiły o zakończeniu sporu zbiorowego.*

Możecie zastanawiać się co było powodem takiej decyzji.

Otóż na pewno powodem takim nie było kolejne wyjaśnienie dotyczące premii covidowej wypłaconej niemieckim pracownikom. Była to już chyba czwarta wersja, jaką słyszałem, więc nie robiło to na mnie wrażenia, ani tym bardziej nie przekonało.

Powodem zakończenia tego sporu, było dokonanie wstępnych ustaleń dotyczących podwyżek wynagrodzenia dla pracowników (drugi spór, który był prowadzony równoległe).

Jakie to były te ustalenia?

Związki zgodziły się wstępnie na podwyżkę wynagrodzeń w styczniu 2023 w wysokości 8-10% (szczegóły do negocjacji) oraz ustaliliśmy, że związki wystąpią z oddzielnym pismem o premię wypłaconą w pierwszym kwartale 2023 w wysokości 1100 – 1200 zł.

Jesteście zdziwieni? W świetle dzisiejszych ustaleń, to byłaby porażka. Ale to wiemy dziś. Pamiętajcie, że to było w dniu 29 lipca, kiedy nie było żadnych ustaleń w innych zakładach. Więc co się stało, że we Wrocławskich zakładach zostało zawarte zupełnie inne porozumienie podwyżkowe?

To proszę tylko zwrócić uwagę na daty; 18 sierpnia zawarte zostaje dobre porozumienie w Gliwicach.

19 sierpnia zawarte zostaje podobne porozumienie w Czechowicach Dziedzicach i Bielsku Białej.

20 sierpnia z inicjatywy Jarka Gadawskiego wysłane zostaje pismo podpisane przez wszystkie związki, skierowane do dyrekcji we Wrocławiu z żądaniem podjęcia przez pracodawcę natychmiastowych rozmów dotyczących podwyżki wynagrodzeń (musicie tu wiedzieć, że spotkanie w tej sprawie zostało wyznaczone dopiero na 8 września).

Skutkiem tego pisma, już 30 sierpnia

dochodzi do rozmów, gdzie przedstawione zostały postulaty związków. Jednocześnie ustalono kontynuację rozmów w dniu 6 września. Warto tu zauważyć, że w tym momencie rozmawiamy o podobnych warunkach jak w zakładach gdzie już zostały podpisane porozumienia, natomiast o wstępnych ustaleniach z 29 lipca już nikt nie wspominał.

Spotkanie w dniu 6 września, po dość burzliwym przebiegu, kończy się podpisaniem znanego Wam już porozumienia.

Czyli tak zupełnie prosto licząc, efektem utworzenia nowego związku zawodowego, obejmującego swoim działaniem wszystkie zakłady ZF w Polsce, jest „zysk” dla każdego pracownika wrocławskiego w wysokości minimum 3800-3900 zł.

Dlatego zdziwiony byłem, gdy w trakcie negocjacji, pojawiały się roznoszone przez niektórych pracowników plotki na temat nowego związku, oraz personalnie mnie i Jarka Gadawskiego szkalujące informacje.

Ciekawa dyskusja wynikła na fb, na stronie związku zawodowego.

Jeden z „kolegów” pozwolił sobie nawet na wpisy, że *Darek z Jarkiem po wsiach jeżdżą i nie mają czasu na rozmowy we Wrocławiu*. Było też kilka podobnych w treści wpisów.

Pokazuje to tylko, jak ograniczone rozumowanie mają takie osoby.

Najgorsze jest to, że takie i podobne informacje wychodzą między innymi od ludzi, którzy noszą dumnie koszulkę z napisem Solidarność. Zapomnieli co oznacza to słowo??? A może nigdy tego nie wiedzieli?

Jasno i wyraźnie muszę to napisać. Bez tych „wsi”, pracownicy nasi byłiby w znacznie gorszej sytuacji. Porozumienie zawarte bez tych „wsi”, byłoby o wiele gorsze niż mamy. Podziękujcie zatem pracownikom tych „wsi”, albo oddajcie im kasę, którą dzięki tym zakładom dostaniecie.

