

Sprawozdanie Zarządu ZZPRC z prowadzonej działalności w czasie VII kadencji w okresie od 25 maja 2017 do 24 czerwca 2021 roku

Podczas pierwszego roku VII kadencji władz Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w składzie ścisłego zarządu poza mną pracowali: Krzysztof Bohdan, Marek Goldsztejn, Piotr Kruk do sierpnia 2020 oraz Andrzej Krakowiak.

Funkcje przewodniczących oddziałowych organizacji związkowych pełnili:

w Zakładzie Elektrociepłowni — Kamil Kubiś w Zakładzie Nawozów — Dariusz Mieleszko w Zakładzie Melaminy i Mocznika — Piotr Kruk w Zakładzie Kaprolaktamu — Arkadiusz Kośmider w Zakładzie Amoniaku I — Dariusz Mieleszko w Zakładzie Amoniaku II — Michał Oleksiak w Wydziale Laboratoriów — Edyta Dobosz w Wydziale Pakowni — Ryszard Czarnecki w Wewnętrznej Służbie Ochrony — Andrzej Nogal w CTL KOLZAP - Paweł Górnik w Kole Związkowym — Andrzej Krakowiak

W okresie od 25 maja 2017 roku do 24 czerwca 2021 roku odbyło się 49 posiedzeń ścisłego zarządu i 12 posiedzeń poszerzonego zarządu.

W Komisji Rewizyjnej pracowali: Jacek Nowacki — przewodniczący oraz Przemysław Mirończuk i Michał Oleksiak — członkowie.

W Komisji Socjalnej pracowali: Krzysztof Bohdan, Edyta Dobosz, Marek Goldsztejn, Krzysztof Kamola, Eryk Kowalczyk, Przemysław Mirończuk, Damian Woźniak.

W Komisji Mieszkaniowej pracowali: Edyta Dobosz i Przemysław Mirończuk.

Z ramienia naszej organizacji związkowej w Radzie Pracowników do kwietnia 2019 roku pracowali: Małgorzata Siedliska, Piotr Kruk, Damian Woźniak, Eryk Kowalczyk i Sławomir Wręga a obecnie Anna Ozga, Szczepan Górecki i Sławomir Wręga.

W Komisji BHP pracowali: Marek Goldsztejn i Michał Oleksiak.

W Komisji Płacowej pracowali: Sławomir Wręga i Piotr Kruk.

W maju 2017 roku Walne Zebranie Sprawozdawczo-Wyborcze ZZPRC wybrało nowe władze naszej organizacji. Do naszego grona dołączył po dłuższej przerwie Andrzej Krakowiak.

Zgodnie z Postanowieniem Układowym nr 1/2017/13 każdy pracownik otrzymał w maju 2017 roku podwyżkę w kwocie 606 zł. Ponadto w umowie o pracę oprócz wynagrodzenia zasadniczego została umieszczona kategoria zaszeregowania.

W pierwszych dniach czerwca 2017 roku trzy reprezentatywne organizacje związkowe wystąpiły do prezesa Wardackiego z pismem w sprawie konsolidacji pionów handlowych. W piśmie wprost poinformowaliśmy prezesa Wardackiego, że koncepcja konsolidacji pionów handlowych przygotowana przez dyrektora Piotra Zarosińskiego w naszym mniemaniu osłabia poszczególne zakłady Grupy Azoty. Tworzenie sztucznych, wyodrębnionych na poziomie korporacyjnym struktur nie gwarantuje utrzymania pozycji rynkowej i generowania zysków zarówno Grupy Azoty, jak również poszczególnych Spółek. Wyjaśniliśmy prezesowi, że jesteśmy zwolennikami pozytywnej synergii, wynikającej z procesu konsolidacji, dlatego zarządzanie poszczególnymi obszarami w Grupie powinno być przypisane tym zakładom, które w danym obszarze mają najmocniejszą pozycję i swoimi wynikami udowodniły wiodącą rolę. Nikomu nie trzeba udowadniać, że to Puławy są liderem i kreatorem na rynku sprzedaży nawozów oraz produktów chemicznych w Polsce, i to Puławy powinny być nadal wiodącym podmiotem odpowiedzialnym za organizację, zarządzanie i koordynację sprzedaży nawozów. Marginalizowanie roli Puław w handlu nawozami ma się nijak w stosunku do wielkości produkcji i sprzedaży nawozów oraz do generowanych przez ten segment produktowy przychodów i zysków na tle całej Grupy Azoty.

Drugim aspektem, który wybrzmiał w piśmie do prezesa Wardackiego, był fakt naszej niezgody na sposób procedowania w Grupie Azoty. Za kompletnie niezrozumiałe i skandaliczne uznajemy brak konsultacji planów zmian organizacyjnych zarówno ze związkami zawodowymi, jak i Radą Pracowników naszego przedsiębiorstwa.

22 czerwca w Tarnowie odbyło się spotkanie organizacji związkowych z przedstawicielem Zarządu Grupy Azoty, przewodniczącym Rady Nadzorczej i Prezesem naszej spółki. Spotkanie dotyczyło planów konsolidacji spółek Grupy Azoty, zmian w pionie handlowym naszej spółki, zmian w statucie Grupy, kwestii obecności przedstawicieli Puław w zarządzie Grupy oraz planów inwestycyjnych w Puławach.

Ustalono, że procesy konsolidacji nie mogą naruszać utożsamiania się pracowników z poszczególnymi zakładami. Celem konsolidacji było wzmocnienie wszystkich podmiotów tworzących Grupę, a nie słabszych kosztem silniejszych.

Przedstawiciele organizacji związkowych stanowczo zaprotestowali przeciwko proponowanym przez Zarząd Grupy zmianom w pionie handlowym, stwierdzając, że zarówno charakter zmian, jak i sposób ich wprowadzenia są nie do zaakceptowania. Głównym powodem było oczywiście pomniejszenie wartości puławskich zakładów, które stanowiłoby naturalną konsekwencję wprowadzonych zmian. Poinformowaliśmy, że nie zostanie zaakceptowane przejęcie pracowników PUŁAW przez Grupę. Nie wyrażono także społecznej akceptacji na likwidację Biura Zakupów (Tradingu). Nie ma zgody na osłabianie firm dystrybucyjnych, stanowiących własność PUŁAW. Ustalono, że projekt restrukturyzacji obszaru handlowego w Grupie Azoty wróci do konsultacji pomiędzy Zarządami Grupy Azoty PUŁAWY i Grupy Azoty. Następnie zostanie skonsultowany ze związkami zawodowymi i Radą Pracowników PUŁAW.

Prezes Grupy Azoty Wojciech Wardacki oraz dyrektor Departamentu Korporacyjnego Nadzoru Właścicielskiego Anna Zarzycka-Rzepecka zapewnili zebranych, że wszelkie znajdujące się w statucie ograniczenia względem załogi i wyboru swoich przedstawicieli do organów Spółki zostaną usunięte.

Organizacje związkowe zaprezentowały stanowisko, iż oczekują stosowania zasad ładu korporacyjnego opisanych w pkt 6 Umowy o konsolidacji z 14 listopada 2012 r. zawartej pomiędzy Zakładami Azotowymi w Tarnowie-Mościcach SA a Zakładami Azotowymi „Puławy” SA, dotyczących powołania połowy składu Zarządu Grupy spośród pracowników PUŁAW. W odpowiedzi przedstawiciele Zarządu Grupy Azoty wyrazili pogląd, że Umowa o konsolidacji nie obowiązuje, gdyż została zawarta z naruszeniem prawa, a realizacja rozpoczętych i planowanych inwestycji w Puławach nie jest zagrożona.

Po wyczerpaniu agendy spotkania przedstawiciele związków zawodowych stanowczo zaprotestowali przeciwko próbie wdrożenia Jednolitego Regulaminu Zamówień w Grupie Kapitałowej Grupa Azoty SA z dnia 1 czerwca 2017 r. na zasadzie polecenia z Grupy Azoty. Wdrożenie regulaminu w przedstawionej formie może skutkować zagrożeniem bezpieczeństwa zakładów. Uważamy, że wprowadzenie wszelkich aktów normatywnych z poziomu Grupy powinno odbywać się z uwzględnieniem interesów i odrębności każdej ze Spółek.

Natomiast w czerwcu 2017 roku prokuratura wszczęła śledztwo w sprawie nieprawidłowości, do których miało dojść podczas prywatyzacji przychodni „Medical”, przynoszącej ogromne dochody. Przypomnę, że oprócz nas do przetargu przystąpiła spółka Med-Lek, ale w konsekwencji „Medical” sprywatyzowała spółka powiązana z poprzednim Zarządem Grupy Azoty „Puławy” (choćby poprzez osobę zięcia ówczesnego prezesa), a w ostatnim momencie nie dopuszczono do przejęcia „Remzapu”.

