



NADCHODZĄ ZMIANY

PAŹDZIERNIK 2008

Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” SA

tel.: (81) 565 20 44, faks: (81) 565 29 59, www.zzprc.pulawy.pl, e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl

MEDIACJE ZAKOŃCZONE

17 października odbyło się kolejne spotkanie mediacyjne, na którym – zgodnie z życzeniem pracodawcy – podpisaliśmy protokół rozbieżności (jego treść zamieszczamy na str. 4-5).

Podpisanie protokołu poprzedzone było jednak odrzuceniem przez pracodawcę kolejnej propozycji polubownego zakończenia sporu, wypracowanej przez mediatora. Pani Zofia Rychlowska oczywiście odniosła się do uzasadnienia zawartego w piśmie pracodawcy odrzucającym porozumienie – jej stanowisko w tej sprawie publikujemy na str. 6-7.

Nie doszło natomiast do zapowiedzianego wystąpienia mediatora do pozostałych organizacji związkowych z pytaniem o sposób interpretacji zapisów taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy. Swoją interpretację tych zapisów pracodawca umieścił w protokole rozbieżności (jego stanowisko zawarte jest w pkt 1). Interpretacja ta sprowadza się do stwierdzenia, że jeżeli pracownik nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych lub jego praca oceniana jest negatywnie, nie ma on prawa do kategorii docelowej dla zajmowanego stanowiska. Z taką interpretacją generalnie zgadza się ZZPRC, dopominając się o przyznanie stawek wynagrodzenia zasadniczego mieszczących się w kategoriach wskazanych przez przełożonych jako należne poszczególnym pracownikom.

Do tej interpretacji zupełnie nie przystaje natomiast propozycja pracodawcy dotycząca zakończenia sporu poprzez podpisanie przez naszą organizację porozumienia zawartego 6 sierpnia br. przez pracodawcę z pozostałymi organizacjami związkowymi. Szczegółową analizę tego porozumienia zamieszczamy na stronie 2. Wynika z niej m.in., że porozumienie to jest niezgodne z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Ponadto jest ono skrajnie niekorzystne dla załogi przedsiębiorstwa (poza grupą około 20 pracowników, którzy otrzymaliby roczną premię w średniej wysokości 225 tys. zł na osobę).

Nasza organizacja związkowa zwróciła się do pracodawcy o przekazanie listy pracowników ZAP, która jest nam niezbędna do przeprowadzenia referendum strajkowego. Pracodawca odmówił, zwracając się jednocześnie do Głównego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z zapytaniem, czy taką listę może nam przekazać. Z decyzją o wyznaczeniu daty rozpoczęcia referendum postanowiliśmy poczekać na odpowiedź inspektora.

Wystąpiliśmy natomiast do współpracującej z nami kancelarii radców prawnych z Poznania o dokonanie analizy dotyczącej celowości złożenia do sądu pracy pozwów o przyznanie stawki zasadniczej z kategorii wskazanej przez przełożonych pracowników jako należna oraz o wypłatę wyrównania od 1 stycznia 2008 r. Według pracodawcy na operację taką trzeba przeznaczyć 25,3 mln zł, co dałoby podwyżkę zbliżoną do 15% średnio na pracownika.

SŁAWOMIR WRĘGA

Manna z nieba

Całym światem wstrząsnął ogromny kryzys finansowy. Wartość giełdowa akcji spadła kilkakrotnie (w przypadku naszej firmy – trzykrotnie). Osłabieniu uległa złotówka. Mówi się o zagrożeniu lokat bankowych. Wydawałoby się, że taka sytuacja może tylko smucić. I tak rzeczywiście jest. Z jednym wszakże wyjątkiem.

Otóż zarząd Zakładów Azotowych „Puławy” SA święci triumf, okazało się bowiem, że pomimo tego, iż konflikt rosyjsko-gruziński zakończył się, jest nowy argument, żeby pracowników opłacać niezgodnie z prawem. Takie traktowanie ogólnoswiatowego kryzysu uważamy za wyjątkowo żenujące. Natomiast przenoszenie takiej ideologii do niektórych gazetek związkowych stawia działaczy organizacji, będących ich wydawcami, w jednym szeregu z przedstawicielami pracodawcy.

S. Wręga

Zakłady Azotowe „Puławy” SA stać na:

- podatek dochodowy w wysokości 70 mln zł,
- dywidendę dla akcjonariuszy wynoszącą 82 mln zł,
- sześciuosobowy zarząd wraz z kosztami biur oraz zatrudnianiem asystentek i sekretarek itp.,
- zmianę nazwy firmy - koszt: ok. 6 mln zł,
- premię dla około 20 osób zgodnie z porozumieniem w wysokości 4,5 mln zł,
- organizowanie konferencji w najdroższym hotelu w okolicy.