Jeszcze raz to podkreślę. Bez porozumienia w Gliwicach, Czechowicach Dziedzicach i Bielsku Białej. Nie było by takiego porozumienia we Wrocławiu

Najciekawsze jest to, że „koledzy” z Solidarności cały czas mówią o tym, że związki muszą działać wspólnie, że wszystkie związki są ważne, a z drugiej

strony, nie przeszkadza im to aby nas przy każdej możliwości kopnąć. Ostatnim czasem „specjalnością” działaczy „S”, stało się podkupowanie członków związku z innych organizacji i uprawianie propagandy.

Tu trzeba zauważyć, że w ostatnim czasie opanowali tą umiejętność do perfekcji.

Muszę tu odnieść się do jeszcze jednej plotki puszczonej do pracowników. Otóż fakt, że działamy w kilku zakładach nie spowoduje, że zaniedbaliśmy pracowników i działalność związku we Wrocławiu. Zarówno terminy spotkań z pracodawcą, jak i wszystkie sprawy związkowe były realizowane i w żadnym wypadku nie można mówić, że zapomnieliśmy o pracownikach Wrocławia i członkach naszego związku. Jaki był zatem cel tych plotek i pomówień? O to zapytajcie osoby, które to robiły.

Sądzę, że w niedługim czasie będziecie mogli poznać więcej korzyści z faktu działania związku we wszystkich zakładach ZF.

Przekonany jestem, że korzyści te będą widoczne dla pracowników tak Wrocławia, jak i Częstochowy, Gliwic, Czechowic i Bielska.

Przypominam też, że podobne rozmowy prowadzimy w jeszcze ostatnich lokalizacjach, gdzie nie ma jeszcze porozumienia podwyżkowego, czyli w zakładach pasów i poduszek w Częstochowie.

Jak zapewne już wiecie, podpisane też zostało porozumienie w Częstochowskim zakładzie elektroniki. Ciekawe ruchy dyrekcji obserwujemy również w Centrum Inżynieryjnym, Europejskim Centrum Usług Wspólnych, Globalnym Biurze Zakupów i Centrum IT. Dlatego na zakończenie mam do pracowników, wszystkich pracowników prośbę. Nie słuchajcie plotek, pomówień i innych bzdur. Zawsze znajdują się ludzie, którzy tak będą działali. Z głupoty, niewiedzy, złośliwości, zawiści lub innych powodów.

Dariusz Zygmarski

## Obowiązek wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych na polecenie pracodawcy

Bardzo często pojawia się w pytaniach pracowników kwestia pracy w nadgodzinach.

Czy pracodawca może każdemu pracownikowi wydać takie polecenie?

Czy pracownik może odmówić wykonania takiego polecenia?

Jakie są konsekwencje, gdy pracownik takie polecenie otrzyma i go nie wykona?

Te pytania pojawiają się w każdym zakładzie i trzeba przyznać, sprawa nie jest prosta.

zaczniemy jednak od początku:

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych wiąże pracownika nie tylko wówczas, gdy zlecono mu pracę zgodną z umówionym rodzajem, lecz również wtedy, gdy zlecono mu inną pracę (por. wyrok SN z dnia 1 sierpnia 1990 r., sygn. akt I PRN 7/90). Praca ta jednak powinna odpowiadać posiadanym przez pracownika kwalifikacjom (por. wyrok SN z dnia 8 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 131/97, OSNP 1998/6/178).

Generalnie czas pracy pracownika zatrudnionego w podstawowym systemie czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 129 K.p.).

Pamiętajmy jednak, że Art.129 § 2. K.p. stanowi; „*W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników*”

Z kolei zgodnie z art. 151 K.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar tego czasu stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest

jest dopuszczalna tylko w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego,
- ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- **wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy.**

! to właśnie ten punkt, mówiący o „szczególnych potrzebach pracodawcy”, jest najczęściej powodem, że pracownik otrzymuje takie polecenie. Budzi on też najwięcej kontrowersji i pytań.