W związku z opinią prezesa Wardackiego wygłoszoną podczas spotkania z organizacjami związkowymi pod koniec czerwca, jakoby Umowa o konsolidacji nie obowiązywała, poprosiliśmy o opinię w tej sprawie renomowaną kancelarię prawną z Poznania. Kancelaria Radców Prawnych Jurałowicz, Hermann i Wspólnicy w następujący sposób opiniuje tę sprawę: „Zarzut naruszenia przepisów prawa nieoparty żadną argumentacją prawną, wskazania konkretnych przepisów prawa, może w istocie stanowić wypowiedź o charakterze czysto polemicznym, pozbawionym doniosłości prawnej. Za ważnością postanowień umowy przemawia również okoliczność, że jej treść nie była przez żadną ze stron kwestionowana, a jej postanowienia podlegały konsekwentnej realizacji. Reasumując, kancelaria nie znajduje na dzień dzisiejszy podstaw prawnych, mających przemawiać za nieważnością umowy konsolidacyjnej z dnia 14 listopada 2012 r.”.

2 sierpnia w naszych Zakładach został powołany do pracy Zespół ds. negocjacji zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W jego skład weszli powołani przedstawiciele pracodawcy oraz członkowie zarządów zakładowych organizacji związkowych. Zgłoszono wówczas następujące postulaty:

1. Wprowadzenie zapisów dotyczących 5-brygadowej organizacji czasu pracy, zgodnie z uregulowaniami zawartymi w Regulaminie pracy.
2. Skrócenie czasu pracy dla pracowników jednozmianowych o kolejną 1 godzinę tygodniowo, do 2 godzin tygodniowo na dotychczasowych zasadach.

3. Wprowadzenie możliwości zamieniania się pracowników pomiędzy brygadami (pracujących w 5-brygadowym rozkładzie czasu pracy) w przypadkach uzasadnionych szczególnymi sytuacjami życiowymi.
4. Wprowadzenie dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników zastępujących Dyspozytora Mocy podczas jego nieobecności, w oparciu o zasady określone w Regulaminie dodatkowego wynagrodzenia dla pracowników zastępujących mistrzów i kierowników zmiany.
5. Wprowadzenie uzupełnień w Regulaminie dodatkowego wynagradzania z tytułu pełnienia funkcji audytorów wewnętrznych. Obecne uregulowania nie obejmują audytorów wszystkich funkcjonujących w Spółce systemów.
6. Wprowadzenie zmian w Regulaminie premiowania (strona związkowa przedstawiała temat podczas negocjacji Tabeli płac).
7. W Taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowisk pracy (zał. Nr 1 do ZUZP) wprowadzić zapis, aby pracownik na rok przed deklarowanym odejściem na emeryturę otrzymał maksymalne wynagrodzenie (z poziomu D), zgodnie z posiadaną kategorią zaszeregowania.
8. Dokonanie w uzasadnionych przypadkach ponownego wartościowania niektórych stanowisk pracy. Jako przykład zostało podane stanowisko „Dyspozytora Mocy”.

W nawiązaniu do powyższego postulatu Przewodnicząca Zespołu p. Beata Kuryłowicz poinformowała, że do wprowadzenia pojedynczych zmian w taryfikatorze przewidziana jest specjalna procedura, która została opisana w załączniku Nr I do ZUZP 4. Zaproponowała również, że jeżeli istnieje taka potrzeba, to strona związkowa powinna się zwrócić do Zarządu Spółki o powołanie Zespołu ds. taryfikacji, który dokona analizy zgłoszonych wniosków, przeprowadzi ponowną wycenę wnioskowanego stanowiska i podejmie decyzję o ewentualnej zmianie kategorii zaszeregowania dla wnioskowanego stanowiska pracy.

9 sierpnia odbyło się kolejne spotkanie Zespołu.

Strona Związkowa przekazała pracodawcy podpisane postulaty — propozycje zmian do ZUZP i Regulaminu Pracy. Ustalono priorytety realizacji postulatów.

Pierwszym omawianym punktem było wprowadzenie zapisów, które dotyczyły 5-brygadowej organizacji pracy do ZUZP, zgodnie z uregulowaniami zawartymi w Regulaminie Pracy. Zaproponowano, by punkt ten zrealizować w następujący sposób: zapis S 30 ust. 2 Regulaminu Pracy wprowadza się do ZUZP jako ust 1. Art. 33. Natomiast dotychczasową treść Art. 33 ZUZP ustala się jako ust. 2 Art. 33.

W drugim punkcie omówiono skrócenie czasu pracy dla pracowników jednozmianowych i w równoważnym systemie czasu pracy z 1 godziny tygodniowo do 2 godzin tygodniowo oraz wprowadzenie dodatkowych zmian w Art. 34 Regulaminu Pracy. Ustalono, że postulat ten można wprowadzić poprzez zmianę zapisu S 34 Regulaminu Pracy: z „1 godziny tygodniowo” na „2 godziny tygodniowo” i wykreślenie ust. 2, 3 i 14.

Kolejny podjęty punkt stanowił wprowadzenie uzupełnień w Regulaminie dodatkowego wynagradzania z tytułu pełnienia funkcji audytorów wewnętrznych. Zrealizować go należy poprzez zmianę zapisu w Regulaminie, który dotyczy dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji audytorów wewnętrznych — zgodnie z zał. nr 1 do protokołu.

Czwarty z omawianych postulatów to zrównanie dodatku zmianowego dla pracowników zatrudnionych w systemach pracy zmianowej poprzez wykreślenie w Art. 16 ZUZP ust. 2.

Strona społeczna przedstawiła analizę porównawczą czasu pracy w 5-brygadowym i turnusowym systemie.

Kolejnym punktem było dopisanie stanowiska Dyspozytora Mocy do Regulaminu dodatkowego wynagradzania — dla pracowników zastępujących mistrzów i kierowników zmiany.

Następnie zebrani omówili realizację 16 postulatów strony społecznej, które przedstawiono w piśmie z dnia 11 kwietnia 2016 r. Stwierdzono wówczas, że nie zrealizowano jeszcze następujących punktów:

Pkt 5 — Podjęcie decyzji o ustanowieniu brązowej odznaki: Zasłużony długoletni pracownik GA „Puławy”.

Pkt 4 — Przegląd i modyfikacje Regulaminu premiowania.

Pkt 7 — Uruchomienie systemu dopłat MZK dla pracowników rezygnujących z dojazdu samochodem.

Pkt 9 — Likwidacja zatrudnienia przez APT. W tym punkcie przedstawiciele pracodawcy zobowiązali się ukazać zestawienie aktualnie zatrudnionych pracowników przez APT.

Pkt 11 — Opracowanie i wdrożenie systemu powołania kadry rezerwowej i określenie ścieżek kariery pracowników. W tym punkcie przewodnicząca zespołu oświadczyła, że są przygotowane projekty odpowiednich programów i będą przedłożone Zarządowi we wrześniu 2017 r.

Pkt 12 — Dodanie zapisu w ZUZP dotyczącego pracy w systemie 5-brygadowej organizacji pracy oraz 38-godzinnego tygodnia pracy dla pracowników dniówkowych (postulat w trakcie negocjacji).

Pkt 14 — Analiza potrzeby budowy ostatniego odcinka ścieżki rowerowej od lasu do Bramy Nr. 2. Z dyskusji nad tym punktem wynikała konkluzja, że zainstalowane bramki dla rowerzystów nie funkcjonują.

Pozostałe punkty z 16 postulatów uznano za zrealizowane. Dla przypomnienia były to:

Pkt 1 — Negocjacje dotyczące wzrostu płac w 2016 r.

Pkt 2 — Modyfikacja tabeli wynagrodzeń.

Pkt 3 — Analiza systemu „Rental” w organizacji gospodarki odzieżą ochronną i roboczą.

Pkt 6 - Wdrożenie Kodeksu Etyki w GA PUŁAWY.

Pkt 8 — Dostęp organizacji związkowych do radiowęzła.

Pkt 10 — Uruchomienie przejrzystego i efektywnego systemu zatrudnienia nowych pracowników w GA PUŁAWY.

Pkt 13 — Opracowanie i dodanie do zapisów w ZUZP sposobu dochodzenia do kategorii docelowej.