Spółki nie stać natomiast na:

- wynagradzanie pracowników zgodnie z taryfikatorem - koszt roczny ok. 25,4 mln zł (wdrożenie w ciągu 2 lat).

Z OSTATNIEJ CHWILI: Zakłady Azotowe „Puławy” SA miały 157,06 mln zł zysku netto w pierwszym kwartale 2008 roku, co oznacza wzrost o 305,5%

Nikczemne porozumienie?



**SŁAWOMIR
WRĘGA**

W przeddzień przybycia do Zakładów Azotowych „Puławy” wyznaczonego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej mediatora zarząd firmy podpisał z pozostałymi związkami zawodowymi porozumienie w sprawie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na rok obrotowy 2008/2009. Porozumienie to przez część pracowników ZAP zwane jest „nikczemnym” (stąd tytuł tego artykułu). W związku z powtarzaną przez cały okres mediacji propozycją pracodawcy dotyczącą polubownego zakończenia sporu – chodzi tu o podpisanie przez naszą organizację wspomnianego wyżej porozumienia, jesteśmy naszym Czytelnikom winni wyjaśnienie, dlaczego odmówiliśmy złożenia podpisu pod tym dokumentem.

W sierpniowym numerze biuletynu „Nadchodzą Zmiany” Rysiek Szubstarski dokonał pewnych wyliczeń związanych z tym porozumieniem. Od tamtego czasu nikt nie zarzucił mu błędu w wyliczeniach, dlatego teraz ja również oprę się na nich. I tak: Rysiek wyliczył średnią podwyżkę zrealizowaną zgodnie z porozumieniem, tzn. 5% wynagrodzeń zasadniczych, na około 90 zł miesięcznie. Nie analizował jednak zapisów dotyczących premii, a są one następujące: **Zgodnie z załącznikiem nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 22 marca 2006 r. § 10 pkt 5 w ramach wskaźnika, o którym mowa w pkt 1, zarząd spółki przeznacza kwotę 4,5 mln zł (z narzutami płaconymi przez pracodawcę) na przyrost funduszu premiowego. Realizacja funduszu premiowego nastąpi w oparciu o zapisy załącznika nr 3 do ZUZP.**

Przystępując do analizy tego zapisu, uwagę zwraca wielkość środków przeznaczonych na premię wyrażona kwotą – 4,5 mln zł, chociaż zapisy dotyczące podwyżki zawierają wielkość procentową – 5%. Z całą pewnością nie jest to przypadkowe. Taki zabieg stosuje się celowo po to, żeby dwóch wielkości nie można było ze sobą porównać.

Uderza również rozpoczęcie cytowanego wyżej tekstu porozumienia od powoływania się na załącznik nr 3 i skończenie go także odwołaniem do załącznika nr 3. Biorąc pod uwagę, że tekst ten składa się w sumie z dwóch zdań, załącznik nr 3 do ZUZP musi być w tej sprawie niezwykle istotny. W szczególności jednak chodzi o wymieniony w tekście § 10 pkt 5, który brzmi następująco: **W roku obrotowym 2008/2009 na wzrost funduszu premiowego przeznacza się kwotę określoną przez zarząd, stanowiącą do 20% przyrostu wynagrodzeń wynikającego z obowiązującego w spółce w danym roku obrotowym wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego**

wynagrodzenia.

Żeby sprawdzić, czy 4,5 mln zł to jest nie więcej niż 20% przyrostu wynagrodzeń w roku obrotowym 2008/2009, trzeba wiedzieć, ile ten przyrost będzie wynosił. Rok obrotowy, o który mowa, rozpoczął się 1 lipca 2008 i skończy się 30 czerwca 2009 r. Od 1 lipca 2008 r. do dzisiaj żadnego wzrostu wynagrodzeń nie było. Natomiast omawiane porozumienie mówi o pięcioprocentowej podwyżce od 1 września, czyli 5% podwyżki na stawkach zasadniczych przez 10 miesięcy. Przyjmując, że roczny fundusz płac wynosi około 180 mln zł (4500 zł x 12 miesięcy x 3300 pracowników), a stawki zasadnicze stanowią w nim około 75% możemy dokonać następującego wyliczenia: **(10 mies./12 mies. x 180 mln zł x 75%) x 5% = 5 mln 625 tys. zł.**

W ten sposób wyliczyliśmy przyrost wynagrodzeń w roku 2008/2009 wynikający z pięcioprocentowej podwyżki od 1 września. O innej podwyżce mowy w porozumieniu nie ma. Tak więc kwota przeznaczona premię w roku 2008/2009 nie powinna przekroczyć 20% sumy przyrostu wynagrodzeń oraz kwoty przeznaczonej na wzrost funduszu premiowego. I tak: **5 mln 625 tys. zł (przyrost wynagrodzeń) + 4,5 mln zł (wielkość premii zapisana w porozumieniu) = 10 mln 125 tys. zł.**

20% z tej kwoty to **2 mln 25 tys. zł.** A zatem ponad dwukrotnie mniej niż 4,5 mln zł zapisane w porozumieniu.