Należy tu wyjaśnić, iż pojęcie "szczególne potrzeby pracodawcy" oznacza sytuacje wyjątkowe, które nie powinny być nadużywane przez pracodawców. W uzasadnieniu wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 667/99, OSNP 2001/22/662) Sąd Najwyższy stwierdził, że **szczególne potrzeby pracodawcy to potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością.**

Jednak pamiętajmy, to pracodawca, a nie pracownik decyduje czy taka okoliczność uzasadniająca potrzebę pracy ponadnormatywnej występuje. W zasadzie pracodawca może polecić pracę w godzinach nadliczbowych wszystkim pracownikom. Zakaz pracy nadliczbowej dotyczy jedynie:

- pracowników młodocianych (art. 203 § 1 K.p.),
- pracownic w ciąży (art. 178 § 1 K.p.),
- osób niepełnosprawnych, (art. 15 i 16 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).
- **pracowników opiekujących się dziećmi w wieku do lat 4 bez ich zgody (art. 178 § 2 K.p.).**

Obowiązek pracownika świadczenia pracy ponadnormatywnej wynika z określonej w art. 100 K.p. **powinności sumiennego i starannego świadczenia pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych.**

Pracownik jest zobowiązany do realizacji polecenia pracy

nadliczbowej, jeżeli nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, a także zasadami współzycia społecznego.

Bezasadna odmowa realizacji polecenia pracodawcy świadczenia pracy nadliczbowej jest uważana za naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniających nie tylko zastosowanie kary porządkowej, lecz także zwolnienie z pracy w trybie art. 52 K.p.

Dlatego bardzo ważne, jakie zapisy dotyczące tego zagadnienia pojawiają się w regulacjach wewnątrz zakładowych (o ile się takie zapisy pojawiają, bo wcale nie musi tak być). Wiem z doświadczenia, że w wielu zakładach w przepisach zakładowych pojawiają się zapisy doprecyzujące to zagadnienie.

Jest to jednak możliwe to tylko w sytuacji, gdy w zakładzie jest i aktywnie działa organizacja związkowa. Musicie pamiętać, że w zakładzie gdzie nie ma związku zawodowego, takie zapisy są konstruowane przez pracodawcę i co najwyżej są konsultowane z przedstawicielem pracowników (czasem zwanym mężem zaufania, lub jeszcze inaczej).

Tu jednak należy podkreślić, że osoby takie, w przeciwieństwie do związku zawodowego, mają w tym zakresie tylko uprawnienia konsultacyjne.

Często przedstawiciele pracowników robią za „listek figowy” dla pracodawcy i niestety muszą się wstydić za przepisy wprowadzane w zakładzie.

Temat mężów zaufania, przedstawiciele pracowników, będzie poruszany oddzielnie, podobnie jak zdają sobie sprawę, że wyjaśnienia odnośnie pracy w nadgodzinach nie kończą tego tematu i

zapewne będziemy do niego wracali jeszcze nie raz.

Mam też do Was wszystkich prośbę. Zanim ktokolwiek podejmie decyzję o odmowie wykonania polecenia przełożonego (nie ważne w jakim zakresie), skontaktujcie się z przedstawicielem związku zawodowego. Pozwoli to często uniknąć niepotrzebnych problemów.

Kontakt do przedstawicieli związku:  
668691560 Dariusz Zygmanski

606429012 Jarosław Gadawski

500304354 Andrzej Kroker -  
Czechowice Dziedzice i Bielsko Biala

604599149 Artur Czarnota -  
Częstochowa

662156895 Mieczysław Wypych -  
Częstochowa elektronika

509572435 Tomasz Urbaniak - Gliwice

Strona związku:  
<https://związekzawodowyzf.pl>  
Strona na fb:

<https://www.facebook.com/groups/390825829502676>

Dariusz Zygmanski