Pkt 15 — Wprowadzenie w obszarach wskazanych przez pracowników ruchomego czasu pracy. Pkt 16 — Umożliwienie wejścia do budynku Dyrekcji Naczelnej członkom zarządów organizacji związkowych.

17 października 2017 r. odbyło się kolejne posiedzenie Rady Nadzorczej Puław. Ostatni punkt posiedzenia stanowiła informacja o pomysłach zarządu tarnowskiej spółki na zmiany w obszarze audytu oraz handlu agro. Jak poinformował przedstawiciel załogi Grzegorz Mandziarz, Grupa Azoty zaproponowała utworzenie korporacyjnych departamentów (dotyczących tych dwóch obszarów) z kierownictwem w Tarnowie. Miałyby one wchłonąć odpowiadające im obszary spośród wszystkich czterech spółek Grupy wraz z podległymi pracownikami, prawdopodobnie na podst. S 231 kodeksu pracy. Nasz przedstawiciel

poinformował radę, że sytuacja w firmie jest napięta. Dalsze działanie w tym kierunku może doprowadzić do powstania poważnego konfliktu.

20 października wziąłem udział w zorganizowanym w Urzędzie Wojewódzkim w Lublinie spotkaniu z Wicepremierem Mateuszem Morawieckim. Inicjatorkami spotkania były posłanki na sejm RP Elżbieta Kruk oraz Gabriela Masłowska. Spotkanie dotyczyło pomysłu Grupy Azoty, który traktował o wydzieleniu i przekształceniu w spółkę pionów handlowych w poszczególnych przedsiębiorstwach oraz o przejęciu audytu.

Premier przyjął informację o zagrożeniu strajkiem w Puławskich Azotach w przypadku kontynuowania wyżej wymienionego projektu.

24 października Rada Pracowników wystąpiła do Zarządu Grupy Azoty PUŁAWY z wnioskiem o przekazanie wszelkich informacji dotyczących przewidywanej zmiany w organizacji służb handlowych i audytu, a w szczególności treści „Umowy korporacyjnej” — zaproponowanej przez Grupę Azoty. Nie uzyskano odpowiedzi, wobec czego 2 listopada Rada Pracowników wystosowała monit do Zarządu Grupy Azoty PUŁAWY w sprawie przekazania informacji związanych z planowanymi zmianami w obszarze handlu i audytu Grupy Azoty Puławy. Domagała się w nim udostępnienia danych, o które wystąpiła wnioskiem dnia 24 października, dając czas realizacji do 3 listopada.

Grupa Azoty w opublikowanym stanowisku stanowczo zdementowała, jakoby rozważany był wariant wydzielenia pionu handlowego Zakładów Azotowych Puławy do osobnej spółki. Zapewniono, że w puławskich zakładach (podobnie jak w pozostałych spółkach Grupy Azoty) służby handlowe zostaną utrzymane, a tworzone jednostki będą wspólnymi jednostkami, mogącymi działać na rzecz każdej ze spółek Grupy Azoty. Ostateczna decyzja dotycząca tego, w której spółce powołany zostanie Departament Korporacyjny Handlu Nawozami, pozostaje przedmiotem rozmów, a docelowe miejsce w strukturze będzie wspólną decyzją Grupy Azoty i spółek zależnych. Prowadzona w Grupie Azoty konsolidacja funkcji handlu nie niesie ze sobą ani żadnego finansowego, ani organizacyjnego ryzyka ograniczenia udziału Zakładów Azotowych Puławy w życiu miasta i regionu. Wdrażany proces nie ma też przełożenia na obowiązujący w Zakładach Azotowych Puławy niezależny system wynagrodzeń i premiowania Pracowników. Zarząd Grupy Azoty jest zdeterminowany, aby w porozumieniu ze stroną społeczną i przy efektywnej współpracy z zarządami spółek zależnych wdrożyć konieczne zmiany. Będą one warunkowały sukces ekonomiczny Grupy Azoty w przyszłości i stabilne, dobrze opłacane miejsca pracy.

Do komunikatu odniosłem się w komentarzu na naszej stronie w następujący sposób: „Z zewnętrznej spółki się wycofali, to dobrze. Zadziwia „determinacja w porozumieniu ze stroną społeczną” w kontekście poniżej publikowanych pism Rady Pracowników i treści pkt. 2 par. 6 Porozumienia — umowy społecznej z dnia 15.09.2014 roku o następującej treści:

„Zarząd Grupy Azoty gwarantuje przekazywanie partnerom społecznym każdej Spółki wszelkich informacji dotyczących konsolidacji i restrukturyzacji związanych z warunkami pracy i płacy pracowników Spółki ..”

Oczywiście nie otrzymaliśmy żadnej informacji — ani związku zawodowe, ani rada pracowników.

9 listopada 2017 roku wraz z Solidarnością zawiązaliśmy Komitet Strajkowy Grupy Azoty.

Komitet Strajkowy sformułował i ogłosił następujące postulaty strajkowe:

1. Zaniechanie wszelkich działań zmierzających do wydzielenia jakichkolwiek obszarów ze struktury firmy.
2. Zaprzestanie łamania umów wzajemnych, tj. Umowy Konsolidacyjnej oraz Umowy Społecznej.
3. Odwołanie z zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” wiceprezesa Krzysztofa Homendy spowodowane utratą wiarygodności i zaufania społecznego. W skład prezydium Komitetu Strajkowego weszli:

Przewodniczący — Piotr Sliwa

Wiceprzewodniczący — Sławomir Wręga

Sekretarz — Michał Oleksiak

Rzecznik Prasowy — Michał Swiderski

27 listopada na posiedzeniu Komitetu Strajkowego tenże przyjął treść pytania referendalnego:

„Czy wyrażasz zgodę na przeprowadzenie strajku w celu poparcia następujących żądań pracowniczych:

1. Zaniechanie wszelkich działań zmierzających do wydzielenia jakichkolwiek obszarów ze struktury firmy.
2. Zaprzestanie łamania umów wzajemnych, tj. Umowy Konsolidacyjnej oraz Umowy Społecznej.
3. Odwołanie z zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” wiceprezesa Krzysztofa Homendy, spowodowane utratą wiarygodności i zaufania społecznego”.

Postanowiono zwrócić się do zarządu ZAP z prośbą o wydanie list pracowników z podziałem na komórki organizacyjne, celem przeprowadzenia referendum strajkowego.

Komitet Strajkowy zaprosił Przewodniczącą Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarnosc” PROZAP Katarzynę Klimkiewicz w celu zapoznania się z narastającymi niepokojami w zakładzie PROZAP, spowodowanymi pojawiającymi się informacjami na temat rzekomego działania Tarnowa, które zmierza do przejęcia spółki PROZAP i innych.

29 listopada Rada Pracowników poinformowała pisemnie Przewodniczącego Rady Nadzorczej Grupy Azoty PUŁAWY Jacka Nieściora o tym, że nie otrzymała ona od Zarządu informacji, o które wniosowała. W odpowiedzi na wniosek Rady Pracowników otrzymała pismo podpisane przez wiceprezesa Krzysztofa Homendę i wiceprezes Izabelę Świderek. W piśmie tym odmówiono udzielenia informacji, o które wniosła Rada, a uzasadnienie odmowy jest inne niż dopuszczone zapisami ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. W związku z tym Rada Pracowników postanowiła wystąpić do sądu rejonowego — sądu gospodarczego z wnioskiem o nakazanie udostępnienia informacji.

Rada Pracowników zapowiedziała także wystąpienie do Państwowej Inspekcji Pracy o skierowanie oskarżenia przeciwko wiceprezesom Krzysztofowi Homendzie i Izabeli Swiderek

za nieprzekazanie Radzie Pracowników informacji oraz utrudnianie przeprowadzania konsultacji.

W grudniu Komitet Strajkowy w odpowiedzi na wezwanie Zarządu ZAP przystąpił do rokowań w celu rozwiązania sporu zbiorowego. Pierwsze spotkanie odbyło się 5 grudnia 2017 r. Zarząd ZAP reprezentowali wówczas wszyscy jego członkowie. Dyskutowano na temat sposobu procedowania oraz omówiono postulat numer jeden. Sytuację tę komentowałem na naszej stronie:

„Zarząd Puław uznał się za władny do załatwienia części spraw zgłoszonych w postulatach i wezwał Komitet Strajkowy do podjęcia rokowań. Nie mogliśmy odmówić. Dzisiaj, zgodnie z zapisami Ustawy O rozwiązywaniu sporów zbiorowych: „Art. 1. Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami...” rokowania przeprowadzimy ze wspólną reprezentacją dwóch pracodawców, czyli Spółek w Puławach i Tarnowie. Tylko taka konstrukcja daje możliwość zakończenia sporu porozumieniem obejmującym wszystkie postulaty”.