Oprócz tego ile, ważne jest również – komu. Wyjaśnia to pkt 4 § 10 znanego załącznika nr 3. Brzmi on następująco: **W roku obrotowym 2008/2009 wdrożenie systemu premiowego może dotyczyć pracowników, dla których zostaną postawione cele i zadania do realizacji w tym roku obrotowym (tj. dla których wartość Zn jest wyższa od 1). Zarząd ma prawo objąć systemem premiowym pozostałych pracowników.** Według informacji otrzymanych z kręgów zbliżonych do zarządu firmy, pracowników, którym wyznaczono cele i zadania, o których mowa w cytowanym punkcie, jest w tym roku obrotowym około 20. Średnia premia wypłacona tym pracownikom wynosiłaby więc: **4,5 mln zł : 20 = 225 tys. zł.** Przypomnijmy, że reszta załogi otrzymałaby jedynie około 90 zł miesięcznie podwyżki. W to, że zarząd skorzystałby z prawa objęcia systemem premiowym pozostałych pracowników, nie uwierzę nigdy. Gdyby tak miało być, napisano by o tym w porozumieniu.

Reasumując, porozumienie podpisane przez zarząd firmy z czterema organizacjami związkowymi narusza Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, a dokładnie pkt 4 § 10 załącznika nr 3 do ZUZP, tj. „Regulaminu systemu premiowania pracowników ZA Puławy SA”, przeznaczając na premię kwotę ponad dwukrotnie większą niż dopuszcza regulamin. Premia ta dotyczy około 20 pracowników firmy. Pozostali pracownicy zgodnie z porozumieniem otrzymaliby przez 10 miesięcy (od września do czerwca) 5-procentową podwyżkę stawek zasadniczych, czyli średnio około 90 zł netto miesięcznie.

Ja nie wiem, czy porozumienie to powinno nazywać się „nikczemnym”. Wiem natomiast z całą pewnością, że podpisać go nie wolno.

SEGREGACJA RASOWA PRACOWNIKÓW



**RYSZARD
SZUBSTARSKI**

Podniesienie przez pracodawcę znaczenia i roli zespołu ds. taryfikacji, podobnie jak podpisanie porozumienia płacowego z pozostałymi organizacjami związkowymi, służy osłabieniu naszej organizacji związkowej w działaniach zmierzających do wynagradzania pracowników zgodnie z obowiązującym taryfikatorem stanowisk pracy.

Poczawszy od ery prezesa Kwiatkowskiego żaden z prezesów nie był tak przekonany o twórczych zdolnościach przedstawicieli organizacji związkowych w zespole, co obecny. Nie wiem, skąd prezes czerpie wiarę w sukces tego zespołu. Chyba stąd, że wie, iż wiadome organizacje związkowe, podobnie jak było z podpisaniem porozumienia płacowego, z niewiedzy albo pod wpływem strachu podpiszą to, co im zaproponuje.

Pracodawca i pozostałe organizacje związkowe proponują zmiany w taryfikatorze polegające m.in. na: zwiększeniu ilości kategorii, wprowadzeniu kategorii z zązębiającymi się stawkami. Propozycje zmian uzasadniają również nieprecyzyjnymi zapisami dotyczącymi kryteriów osiągnięcia przez pracowników kategorii docelowej, proponując zapis o kategorii minimalnej dla każdego stanowiska. Panie Zenonie Stasiak, czy gdyby przyjąć minimalną 2 kat. dla aparatowego, to dla dyrektora należało by przyjąć kat. 6?

Nie zgadzam się z tymi argumentami. Obecny taryfikator jednoznacznie określa komu i kiedy przysługuje kategoria docelowa. Załącznik nr 1 do ZUZP tj. Taryfikator Kwalifikacyjny Stanowisk Pracy w § 1, § 2, § 3 wraz z hierarchią stanowisk, Załącznik nr 2 (tabela wynagrodzeń) oraz Załącznik nr 5 „Zasady Zaszeregowania, Przeszeregowania i Awansowania Pracowników” dość precyzyjnie określają kryteria, jakie pracownik musi spełniać, aby pracodawca przyznał mu kategorię docelową. Tak więc nie ma problemu z właściwą interpretacją zapisów obowiązującego taryfikatora. Problem leży po stronie praco-