Jak się niestety okazało, do rokowań nie przystąpił przedstawiciel Tarnowa.

13 grudnia, w rocznicę wprowadzenia stanu wojennego, OPZZ i ZZIT opowiedziały się przeciwko załodze. Organizacje te zablokowały przeniesienie zapisów skracających czas pracy (jedna godzina tygodniowo i 5 BOP) z Regulaminu Pracy do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Tym samym uniemożliwiają rozpoczęcie negocjacji dalszego skracania czasu pracy pracowników jednozmianowych w Regulaminie Pracy.

Zapisy dotyczące skróconego czasu pracy (5BOP i 1 godzina wolna tygodniowo) znajdują się w Regulaminie Pracy. Ten akt prawny może być z powodzeniem zmieniany nawet przez samego pracodawcę, dlatego od lat staraliśmy się regulacje te przenieść do ZUZP. Samo przeniesienie jest więc krokiem do przodu. Pierwsza godzina wolna dla dniówki przez 10 lat funkcjonowała na podstawie wpisu do regulaminu, dlatego wprowadzenie drugiej tą drogą jest jak najbardziej możliwe. Na pewno jest też łatwiejsze do zaakceptowania przez zarząd. Taki tryb uzgodniliśmy pomiędzy wszystkimi organizacjami związkowymi. Uzyskaliśmy tzw. chłodną akceptację pracodawcy w związku z tym. Czekaliśmy na to od 10 lat (od 2006 roku), jednak ktoś to zaprzepaścił.

Komitet Strajkowy i Zarząd Grupy Azoty PUŁAWY we wspólnym komunikacie zapewнили, że Zarząd Grupy Azoty PUŁAWY prowadzi od 5 grudnia rokowania z Komitetem Strajkowym. 12 grudnia odbyła się kolejna tura rokowań.

Na tym etapie rozmów doprecyzowano oczekiwania Komitetu Strajkowego, które wyrażono 13 listopada w przedstawionych postulatach i omówiono, w jakim stopniu ich realizacja dotyczy Zarządu Grupy Azoty PUŁAWY.

W przypadku pierwszego postulatu, któremu poświęcono dotychczas najwięcej czasu, określono wspólne intencje stron z zakresu obszaru handlu.

Strony zadeklarowały, że zależy im najak najszybszym osiągnięciu porozumienia.

Pomimo deklaracji i zapewnień, rok 2018 dla załogi rozpoczął się z trwającym w Zakładach Azotowych „Puławy” Pogotowiem Strajkowym i nierozwiązaną sprawą Pionu Handlowego.

Na spotkaniu w dniu 12 stycznia 2018 roku Komitet Strajkowy zakończył etap rokowań i wyraził konieczność przystąpienia do etapu mediacji, ponieważ nie uzgodniono treści protokołu z dnia 12 grudnia 2017 roku. Komitet Strajkowy przedstawił swoje stanowisko w kwestii zgłoszonych przez siebie postulatów oraz zarekomendował osobę mediatora.

19 stycznia odbyło się spotkanie, mające na celu wyłonienie mediatora. Z uwagi na to, że nie udało się dojść do porozumienia, postanowiono wystąpić do ministra o wyznaczenie mediatora. Pismo w tej sprawie wysłano 26 stycznia.

27 lutego Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyznaczyło na mediatora pana Pawła Galca.

23 marca odbyło się pierwsze spotkanie z udziałem mediatora — p. Mecenasa Pawła Galca. Na spotkaniu tym, na prośbę mediatora strona Komitetu Strajkowego sprecyzowała zakres swoich postulatów wyrażonych 9 listopada 2017 r. Strona społeczna za kluczowe uznała traktowanie Grupy Azoty PUŁAWY jako równorzędnego partnera dla Grupy Azoty we wszystkich działaniach konsolidacyjnych.

Prezes Zarządu — Jacek Janiszek odniósł się do zgłoszonych postulatów i określił, w jakim stopniu Zarząd Grupy Azoty PUŁAWY może odpowiadać na postulaty Komitetu Strajkowego. Wskazano problemy, które utrudniają skuteczne prowadzenie dalszych negocjacji.

Ustalono też zredagowanie wspólnego protokołu oraz komunikatu z odbytego spotkania. Ponadto podjęto decyzję, że na kolejne spotkanie zaproszony zostanie przedstawiciel Tarnowa, najlepiej prezes Wardacki. Odpowiednie zaproszenie miał wystosować prezes Jacek Janiszek. Komitet Strajkowy zgodził się na to spotkanie i udział w mediacjach w zamian za wycofanie trzeciego postulatu, czyli odwołania wiceprezesa Homendy. W celu niewzbudzania niepotrzebnych emocji do czasu spotkania postanowiono utajnić protokół z tymi ustaleniami.

Na początku kwietnia Rada Pracowników wydała negatywną opinię w sprawie zmian organizacyjnych, dotyczących nazewnictwa stanowisk, zasad zatrudnienia i wynagradzania pracowników tworzonego Departamentu Korporacyjnego Handlu Segmentu Agro. W uzasadnieniu Rada przypominała, jakie zasady zatrudnienia i wynagradzania stosowane są w Zakładach Azotowych Puławy. Ogół zatrudnionych wynagradzany jest według norm zapisanych w Taryfikatorze Kwalifikacyjnym Stanowisk Pracy. Płace dyrektorów zależą od przeciętnego wynagrodzenia w spółce. Rada nie znajduje uzasadnienia dla próby zburzenia tej nie bez trudu wypracowanej równowagi. Ponadto Członkowie Rady rekomendowali Komitetowi Strajkowemu przystąpienie do referendum strajkowego.

9 kwietnia Komitet Strajkowy podjął uchwałę w sprawie powołania Komisji Referendalnej do przeprowadzania referendum strajkowego.

27 kwietnia przyjęto zasady powołania 28 nowych dyrektorów Pionu Handlowego, przyznając im wynagrodzenia niezgodne z obowiązującymi w Puławach. Stało się tak na mocy uchwały podjętej przez zarząd Puław. Stosunek głosów wynosił trzy do dwóch (Puławiacy głosowali oczywiście przeciw).

W Puławach dyrektor może otrzymać wynagrodzenie zasadnicze na poziomie ok. 25 tys. zł. Zasady przyznawania premii kwartalnej są takie same, jak w przypadku pozostałej części załogi, czyli zgodnie z regulaminem premiowania. Tymczasem według zasad tarnowskopolskich wynagrodzenie zasadnicze jest przyznawane „według uznania”, a premia...

„po uważaniu”. Nie ma więc tu żadnych jasnych reguł i zasad, a według naszych szacunków mowa tu o wynagrodzeniu rzędu 50 tys. zł miesięcznie.

W celu przykrycia przekrętu przeprowadzono prowokację, polegającą na opublikowaniu przez żółte związki zawodowe pisma o rzekomych nieprawidłowościach w wynagradzaniu działaczy związkowych ze związków tworzących Komitet Strajkowy. Wyglądało to tak, że w środę (25 kwietnia) w biurze wiceprezesa Homendy odbyło się spotkanie z reprezentacją żółtych związków zawodowych. Już następnego dnia podpisany paszkwil został przekazany zarządowi i Radzie Nadzorczej, opublikowano go także na stronach internetowych.

Rada Pracowników negatywnie zaopiniowała zmiany w schemacie organizacyjnym Zakładów Azotowych Puławy, polegające na utworzeniu 23 stanowisk dyrektorskich w nowym Departamencie Korporacyjnym Handlu Segmentu Agro. Zarząd rozpoczął konsultacje z Radą Pracowników w celu zmiany tej negatywnej opinii, proponując Radzie utworzenie czterech stanowisk dyrektorskich, na co Rada wyraziła wstępną zgodę. Co do wynagradzania, Rada oczywiście negatywnie zaopiniowała propozycję zarządu, dotyczącą wynagradzania tych czterech osób poza ogólnymi zasadami. W trybie roboczym zarząd zaproponował wynagradzanie jednego dyrektora na specjalnych warunkach. To również nie spotkało się z aprobatą Rady. Jednak z uwagi na podjęcie przez zarząd uchwały 27 kwietnia konsultacje z Radą Pracowników zostały przerwane.

10 maja pod budynkiem Dyrekcji Naczelnej odbyła się pikiet pod hasłem: „Prezesie Wojciechu Wardacki — bizantyjski przepych dworu w Grupie Azoty gorszy ludzi”. Pikiet miała na celu zwrócenie uwagi członków Rady Nadzorczej na rozpasanie zarządu Tarnowa.

W odpowiedzi na pikietę, przewodniczący Rady Nadzorczej zaprosił pikietujących na początek posiedzenia rady w celu wysłuchania postulatów strony społecznej. Przedstawiciele Komitetu Strajkowego przedstawili swoje obawy związane z tworzeniem Departamentu Handlowego, a w szczególności zatrudnienia 28 dyrektorów na umowach menedżerskich z możliwością wynagradzania ich poza zakładowym układem zbiorowym. Po wysłuchaniu przedstawicieli Komitetu Strajkowego na radę zaproszony został Zarząd ZAP, aby przedstawiono stanowiska w podnoszonych kwestiach. Rozgorzała dyskusja (w zakresie umów menedżerskich i tworzenia Departamentu Handlowego) między członkami rady a zarządem, jak również wewnątrz zarządu. W samym zarządzie kwestia organizacji tego departamentu jest postrzegana w różnorodny sposób.

18 maja Rada Nadzorcza Grupy dokonała wyboru nowego zarządu Grupy Azoty. W nowym zarządzie ponownie nie pojawili się reprezentanci Puław, co jest jawnym łamaniem zapisów umowy konsolidacyjnej. Samo postępowanie konkursowe także budzi wiele zastrzeżeń, ponieważ wymagania stawiane nowym członkom zarządu (w tym prezesowi) były tak niskie, że kandydować mógłby każdy, kto posiada dyplom wyższej uczelni i prowadził przynajmniej jakąkolwiek działalność gospodarczą. Nisko się cenią członkowie zarządu. Między innymi w tych sprawach parlamentarzyści Lubelszczyzny spotkali się z premierem Mateuszem Morawieckim. Z tego, co wiadomo, premier wysłuchał ich ze zrozumieniem.

Szanowni Delegaci,

Podsumowując drugi rok kadencji, warto najpierw przypomnieć, w jakich okolicznościach przyszło nam funkcjonować. I tu należy jednoznacznie stwierdzić, że tamte 12 miesięcy nie

były okresem łatwym, zarówno dla naszej firmy, jak i dla zakładowej społeczności. Mało tego, były jednym z trudniejszych, w jakich przyszło nam funkcjonować na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat. Na pogarszające się w zastraszającym tempie wyniki finansowe spółki nałożyły się działania, mające na celu wywołanie niepokoju wśród załogi, żeby nie powiedzieć — zastraszenia jej. I cel ten został osiągnięty poprzez m.in. zwolnienia działaczy związkowych, wytaczane im procesy sądowe, rozbijanie jedności związkowej, cofnięcie pełnomocnictw utrudniające lub wręcz uniemożliwiające codzienną pracę oraz drastyczne cięcia kosztów, gdzie to tylko możliwe, do tego nachalna propaganda w zakładowej rozgłośni oraz nieuzasadnione i niezrozumiałe ruchy kadrowe.

W tej trudnej sytuacji zewnętrznej, dzięki determinacji i niezłomnej postawie udało się osiągnąć dla załogi wiele.

Przede wszystkim udało się zakończyć trwający od listopada 2017 r. spór zbiorowy i ogłoszone w związku z nim pogotowie strajkowe. Przypomnę, że w sporze brały udział dwie największe organizacje związkowe, działające w naszych zakładach, tj. ZZPRC oraz „Solidarność”. Warto też w tym miejscu przypomnieć postulaty Komitetu Strajkowego, ponieważ większość naszych ubiegłorocznych działań była skupiona wokół nich. Mianowicie:

1. Zaniechanie wszelkich działań zmierzających do wydzielenia jakichkolwiek obszarów ze struktury firmy.
2. Zaprzestanie łamania umów wzajemnych, tj. Umowy Konsolidacyjnej oraz Umowy Społecznej.
3. Odwołanie z zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” wiceprezesa Krzysztofa Homendy.

Jeśli chodzi o pierwszy postulat, to został on zrealizowany — Departament Korporacyjny Handlu Nawozami Agro został utworzony w Puławach. Nie obyło się jednak bez kłopotów. Przy okazji jego tworzenia zaproponowano bowiem podwyżkę dla dyrektorów w wysokości do 40 tys. zł na stawkach zasadniczych (dotychczas było to 25 tys. zł). Ponadto proponowana początkowo liczba dyrektorów (28) przekraczała wszelkie granice przyzwoitości. Nie zgodziliśmy się na to, domagając się uruchomienia z dniem 1 września 2018 r. kolejnej transzy wdrożeniowej nowego taryfikatora. Ostatecznie w porozumieniu kończącym spór zbiorowy, podpisanym 17 września 2018 r., znalazły się podwyżki płac dla tych pracowników, dla których przeprowadzone w maju regulacje nie były satysfakcjonujące. To przynajmniej częściowe zadośćuczynienie krzywd objęło około 1800 osób. Ponadto we wspomnianym porozumieniu wpisane zostały nowe zasady premiowania i przyznawania nagrody rocznej, jak również — także ważne dla nas — wpisanie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pięciobrygadowej organizacji pracy oraz jednej godziny dodatkowo wolnej dla pracowników jednozmianowych.

To duże osiągnięcie. Było ono możliwe dzięki dobrej współpracy z Komisją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność”. Współpraca ta wielokrotnie narażana była na rozbicie, wskutek podejmowanych na szeroką skalę działań przez różnej maści wysłanników i namiestników Tarnowa. Niestety należy do nich zaliczyć również żółte związki zawodowe, działające w

naszej spółce. Prowadzona przez nie przez cały rok obrzydliwa kampania dotykała różnych obszarów — począwszy od kłamliwych insynuacji w sprawie wynagrodzeń związkowców (do sprawy tej wrócę w dalszej części mojego sprawozdania), po jawne opowiedzenie się po raz kolejny przeciwko protestującej załodze i próby dyskredytowania referendum strajkowego, nazywanego przez nie „szkodliwym działaniem godzącym w dobre imię i wizerunek spółki”. Wykorzystywane w tym celu były różne narzędzia, spośród których najbardziej popularne to fora internetowe (niestety finansowane przez pracodawcę), gdzie padało wiele obraźliwych i naruszających dobra osobiste członków naszego związku słów.

Wiele zamieszania w tamtym czasie pojawiło się wokół wynagrodzeń trzech działaczy naszej organizacji związkowej. Warto pokrótce przypomnieć tę sprawę, ponieważ narosło wokół niej wiele przekłamań i niepotrzebnych emocji.

Mianowicie, w kwietniu 2017 r. wymuszono na naszej organizacji związkowej podpisanie niekorzystnego dla pracowników porozumienia płacowego. Wprowadzało ono nowe zasady wynagradzania pracowników, zgodnie z którymi osiągnięcie wynagrodzeń zgodnych z taryfikatorem rozłożono na niedookreśloną liczbę lat dla ogółu zatrudnionych, podczas gdy np. dyrektorom od razu przyznano stawki dwukrotnie wyższe od posiadanych. Dokonano tego — najogólniej mówiąc — poprzez zastraszanie pracowników. Jedynym aktem dezaprobaty, na jaki wówczas mogliśmy sobie pozwolić, było zrzeczenie się dodatku 606 zł przez etatowych działaczy naszego związku. Technicznie zrobiliśmy to poprzez niepodpisanie nowych angaży.

Wówczas tzw. policka część zarządu naszej spółki sięgnęła w tej sprawie po niedozwolone społecznie metody nacisku. Razem ze skolaborowanymi żółtymi związkami próbowali odebrać naszej organizacji moralne prawo do reprezentowania pracowników poprzez rozgłaszanie kłamliwych informacji, jakoby niepodpisanie przez etatowych działaczy naszej organizacji nowych angaży było przekrętem obliczonym na wyłudzenie nienależnych pieniędzy.

Inne działanie podjęte przez nasz związek w tamtym czasie to wejście w spór zbiorowy w sprawie nagrody świątecznej. Mimo zabezpieczenia na ten cel w funduszu płac środków w wysokości 1500 zł na jednego pracownika, zarząd wypłacił po 500 zł.

Wystąpiliśmy również do zarządu z pismem — przewidzianym procedurą sporu zbiorowego — o zaprzestanie łamania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Niestety nasze żądania nie zostały spełnione, ale też zarząd nie dopełnił ciężących na nim obowiązków i nie podjął przewidzianych ustawą kroków.