dawcy, który nie może pogodzić się z faktem, iż pewne grupy zawodowe dzięki naszym staraniom zaczynają osiągać wynagrodzenia zgodnie z taryfikatorem. Jeszcze nie tak dawno, bo około 5 lat temu, całe rzesze szeregowych pracowników zatrudnionych przeważnie na stanowiskach produkcyjnych i blisko związanych z produkcją, spełniających wszystkie ww. kryteria, wynagradzanych było według kategorii znacznie niższej niż powinni być zgodnie z taryfikatorem. Tę prawdę, znaną od zarania dziejów zakładów, obnażyły podwyżki wynagrodzeń przeprowadzone z dniem 1 stycznia 2004 r. Okazało się wówczas, że np. średnią kategorią dla aparatowego i laboranta sklasyfikowanego do 8 kategorii jest 4 kategoria, zaś dla elektroenergetyka sklasyfikowanego do 9 kategorii – 5 kategoria. W owym czasie z pozycji sklasyfikowanych do kategorii: 11 – mistrz, 12 – starszy mistrz, 13 – kierownik zespołu, 14 – kierownik wydziału, 15 – kierownik wytwórni, 16 – kierownik centrum, 17 – dyrektor, którzy powołani na stanowisko otrzymywali kategorię docelową natychmiast lub po krótkim stażu pracy oraz z perspektywy zarządu, nie było problemu wad taryfikatora i dyskryminacji w wynagrodzeniach. Jak wykazuje powyższa analiza, dziwnym zbiegiem okoliczności osoby zatrudnione wówczas na produkcji na stanowiskach sklasyfikowanych do 9 kategorii włącznie wywodziły się z gorszej populacji społeczeństwa. Populacji, która trudniej przyswajała wiedzę i dlatego nie osiągała kategorii docelowych, odchodząc na emeryturę. Jeżeli się mylę, to bardzo proszę pracodawcę o odpowiedź na pytanie, co było powodem trudności w osiąganiu przez te grupy zawodowe kategorii docelowych w czasie przewidzianym dla danego stanowiska. Czy trudność z przyswajaniem wiedzy? Czy też fatalna polityka płacowa polegająca na jawnym dyskryminowaniu w wynagradzaniu szeregowych pracowników produkcyjnych i blisko związanych z produkcją? Wielu pomyśli, jaki to jest ze mnie niepoprawny dowcipniś. Zapewniam, że bardzo poważnie traktuję problemy, o których piszę. Lektura Taryfikatora Kwalifikacyjnego Stanowisk Pracy jest pouczająca i nie skłania do śmiechu, a jedynie do smutnej refleksji.

Wymóg stażowy do osiągnięcia docelowej kategorii dla poszczególnych stanowisk wynosi: aparatowy 4 kat. – 6 lat, sterowniczy, elektroenergetyk 5 kat. – 7 lat, technolog 5 kat. – 3-4 lata, specjalista administracyjny 6 kat. – 3-4 lata, specjalista ekonomiczny 7 kat. – 3-4 lata, kierownik wytwórni 8 kat. – 5-6 lat, kierownik działu, wydziału, laboratorium, komendant 9 kat. – 5-6 lat, dyrektor 12 kat. – 10 lat.

Powyższe zestawienie wskazuje, iż na stanowiskach robotniczych zatrudnione są osoby innej, gorszej rasy, skoro muszą tak długo uczyć się znajomości nisko w hierarchii sklasyfikowanego stanowiska.

Życzę dobrego samopoczucia i pozdrawiam!

PROTOKÓŁ ROZBIEŻNOŚCI Z POSTĘPOWANIA MEDIACYJNEGO
zawarty w dniu 17 października 2008 r.
 pomiędzy stronami sporu zbiorowego rozpoczętego
w dniu 30 czerwca 2008 r.
w przedmiocie wynagrodzeń pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.
to jest:

Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. reprezentowanym przez Zarząd Związku

a

Zakładami Azotowymi „Puławy” Spółka Akcyjna reprezentowanymi przez Pełnomocnika Zarządu Pana Ryszarda Bartczaka – Dyrektora Departamentu Personalnego.

Stanowisko Zarządu ZZPRC

Żądamy przyjęcia przez Zarząd Zakładów Azotowych „Puławy” S.A. wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na rok obrotowy 2008/2009 gwarantującego:

1. wdrożenia taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy – przyznanie stawek zgodnie ze wskazaniem prełożonego,
2. uruchomienie od 1 lipca 2008 roku 15% podwyżki motywacyjnej z rozszerzeniem tabeli płac,
3. uruchomienia funduszu inwestycyjnego lub innego programu opłacanego przez pracodawcę budującego bezpieczeństwo kapitałowe dla pracowników na okoliczność zdarzeń losowych, przejścia na emeryturę lub rentę.

Zgadamy się podzielić koszty wynikające z pkt. 1,2 na dwie transze zgodnie z propozycją mediatora z 23 września br.

Stanowisko Strony Pracodawcy

1. W odniesieniu do żądań określonych w pkt 1 i 2 pisma ZZPRC z dnia 27 czerwca 2008 roku, z uwagi na:
 - a) § 1 ust. 2 Załącznika nr 1 do ZUZP z 22 marca 2006 roku – stanowiącego, iż obowiązujący Taryfikator kwalifikacyjny stanowisk pracy oparty jest o Hierarchię stanowisk określającą maksymalną – docelową kategorię zaszeregowania każdego stanowiska,
 - b) Art. 9 ust. 1 i 2 ZUZP stanowiących, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z przyznanej kategorii zaszeregowania i stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz inne składniki wynagrodzeń określone w Układzie, oraz że wynagrodzenie za pracę ustala się w sposób odpowiadający rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej wykonania, a także uwzględniającym ilość i jakość świadczonej pracy,
 - c) oraz fakt, iż na dzień dzisiejszy wszyscy pracownicy posiadają wynagrodzenie w kategorii określonej w umowie o pracę;

Strona Pracodawcy stoi na stanowisku, iż obowiązujący Taryfikator kwalifikacyjny stanowisk pracy określa jedynie maksymalną kategorię zaszeregowania przewidywaną dla pracownika zatrudnianego na danym stanowisku, co nie jest równoznaczne z przyznaniem takiej kategorii zaszeregowania konkretnemu pracownikowi w umowie o pracę w momencie jego zatrudnienia lub w jakimkolwiek innym momencie jeżeli pracownik taki nie spełnia wymogów kwalifikacyjnych przewidzianych dla danego stanowiska lub ocena jego pracy nie predysponuje go do przyznania mu kategorii docelowej. Zasadniczo w skrajnym przypadku można uznać, iż kategorią minimalną dla każdego pracownika niezależnie od stanowiska na jakim jest zatrudniany, jest kategoria 1. Oznacza to, że w istocie nie ma zgłaszanego przez drugą Stronę Sporów Zbiorowych problemu „wdrożenia Taryfikatora” gdyż Taryfikator ten jest wdrożony.

2. Zdaniem Pracodawcy istnieje możliwość przechodzenia pracowników do wyższych kategorii ponad określone obecnie w umowach o pracę na zasadach określonych w Załączniku nr 4 do ZUZP, tj. m.in. w zależności od posiadanych przez Pracodawcę środków na ten cel, przy zastosowaniu zasady motywacyjnego charakteru przeszeręgowań oraz przy spełnieniu warunków określonych w Art. 9 ust. 1 ZUZP.

3. Pracodawca, w związku z powyższym stanowiskiem oraz modyfikując swoje stanowisko z etapu rokowań przedstawione w Protokole rozbieżności z 11 lipca 2008 roku, proponuje Stronie Sporu Zbiorowego przystąpienie do porozumienia zawartego 6 sierpnia 2008 roku z Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność” Z.A. „Puławy” S.A., Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Pracowników Z.A. „Puławy” S.A., Międzyzakładową Organizacją Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Z.A. „Puławy” S.A. oraz Związkiem Zawodowym „Kadra-Azoty”, umożliwiającego realizację oczekiwań Strony Związkowej, w ramach określonego w tym porozumieniu wskaźnika przyrostu wynagrodzeń w roku obrotowym 2008/2009 w części stałej przeznaczonej na podwyżki wynagrodzeń w ramach formy podwyżek określonej w porozumieniu. Zgodnie z ustaleniami zawartymi w wyżej przytoczonym Porozumieniu Pracodawca podejmie w styczniu 2009 roku dalsze rozmowy na temat kształtowania zasad wynagrodzeń w Spółce. Taki termin prowadzenia dalszych rozmów został zaproponowany przez Pracodawcę ze względu na konieczność pozyskania ważnych informacji mogących mieć wpływ na sytuację ekonomiczno-finansową Spółki w dłuższej perspektywie czasowej.
4. Strona Pracodawcy potwierdza jednocześnie wolę rozmów nad zmianami dotyczącymi Taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy, w ramach Zespołu Zadaniowego ds. wypracowania nowych zasad dotyczących hierarchii stanowisk pracy aktualnie występujących w Z.A. „Puławy” S.A. powołanego Uchwałą Nr 498/2007/2008 z dnia 12 czerwca 2008 r., składającego się z przedstawicieli Strony Pracodawcy i wszystkich Zakładowych Organizacji Związkowych.
5. W odniesieniu do żądań określonych w pkt 3 pisma ZZPRC z dnia 27 czerwca 2008 roku, Strona Pracodawcy, wyrażając wolę stworzenia w firmie najbardziej optymalnego z punktu widzenia Pracodawcy i pracowników systemu budującego bezpieczeństwo kapitałowe dla pracowników zawarła zobowiązanie do przeznaczenia na ten cel kwoty określonej w porozumieniu podpisanym z czterema organizacjami związkowymi w dniu 6 sierpnia br. i również w tym przedmiocie sporu proponuje ZZPRC przystąpienie do tego porozumienia.
6. Propozycje rozwiązania sporu w brzmieniu przedstawionym przez Mediatora wyznaczonego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej Panią Zofię Rychłowską w jej pismach z dnia 23 września 2008 roku i 2 października 2008 roku, są nie do zaakceptowania przez Stronę Pracodawcy ze względu na fakt, iż są nie przystające do propozycji Pracodawcy i nie uwzględniające żadnego z przedstawionych w trakcie mediacji argumentów Pracodawcy, a w szczególności:
- a) nie uwzględniają stanowiska Pracodawcy w kwestii wdrożenia Taryfikatora kwalifikacyjnego, przedstawionego wyżej w punkcie 1.
 - b) zaproponowane porozumienia nie uwzględniają przedstawionych przez Pracodawcę, zagrożeń, związanych z jego ewentualnym wdrożeniem oraz z czynnikami zewnętrznymi, dla sytuacji ekonomiczno-finansowej Spółki w dłuższej perspektywie czasowej.
- Ponadto propozycja zawarta w piśmie z 23 września br. wyłączenia części wynagrodzeń poza wskaźnik przyrostu wynagrodzeń jest działaniem sztucznym i wbrew prawu; przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia musi uwzględniać wszystkie wypłacone w danym roku składniki wynagrodzeń osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