Ponadto zaangażowaliśmy się w obronę puławskiego sportu. Wypowiedzenie umowy sponsoringowej Klubowi Sportowemu „Wisła” Puławy w grudniu 2018 r. i powstałe w związku z tym zamieszanie uznajemy tylko i wyłącznie za element strategii odciążania uwagi od spraw dziejących się w zakładach. To niedopuszczalne.

Wybory

W wyborach członka zarządu reprezentującego załogę, przytłaczającą większością głosów w pierwszej turze wygrał nasz kandydat i jednocześnie członek naszego związku — Andrzej Skwarek.

Prowadzona na przestrzeni wielu tygodni kłamliwa kampania propagandowa przeciwko naszemu związkowi, w którą niestety zaangażował się osobiście prezes naszej spółki Krzysztof Bednarz, przyniosła efekty i niestety w wyborach do Rady Pracowników udało się nam wprowadzić jedynie trzy osoby. Wyborom tym towarzyszyło wiele nieprawidłowości i wątpliwości, o wyjaśnienie których poprosiliśmy zarząd naszej spółki.

Szanowni Delegaci,

w trzecim roku kadencji, a zwłaszcza w jego drugiej połowie, utrzymanie ciągłości pracy zakładu oraz jego produkcji stało się bezwzględny priorytetem. Jako organizacja związkowa przyjęliśmy to bez dyskusji i podporządkowaliśmy się narzuconym ograniczeniom, szanując wszelkie ustalenia i wytyczne działających w firmie zespołów zadaniowych oraz sztabów kryzysowych. Okazuje się, że nie wyszliśmy na tym najlepiej, ale o tym więcej w dalszej części sprawozdania. Ponadto z powodu pandemii termin corocznego walnego zebrania delegatów naszej spółki został przesunięty na wrzesień.

Podsumowując miniony okres 17 miesięcy w trzecim roku kadencji, należy go wyraźnie podzielić na dwa etapy. Pierwszy z nich to czas, kiedy na czele zarządu naszej spółki stał prezes Krzysztof Bednarz. Był to okres chaosu, prowokacji i nieustannych konfliktów powodowanych przede wszystkim brakiem zrozumienia, ale i możliwości jakichkolwiek rozmów i dialogu. Działania inicjowane i realizowane w dużej mierze osobiście przez prezesa (m.in. z wykorzystaniem zakładowych komunikatorów) prowadziły do zastraszania załogi. Zastraszani byli też działacze związkowi, prowadzono nieuzasadnione i niezrozumiałe ruchy kadrowe. W tym miejscu przypomnieć należy, że za czasów Krzysztofa Bednarza w spółce przeprowadzono spory zbiorowe w rekordowej liczbie, co było efektem walki ze zniechęconymi przez prezesa związkami zawodowymi. W tym celu wykorzystywano wszelkie dostępne siły i środki. Sam sposób działania był jednak mało profesjonalny, chwilami wręcz kuriozalny.

Już 30 maja 2019 r. po podpisaniu protokołu rozbieżności w sprawie wypłaty nagrody na święta Bożego Narodzenia 2018 roku ogłoszone zostało pogotowie strajkowe. Niewypłacona nagroda stanowiła tylko jeden spośród elementów, które skłoniły nas do tak desperackiego kroku. Domagaliśmy się wówczas także zaprzestania nagminnego i uporczywego łamania zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Piętnowaliśmy również bezzasadny upór pracodawcy w wynagradzaniu pracowników niezgodnie z obowiązującymi w zakładach przepisami oraz brak woli wdrożenia obowiązującej tabeli płac. Był to też nasz protest przeciwko nieprawidłowościom w przeprowadzeniu wyborów do Rady Pracowników oraz wyeliminowaniu załogi Zakładów Azotowych „Puławy” z możliwości zgłaszania swoich reprezentantów do udziału w wyborach do Rady Nadzorczej Grupy Azoty S.A. Niepokój nasz w tamtym czasie budziły kluczowe inwestycje Puław, stojące pod coraz większym znakiem zapytania.

W naszych działaniach bardzo mocno wspierała nas Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego Województwa Lubelskiego, która 31 maja wydała stanowisko w sprawie konieczności podjęcia działań w celu poprawy sytuacji w Grupie Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. po przeprowadzonej konsolidacji i wejściu do Grupy Azoty. W stanowisku tym zwrócono uwagę m.in. na pogarszające się wyniki finansowe spółki oraz na spadające notowania giełdowe, postępującą degradację pozycji Puław w ramach Grupy Azoty i znaczne ograniczenie działalności sponsoringowej. Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego wnioskuje o zmianę

struktury organizacyjnej Grupy Azoty, tak by żadna ze spółek nie miała w niej roli dominującej. U podstaw tego miało leżeć przywrócenie i respektowanie zapisów umowy konsolidacyjnej.

Wobec braku reakcji ze strony administracji publicznej na to stanowisko, 28 października Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego przyjęła kolejne wnioski, w których dodatkowo zwrócono uwagę na wydzielanie z zakładów strategicznych obszarów, takich jak finanse i księgowość czy kontroling, a także na perturbacje z realizacją inwestycji oraz na nielegalne próby wdrożenia zarządzenia nr 8. O tych sprawach powiem w dalszej części sprawozdania.

Podkreślić należy, że we współpracy z Wojewódzką Radą Dialogu Społecznego, czy też z innymi organami lub podmiotami, we wszystkich ważnych dla naszego zakładu sprawach naszymi sprawdzonymi i niezawodnymi partnerami były i są dwie posłanki: Gabriela Masłowska i Elżbieta Kruk (późniejsza europoseł).

Spośród innych działań z okresu zarządu Krzysztofa Bednarza pojawiła się także nieudana na szczęście próba utworzenia w naszych zakładach Pionu Bezpieczeństwa, którego kierownictwo miało rekrutować się ze środowiska byłych policjantów i zajmować inwigilacją pracowników. Kolejnym kuriozalnym posunięciem była próba wprowadzenia słynnego już zarządzenia nr 8. Wspomnę krótko, że w spółce próbowano wdrożyć system sygnalizowania o wszelkich potencjalnych nieprawidłowościach, związanych z funkcjonowaniem i działaniem Grupy Azoty Puławy. Jednak idea (poniekąd słuszna) w naszym puławskim wydaniu została, delikatnie mówiąc, wypaczona. Celem tejsze zaproponowanej przez zarząd polityki było przede wszystkim sprawowanie bezwzględnej kontroli we wszystkich obszarach działalności, nie zaś zrównoważona i skuteczna ochrona osób zgłaszających nieprawidłowości. Zaproponowane mechanizmy i procedury budziły uzasadniony sprzeciw, a także oburzenie. Szczególną dezaprobatę powodował fakt, że za niepodporządkowanie się nowym przepisom groziły sankcje dyscyplinarne — ze zwolnieniem z pracy włącznie.

Nasza organizacja związkowa pozyskała w tej sprawie opinię prawną, jednoznacznie wskazującą na nadużycia. 18 października wystąpiliśmy do zarządu spółki o uznanie zarządzenia za niebyłe, zniszczenie list pracowników, którzy swoim podpisem potwierdzili zapoznanie się z nim oraz o publiczne przeproszenie pracowników za nielegalne i nieetyczne działania. Wobec niespełnienia naszych żądań, 21 października ogłosiliśmy pogotowie strajkowe. Dzień później zarząd zawiesił obowiązywanie zarządzenia.

Niestety już w grudniu przedstawiono pracownikom do podpisu zarządzenie nr 12, stanowiące niemalże wierną kopię zarządzenia nr 8. Po raz kolejny zaapelowaliśmy do pracowników o jego niepodpisywanie, a do zarządu o nieeskalowanie konfliktu. Sprawa została częściowo załatwiona dopiero w marcu 2020 r., po odwołaniu z zarządu trzech jego członków. Podpisano wówczas aneks do zarządzenia nr 12, który ograniczył nałożony na pracowników obowiązek informowania o nieprawidłowościach — zgodnie z wystąpieniem pokontrolnym Państwowej Inspekcji Pracy. W dalszym procedowaniu tego zarządzenia miały zostać uwzględnione konsultacje społeczne. Sprawa póki co — przynajmniej zgodnie z naszą wiedzą — nie jest kontynuowana.

Kolejne działanie: 29 listopada 2019 roku wystąpiliśmy do zarządu z pismem w sprawie uregulowania kwestii opłat za korzystanie z logo Grupy Azoty i związanych z tym

gigantycznych kosztów oraz w kwestii ograniczenia zleceń dla zewnętrznych firm konsultingowych i kancelarii prawnych.

W styczniu 2020 r. wezwaliśmy zarząd do podjęcia rokowań w celu zmiany Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w aspektach takich jak: zwiększenie wysokości nagród jubileuszowych, skrócenie czasu pracy zatrudnionym w jednozmianowej i turnusowej organizacji pracy o dodatkową godzinę tygodniowo. Wnieśliśmy także o kilka zmian w kwestii przeszeregowania. Szczegółową propozycję dotyczącą nagród przedstawiliśmy w lutym.

W marcu wraz z poseł Gabriellą Masłowską podjęliśmy interwencję w sprawie problemów z zatwierdzeniem raportu o bezpieczeństwie przez wojewódzkiego komendanta Państwowej Straży Pożarnej, niezbędnego do uruchomienia nowej instalacji do produkcji saletry granulowanej mechanicznie. Od 2016 r. raport przygotowywany na zlecenie spółki przez profesjonalne instytucje składany był czterokrotnie i za każdym razem został odrzucony. Dopiero wskutek działań podjętych przez panią poseł, zatwierdzono go 25 marca 2020 roku.

3 marca z zarządu Grupy Azoty Puławy odwołani zostali: prezes Krzysztof Bednarz oraz wiceprezesi: Izabela Swiderek i Krzysztof Homenda. Funkcję prezesa powierzono Annie Zarzyckiej-Rzepeckiej, którą pełniła do maja. Wówczas na drodze konkursu ogłoszonego i przeprowadzonego przez Radę Nadzorczą, do zarządu powołano Tomasza Hryniewicza — na prezesa oraz Jacka Janiszka — na wiceprezesa.

Wróćmy jednak do dwuosobowego zarządu. Podczas niespełna dwumiesięcznego okresu jego funkcjonowania (od 3 marca do końca kwietnia) załatwionych zostało wiele ważnych dla naszych zakładów i ich pracowników spraw.

Kamieniem milowym było zakończenie sporu zbiorowego o nagrodę na Święta Bożego Narodzenia z grudnia 2018 r. Zarząd przyznał tu każdemu pracownikowi świadczenie pieniężne w wysokości 500 zł brutto. W kolejnym sporze zbiorowym o ubrania ochronne i robocze (proklamowanym jeszcze w styczniu 2016 r.) przyjął harmonogram zapatrzenia pracowników przez pracodawcę w odzież roboczą, spełniającą wymagania zawarte w przepisach prawa i uwzględniające komfort ich użytkowników.

Z kolei 8 kwietnia podpisane zostało następne porozumienie kończące spory zbiorowe, na mocy którego do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wpisano dodatkowe świadczenie pieniężne dla pracowników — nagroda z okazji świąt Bożego Narodzenia, która ma być wypłacana w grudniu każdego roku, pod warunkiem osiągnięcia przez spółkę dodatniego wyniku finansowego netto za pierwsze półrocze danego roku. Ma ono wynosić co najmniej 15% przeciętnego wynagrodzenia w spółce za październik. Ponadto do regulaminu przyznawania nagrody z okazji Dnia Chemika wpisana została jej wysokość, tj. co najmniej 20% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

W sprawie sporu dotyczącego łamania zapisów ZUZP strony postanowiły, że dokonają ponownej analizy, czy formułowane w ramach sporu zarzuty łamania ZUZP nadal mają miejsce. Niestety bardzo szybko okazało się, że w tym obszarze jest bardzo wiele nieprawidłowości. Zarówno zarząd, jak i osoby bezpośrednio odpowiedzialne za taki stan rzeczy pozostały głuche na nasze żądania, dlatego w czerwcu 2020 r. zwróciliśmy się oficjalnie o zaprzestanie skrytego

likwidowania stanowisk pracy poprzez bezprawne zmniejszanie minimalnych obsad, ujawnienie wszystkich takich działań (począwszy od 2006 r.), wycofanie zmian wprowadzonych z naruszeniem prawa oraz przywrócenie w instrukcjach stanowiskowych zapisów informujących o minimalnych bezpiecznych obsadach. Nowy zarząd z prezesem Tomaszem Hryniewiczem na czele przez wiele tygodni nie odniósł się do tych postulatów, wręcz je zlekceważył. Efektem tego było oflagowanie w lipcu br. zakładu i wywieszenie baneru: „Pogotowie strajkowe. W obronie miejsc pracy”. O zaistniałej sytuacji poinformowaliśmy m.in. Państwową Inspekcję Pracy.

Jednym z ważniejszych, pozytywnych wydarzeń, jakie miały miejsce w 2019 roku, było zakończenie negocjacji w sprawie zasad wdrażania tabeli wynagrodzeń. Na mocy protokołu dodatkowego nr 34 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 25 lipca 2019 r. przeprowadzone zostały regulacje płacowe w trzech etapach: od 1 maja 2019 r., od 1 stycznia 2020 r. oraz od 1 maja 2020 r. Po raz pierwszy w historii firmy taryfikator kwalifikacyjny stanowisk pracy został wdrożony i tym samym zrealizowano pierwszą uchwałę programową naszego związku sprzed 22 lat.

Na przestrzeni ostatnich dwóch lat wiele się działo pod względem inwestycji, a zwłaszcza jednej, najbardziej strategicznej — budowie nowego bloku energetycznego w zakładowej elektrociepłowni. Jeszcze przed rozpoczęciem jej realizacji żółte związki próbowały torpedować zasadność budowy bloku zasilanego paliwem węglowym, z uporem maniaka forsując wielokrotnie droższą, nieuzasadnioną ekonomicznie elektrownię na rosyjski gaz.

We wrześniu 2019 roku, wobec wyraźnego zahamowania tempa procedowania tejże inwestycji, dużego nasilenia szkodliwego i niebezpiecznego lobbingu, zwróciliśmy się do prezesa Grupy Azoty m.in. z żądaniem realizacji zaplanowanej inwestycji budowy nowego bloku energetycznego. Zwracaliśmy uwagę na duże zużycie istniejącej elektrociepłowni oraz na fakt, że jeżeli inwestycja nie zostanie zrealizowana do 2021 roku, to istnieje poważne zagrożenie dla funkcjonowania całego przedsiębiorstwa oraz dostaw ciepła dla Puław.

W tym samym miesiącu zmuszeni byliśmy interweniować u premiera Mateusza Morawieckiego w związku z odwołaniem w ostatniej chwili uroczystego podpisania umowy z głównym wykonawcą bloku. Zwróciliśmy wówczas uwagę na to, że puławskie zakłady od lat pozostają w polu zainteresowania rosyjskich lobbystów, optujących za budową w Puławach 500 MW bloku na rosyjski gaz, jako że inny w naszej lokalizacji jest niedostępny. Kuriozalne było wówczas to, że nasza troska o tę inwestycję zaowocowała oskarżeniami ze strony zarządu Puław m.in. o spadek wartości akcji spółki.

Ostatecznie 25 września 2019 r., po przeprowadzeniu kolejnych niezależnych ekspertyz potwierdzających zasadność inwestycji i określających ją nie tylko jako najlepszą, ale i jedyną możliwą do realizacji w naszej lokalizacji, została podpisana umowa z głównym wykonawcą.

Przypomnę w ramach ciekawostki, że już w grudniu media donosiły o tajemniczych spotkaniach przedstawicieli zarządu Grupy Azoty z Acronem.

Temat zasadności budowy bloku węglowego powraca dzisiaj w kontekście forsowanej przez Unię Europejską polityki Zielonego Ładu. Po raz kolejny głowy próbują podnosić orędownicy rosyjskiego gazu. Miejmy jednak nadzieję, że chociażby w obliczu wypowiedzianej

Gazpromowi przez PGNiG umowy gazowej, temat umrze śmiercią naturalną i nie zaburzy realizowanego harmonogramu inwestycji.

Jak już wspomniałem w czasie kadencji, wielokrotnie pomagali nam posłowie Ziemi Lubelskiej, podejmując interwencje na różnych szczeblach, jak również zgłaszając interpelacje poselskie. Dzięki nim udało się osiągać założone cele i odsuwać od spółki grożące niebezpieczeństwa. Za wszelkie przejawy współpracy i realną pomoc jesteśmy bardzo wdzięczni, zwłaszcza poseł Gabrieli Masłowskiej i europoseł Elżbiecie Kruk.