MEDIATOR

Za Zarząd ZZPRC

PRC Z.A. „Puławy” S.A.
PRZEWODNICZĄCY

Sławomir Wręga

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

Krzysztof Bohdan

Za Zarząd

Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.

Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. w Puławach
Ryszard Bartczak

Dyrektor Departamentu Personalnego
Pełnomocnik

Zofia Rychłowska
 Mediator z listy MPiPS
 Tel/fax w Warszawie
 (0-22) 643-16-96

Warszawa, dnia 20 października 2008 r.

Szanowny Pan

Ryszard Bartczak
 Dyrektor
 Departamentu Personalnego
 Pełnomocnik Zarządu Zakładów Azotowych
 „Puławy” S.A.
 reprezentujący Pracodawcę w postępowaniu
 mediacyjnym w sporze zbiorowym

Wyjaśnienie

w sprawie stwierdzeń Pracodawcy, zawartych w stanowisku do Protokołu rozbieżności z postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym.

Uprzejmie wyjaśniam, że zawarte w stanowisku Pracodawcy do Protokołu rozbieżności z postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym, stwierdzenia, iż „*moje propozycje rozwiązania sporu zbiorowego w drodze Porozumienia przedstawione Stronom sporu w formie pisemnej w dniach 23 września b.r. i 02 października b.r. są nie przystające do propozycji Pracodawcy i nie uwzględniają żadnego z przedstawionych w trakcie mediacji argumentów Pracodawcy, i że propozycja z dnia 23 września b.r. jest działaniem sztucznym i wbrew prawu, przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia musi uwzględniać wszystkie wypłacone w danym roku składniki wynagrodzeń osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami*”, nie w pełni odzwierciedlają prawdę i nie są osadzone w stanie faktycznym.

Otóż pragnę wyjaśnić, że ze względu na przedmiot sporu zbiorowego, który dotyczy realizacji obowiązującego u Pracodawcy zakładowego układu zbiorowego pracy w części obejmującej wdrożenie w życie Taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy, propozycje rozwiązania sporu zbiorowego w drodze Porozumienia nie mogą nie uwzględniać obowiązku przestrzegania zapisów zawartych w treści tego Układu.

W związku z tym, że Strony zakładowego układu zbiorowego pracy nie określiły w treści tego Układu ani w innym Porozumieniu lub wspólnym oświadczeniu, czasokresu, w którym nastąpi pełne wdrożenie Taryfikatora kwalifikacyjnego stanowisk pracy, materia dotycząca realizacji Układu w zakresie wdrożenia Taryfikatora może stanowić źródło konfliktów społecznych. Dlatego moje propozycje rozwiązania sporu w drodze Porozumienia nie mogły nie uwzględniać obowiązku realizacji zakładowego prawa pracy i skutków, jakie taki stan prawno-faktyczny może powodować.

Pragnę podkreślić, że zaproponowane przeze mnie „przyjęcie wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na rok obrotowy 2008/2009 na poziomie wynegocjowanym z pozostałymi Związkami Zawodowymi” w pełni uwzględnia stanowisko i propozycję Pracodawcy, i stanowi zaprzeczenie, że „nie przystaje do propozycji Pracodawcy”.

W piśmie z dnia 23 września b.r. proponowałam „nieobejmowanie wskaźnikiem przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w latach obrotowych 2008/2009 i 2009/2010

regulacji wynagrodzeń związanych z wdrożeniem w życie w tym okresie Taryfikatora kwalifikacyjnego”. Propozycja ta nie ma nic wspólnego z działaniem sztucznym i co najważniejsze - nie narusza obowiązującego prawa, w tym przede wszystkim zapisów zakładowego układu zbiorowego pracy i ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw.