Podsumowując miniony okres, nie można pominąć także kwestii, która dotyczy odbywających się w naszej spółce wyborów. Szczególnie wiele emocji budziły te, w których wybieraliśmy przedstawicieli załogi do Rady Nadzorczej. Nasza organizacja związkowa (na mocy uchwały poszerzonego zarządu) wystartowała w tych wyborach samodzielnie, wystawiając—dwóch kandydatów: mnie, Sławomira Wręgę oraz Grzegorza Mandziarza. Kampania wyborcza, jaką prowadziliśmy, była wyważona i uczciwa. Mówiliśmy w niej o realnych problemach, staraliśmy się docierać do pracowników z merytorycznym i konkretnym przekazem, bez pustych obietnic — niemożliwych do realizowania, chociażby z powodu zakresu kompetencji członków Rady Nadzorczej. W pełni stosowaliśmy się przy tym do zakładowych rygorów związanych z koronawirusem. Za pośrednictwem naszej strony internetowej i mediów społecznościowych zachęcaliśmy do kontaktu i rozmów. Niestety nie były możliwe spotkania osobiste — zgodnie z zaleceniami covidowymi zrezygnowaliśmy z praktykowanych wcześniej wizyt na instalacjach. Zapraszaliśmy jednak do kontaktów telefonicznych i mailowych.

Takie uczciwe podejście do sprawy z naszej strony, troska o życie i zdrowie nas wszystkich oraz o niezakłócone funkcjonowanie zakładu wyzwoliło inicjatywę u pozostałych kandydatów, którzy wbrew zaleceniom krążyli po zakładzie z niespotykaną nigdy wcześniej intensywnością. Skutkiem tego jest chociażby zadziwiający i wręcz nieprawdopodobny wynik uzyskany przez jednego z kontrkandydatów w Remzapie, gdzie głosowała prawie cała załoga. Warto też dodać, że niedługo po wyborach do zarządu trafił wniosek o podwyżkę dla prezesa tej spółki i o powołanie wiceprezesa.

Szeptana kampania kłamstw i oszczerstw, w którą zaangażowały się także osoby sprawujące najwyższe funkcje w spółce, dała taki, a nie inny wynik. Na dzień dzisiejszy nie mamy w Radzie Nadzorczej merytorycznego i wiarygodnego przedstawiciela załogi.

Należy podkreślić, że nasi kandydaci uzyskali dobry wynik, mimo słabej frekwencji, zwłaszcza na produkcji. Wśród załogi puławskich zakładów otrzymaliśmy duże poparcie i mandat zaufania. Nie zamierzamy tego zmarnować. Wręcz przeciwnie. Jest to dla nas zobowiązanie do dalszej, wyteżonej pracy — zarówno w związku, jak i w zakładzie. Widać bowiem, że na wybrańców nie ma co liczyć. Dlatego 21 września wystąpiliśmy do zarządu firmy z pismem, zawierającym treść zapisów ZUZP, przywracających dodatek stażowy.

Ostatnie miesiące kadencji to przede wszystkim starania o przywrócenie dodatku stażowego. Pierwsze spotkanie stron ZUZP (w celu zmiany treści układu poprzez dodanie zapisów o dodatku stażowym) odbyło się 16 listopada 2020 roku, następne 26 listopada i 20 stycznia 2021

roku. Poszerzony zarząd naszej organizacji związkowej obradujący 5 lutego bieżącego roku, po zapoznaniu się z przebiegiem negocjacji w sprawie przywrócenia dodatku stażowego przyjął harmonogram działań w tej sprawie. Obecnie jest on realizowany.

Pomagamy pracownikom w dochodzeniu prawa do wynagrodzeń zgodnych z Taryfikatorem Kwalifikacyjnym Stanowisk Pracy oraz Tabelą Płac. Dotyczy to przede wszystkim wynagradzania za pracę rzeczywiście wykonaną, np. wartownik pracujący jako referent, aparatowy jako sterowniczy, ale również poziomu wynagrodzenia zgodnie ze wskazaniem przełożonego. W kilkudziesięciu takich sprawach przygotowujemy dokumentację celem złożenia pozwów w Sądzie Pracy.

Na pamiątkę zdarcia przez zarządzających z bramy nr 1 flag i banerów związkowych w październiku 2020 roku, podstawiliśmy pod budynek Dyrekcji Naczelnej taczkę 1 1 czerwca br., w czasie autopromocyjnej imprezy zarządu firmy, którą zorganizowano na koszt załogi.

W ostatnich dniach kadencji interweniowaliśmy w sprawie blokowania przez rzekomych przedstawicieli załogi w RN naszego przedsiębiorstwa oraz ich patrona wiceprezesa - nowej, zewnętrznej inwestycji za 100 mln euro z 200 miejscami pracy. Dzięki pomocy pani poseł Gabrieli Masłowskiej oraz przewodniczącego RN Jacka Nieściora umowa z Kanadyjczykami została podpisana. Projekt przygotował i prowadzi Andrzej Skwarek.

Dla pamięci, argumentem wspomnianego wyżej wiceprezesa przeciwko inwestycji, była konieczność sprzedawania dla nowej instalacji pary 1,4 MPa, co wymaga spalania dodatkowych ilości węgla i w konsekwencji zwiększa emisję CO₂ a Tarnowowi obiecano jej zmniejszenie.

Obsługa prawna

W naszym biurze 5 razy w tygodniu adwokat Rafał Bochniarz z Kancelarii Bochniarz & Partnerzy udziela członkom związku bezpłatnych porad z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego, a także pomoc w redagowaniu wszelkiego rodzaju korespondencji prawnej. Kancelaria prowadzi również wszystkie sprawy wynikające ze stosunku pracy, które przejęła od kancelarii z Poznania. Warto zwrócić uwagę, że naszą aktywność w tym obszarze można uznać za jedną z pionierskich.

Polityka informacyjna

W okresie sprawozdawczym kontynuowaliśmy wydawanie informatora „Nadchodzą Zmiany” — w zależności od bieżących potrzeb. Jednak na dzień dzisiejszy widzimy potrzebę regularnego wydawania naszego pisma i do tego chcemy wrócić. Chociażby ostatnie wybory do Rady Nadzorczej były dowodem na to, że istnieje bardzo duża potrzeba informacji, także w tej konwencjonalnej, papierowej formie, która dociera na niemalże każde biurko czy pulpit sterowniczy. Prowadziliśmy stronę internetową w związku z otwartym forum dyskusyjnym.

Rozwijamy profil w mediach społecznościowych (Facebook), którego wpisy trafiają codziennie do ponad pół tysiąca odbiorców. Prowadzimy otwartą politykę medialną. Dzięki naszej aktywności informacje na temat sytuacji w Zakładach pojawiają się zarówno w mediach lokalnych, jak i ogólnopolskich.

Raport o stanie związku

Rozwijamy profil w mediach społecznościowych (Facebook), którego wpisy trafiają codziennie do ponad pół tysiąca odbiorców. Prowadzimy otwartą politykę medialną. Dzięki naszej aktywności informacje na temat sytuacji w Zakładach pojawiają się zarówno w mediach lokalnych, jak i ogólnopolskich.

Raport o stanie związku

Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego ZAP jest członkiem Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Centrala ta zrzeszona jest z kolei w konfederacji Forum Związków Zawodowych. Krzysztof Bohdan jest członkiem Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Lubelskiego.

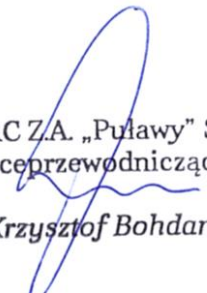
ZZPRC zrzesza obecnie 1060 osób i ta liczba stale rośnie. W bieżącym miesiącu zapisało się do naszej organizacji 14 osób. W ostatnim czasie utworzyliśmy oddziałową organizację związkową w Wojskowym Instytucie Higieny i Epidemiologii.

Jesteśmy jedną z największych organizacji zakładowych w Polsce, największą w zakresie chemii. Reprezentowani przez nas pracownicy Ruchu Ciągłego ZAP w stosunku do innych pracowników WSCh mają najwyższe wynagrodzenia zasadnicze, najwyższy dodatek zmianowy, najwyższy dodatek za ratownictwo chemiczne, a także najkrótszy czas pracy.

Byliśmy i jesteśmy jedną z najsukuteczniejszych zakładowych organizacji związkowych w Polsce.

ZZPRC Z.A. „Puławy” S. A.
Członek Zarządu

Andrzej Krakowiak

ZZPRC Z.A. „Puławy” S. A.
Wiceprzewodniczący

Krzysztof Bohdan

ZZPRC Z.A. „Puławy” S.A.
PRZEWODNICZĄCY

Sławomir Węga