Proponowana regulacja wynagrodzeń w roku obrotowym 2008/2009 stanowić będzie po jej dokonaniu podstawę do uwzględnienia w wielkości bazowej za ten rok obrotowy, obliczonej zgodnie z art.2 punkt 3 powołanej wyżej ustawy z grudnia 1994 r.. Z kolei wielkość bazowa, zgodnie z art. 3 punkt 6 powyższej ustawy, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za rok poprzedni i jest podstawą do ustalenia przyrostu wynagrodzeń na rok następny.

Tak więc ustalony na rok obrotowy 2008/2009 wskaźnik przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u Pracodawcy nie może zawierać kosztów regulacji wynagrodzeń związanych z wdrożeniem Taryfikatora, czyli wydatków na wynagrodzenia, które będą dopiero ponoszone.

Ma tu znaczenie element „warunków porównywalnych”.

Natomiast w roku obrotowym 2009/2010 przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia – zgodnie z powołanym wyżej przepisem (art.2 punkt 3 i art. 3 punkt 6) – będzie uwzględniał koszty – wydatki na wynagrodzenia, w tym związane z wdrożeniem Taryfikatora, dla potrzeb obliczenia wielkości bazowej, jednak pod warunkiem, że Strony zakładowego układu zbiorowego pracy nie postanowią inaczej, tj. korzystniej od postanowień powołanej ustawy.

Otrzymuje:

Strona Związkowa sporu

Zarząd ZZPRC Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.

Z poważaniem

Zofia Rychłowska - Mediator

Zwolnień w Autozapie ciąg dalszy

W poprzednim numerze biuletynu „Nadchodzą Zmiany” pisałem o zwolnieniach pracowników mających nastąpić w spółce Autozap.

Niestety, zamiar zwolnień ziścił się i kilkunastu pracowników otrzymało wypowiedzenia z pracy. Zwalnianym pracownikom z pomocą Kancelarii Radców Prawnych Jurałowicz i Wspólnicy Spółka Komandytowa z Poznania pomogliśmy złożyć pozwy do sądu pracy o uznanie wypowiedzeń za bezskuteczne i przywrócenie do pracy. Podczas rozpraw sądowych zwalnianych pracowników reprezentować będą mecenas z poznańskiej kancelarii.

Pierwsi pracownicy otrzymali już zawiadomienia o mających się odbyć 19 listopada posiedzeniach sądu.

Od kiedy Kolzap przejął Autozap, w spółce tej dzieją się dziwne rzeczy. Relacje z przebiegu procesów sądowych oraz bieżące informacje o sytuacji w spółce będziemy przekazywać w kolejnych numerach naszego informatora.

Ryszard Szubstarski

PORADY PRAWNE

Przypominamy, że codziennie w godzinach 7.00-8.00 w biurze naszego związku udzielane są bezpłatne porady prawne z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego, spadkowego, spółdzielczego, administracyjnego i karnego, a także pomoc w redagowaniu pism procesowych, wniosków i podań.

Zapraszamy do korzystania!

Głupota czy korupcja, czyli kolejny raz o bonach towarowych dla pracowników, emerytów i rencistów ZAP



**MAREK
GOLDSZTEJN**

Zbliżają się Święta Bożego Narodzenia i tradycyjnie Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych rozpoczyna procedurę wydawania bonów towarowych. W planie wydatków Komisja Socjalna zabezpieczyła na ten cel środki, które pozwolą wypłacić wszystkim emerytom i rencistom ZAP po 150 zł, natomiast pracownikom po 400 zł. Dodatkowo możliwe jest podwyższenie kwoty dla pracowników o 1000 zł (do wielkości 1400 zł na osobę), w sytuacji gdy Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy zasilili ZFŚS odpisem z zysku. Odpowiedni zapis znalazł się w projekcie podziału zysku, jaki do WZA kieruje Zarząd ZAP (po pozytywnym zaopiniowaniu przez radę nadzorczą). Oczywiście cała akcja przebiegnie zgodnie z ustalonym wcześniej regulaminem.

Niby wszystko bez zmian, ale w tym razem mamy do czynienia z sytuacją bez precedensu.

Pamiętamy wszyscy dokładnie akcje z ostatnich lat, kiedy to wydawane były tzw. bony rekompensujące brak dywidendy czy z okazji Dnia Chemika. W obu przypadkach kwoty były znaczne, dlatego po dyskusjach komisja doszła do wniosku, że najlepszym rozwiązaniem będzie podzielenie ich na pół i wydanie w tej formie bonów dwóch działających na naszym rynku firm, tj. Sodexho Pass i Subiekt. Przyznam, że takie a nie inne decyzje podejmowaliśmy dla świętego spokoju, aby ustrzec się zarzutów o faworyzowaniu którejkolwiek z firm. Jednocześnie traktowaliśmy tę formę trochę sondażowo, by każdy z nas wyrobił sobie zdanie na temat oferty i żeby na przyszłość wiedział, która bardziej odpowiada jego potrzebom i oczekiwaniom.

Po zakończeniu akcji narodził się pomysł, żeby pójść dalej. A mianowicie wypracowaliśmy procedurę, dzięki której każdy pracownik mógłby samodzielnie dokonać wyboru, złożyć „deklarację” i wskazać firmę, której bony chce dostać. Może to z naszej strony wygodnictwo (bo po co – jako komisja socjalna – mamy po raz nie wiadomo który brać odpowiedzialność za decyzję), ale przecież żyjemy w demokracji i jeżeli możemy dać pracownikom wybór, to dlaczego ich go prawa pozbawiać. Wydawać by się mogło, że doszliśmy do dobrego rozwiązania i wreszcie utną się wszelkie dyskusje, a procedura przebiegnie o wiele sprawniej niż dotychczas.

Okazało się jednak, że daleko się myliłem.

Zwołana Komisja Socjalna na pierwszym spotkaniu w tym temacie zgodziła się z opisaną wyżej koncepcją umożliwiającą pracownikom podejmowanie wyboru. Mieliśmy tylko zastanowić się, które bony podarujemy emerytom i rencistom. Wszystkie organizacje postanowiły wskazać Sodexho Pass, a jedynie przedstawiciel NSZZ „Solidarność” Andrzej Jacyna stwierdził, że to musi być Subiekt. Po dłuższej wymianie argumentów wydawało się, że jedynym rozsądnym wyjściem będzie głosowanie. Niestety i ten tryb podejmowania decyzji nie znalazł akceptacji przedstawiciela NSZZ „S”, który stwierdził, że nigdzie nie jest zapisany tryb, jakim powinna kierować się komisja w sytuacjach spornych (zawsze było głosowanie, ale fakt – zapisów w regulaminie nie ma). Kiedy trafiliśmy na taki opór nie pozostało nic innego, jak przejść do drugiego tematu tzn. bonów dla nas wszystkich, czyli pracowników ZAP i CTL Kolzap, co – jak pisałem – wydawało się bardziej prostym zadaniem i tu znowu niespodzianka. Reprezentant „Solidarności” oświadczył, iż jego organizacja związkowa uważa ofertę Subiekta za jedyną dobrą i to ta firma powinna dostarczyć bony dla naszej załogi. Po dyskusji, jak sam powiedział, jest gotowy na „ustępstwo” i podzielenie środków znaną z lat ubiegłych metodą 50/50, kategorycznie sprzeciwiając się oddaniu decyzji pracownikom. To już był zupełny kres wytrzymałości. Komisja została zmuszona do podjęcia działań w celu wypracowania regulaminu pracy komisji, który pozwoli wychodzić z sytuacji patowych. Regulamin przygotowano i na spotkaniu wszystkich związków poddano go dyskusji.

Jak należało się spodziewać, treść regulaminu nie uzyskała akceptacji „Solidarności”. W tej sytuacji zarząd ZAP w ciągu 30 dni sam podejmie decyzję w tej sprawie, biorąc oczywiście pod uwagę zdanie odrębne NSZZ „S”.

Tymczasem w czwartek 30 października Komisja Socjalna ponownie zajęła się tematem bonów. Jakimś cudem doszliśmy do porozumienia. Nie będę tego komentował, a jedynie ograniczę się do przedstawienia ustaleń.

Komisja Socjalna podjęła następującą decyzję:

1. Emeryci i renciści otrzymają 150 zł w bonach towarowych „pół na pół”, a w przypadku kłopotów technicznych z podziałem nominatów – 80 zł stanowiąc będą bony Subiekta, a 70 zł – Sodexho Pass. Podczas wydawania bonów każdy pobierający zostanie zapytany, jakie bony chciałby otrzymać w przyszłości. Ta informacja posłuży Komisji Socjalnej w kolejnych latach do podejmowania decyzji o wyborze emitenta bonów dla tej grupy.

2. Z kolei pracownicy zostaną poproszeni o wskazanie firmy i wypełnienie pisemnej deklaracji, której firmy bony chcą otrzymywać. Kwota 400 zł lub 1400 zł jest zależna od podziału zysku przez WZA.

Zgodnie z powyższym ustaleniem w najbliższych dniach każdy pracownik dostanie do wypełnienia deklarację, a potem zostanie nam już tylko czekać na wydanie bonów. Wszystko zatem dobrze się kończy. Pozostaje tylko pytanie, po co było tyle nikomu niepotrzebnych przepychanek. Obyśmy w przyszłości byli mądrzejsi!