

# REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 150 (215) 2020

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

## Przejęcie pracowników Spółki ORLEN Serwis S.A.



W dniu 30.10.2020r. odbyło się spotkanie pomiędzy przedstawicielami Spółek ORLEN Serwis S.A., ANWIL S.A., a Związkami Zawodowymi działającymi w wymienionych spółkach (razem 12 organizacji związkowych). Spotkanie dotyczyło przejęcia 95 pracowników ze spółki ORLEN Serwis S.A. na zasadzie art. 23 kodeksu pracy oraz dodatkowo 12 pracowników z firmy Lanua Investments Poland Sp. z o.o. Spotkanie dotyczyło porozumienia określa-

jącego warunki pracy i płacy dla przechodzących pracowników. Nowy Pracodawca, ANWIL S.A. przedstawił warunki zatrudnienia, przeliczenia wynagrodzeń, wypłacenia nagrody za 2020r. oraz 2021r., przeliczenia premii, wejścia pracowników do ZUZP Anwil S.A. Sam proces przejęcia pracowników, na zdecydowanie lepsze warunki proponowane przez Anwil S.A., jest rzeczą bardzo pozytywną i miejmy nadzieję, zakończy pojawiające się co jakiś czas próby outsourcingu pracowników pakowni HN i HP do ORLEN SERWISU lub „wyjęciem” tej części Logistyki na zewnątrz GK. Głównym powodem przejęcia było wygaśnięcie umowy na świadczenie usług przez ORLEN serwis S.A. oraz niewątpliwe usprawnienie całego procesu. Zastrzeżenia z naszej strony budzi przypisanie pracowników do nowych stanowisk oraz liczba przejętych pracowników. Obawiamy się również, dodatkowego obciążenia pracą pracowników ANWIL S.A., którzy i tak często pracują w minimalnych obsadach, dodatkowymi czynnościami związanymi z procesami logistycznymi. Wątpliwości

budzi nowa struktura organizacyjna, która w obszarze HP na starcie jest już niewydolna.

Wszystkie uwagi zostaną przekazane Zarządowi po uzyskaniu pisemnych odpowiedzi na pismo RP z 30.10 2020r.

## **Spotkanie związków zawodowych z Prezesem Orlenu**

W dniu 10.11.2020r. odbyło się spotkanie organizacji związkowych z Grupy Kapitałowej ORLEN z Panem Prezesem Danielem Obajtkiem. Z Włocławka w spotkaniu uczestniczyli Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność w ORLEN SERWISIE oraz Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w ANWILU S.A.

Głównym tematem spotkania była propozycja związków zawodowych na negocjowanie wskaźnika wynagrodzeń w ramach całej grupy kapitałowej.

Ze spraw dotyczących bezpośrednio ANWILU S.A. poruszano sprawy:

- system czterobrygadowy, wprowadzenie na wydziałach, gdzie z różnych przyczyn nie można wprowadzić 12h pięciobrygadowej organizacji czasu pracy.
- centralizacja obszaru zakupów.
- wartościowanie stanowisk pracy.

## **Nagroda Bożonarodzeniowa**

Nagroda z okazji Święta Bożego Narodzenia w ANWIL S.A. zostanie wypłacona w dniu 27 listopada 2020 roku w kwocie 1700 zł brutto określona przez Pracodawcę zasadami:

- kwota jednorazowej nagrody zostanie naliczona na Pracowników zatrudnionych w dniu wypłaty danej nagrody t.j 27.11.2020r., proporcjonalnie do wymiaru etatu.

- wypłata nagrody jednorazowej nie obejmuje Pracowników ANWIL S.A., którzy w dniu wypłaty nagrody: przebywają na urloпах bezpłatnych i wychowawczych oraz są w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

## **W polskim interesie jest wsparcie inicjatywy KE dotyczącej dyrektywy o europejskiej płacy minimalnej!**

*28 października 2020r. Komisja Europejska przedstawiła projekt Dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Europie (COM (2020) 682 final). Jest to inicjatywa mająca utorować drogę do kształtowania rozwoju wynagrodzeń w Unii Europejskiej w sposób uczciwy, uwzględniający rolę związków zawodowych w kształtowaniu płac poprzez rokowania zbiorowe.*

W Polsce przez wiele lat marginalizowano układy zbiorowe pracy oraz prowadzenie regularnych negocjacji placowych. Doprowadziło to do tego, że narosła olbrzymia dysproporcja między wzrostem produktywności a wzrostem wynagrodzeń. Jednym z bolesnych skutków tego zjawiska stał się nadmierny wypływ wykształconych pracowników z naszego kraju korzystających z unijnej swobody przepływu osób. Ani kolejne rządy ani organizacje biznesowe nie zwracały uwagi na apele związków zawodowych dotyczące wzmocnienia rokowań zbiorowych. Teraz może się to zmienić.

Projekt dyrektyw dotyczy nie tylko zasad ustalania płacy minimalnej w państwach UE, ale również zawiera w art. 4 normy mające na celu promowanie negocjacji zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń. W tym artykule wskazuje się, że państwa, w których skala objęcia pracownikami układami zbiorowymi pracy jest mniejsza niż 70% będą zobowiązane do przygotowania, po

konsultacji z krajowymi partnerami społecznymi, planów naprawczych, o których będą informowały Komisję Europejską.

Związki zawodowe czeka teraz długi i czasem trudny proces lobbowania swoich władz krajowych i europarlamentarzystów. Liczymy na to, że polski rząd zachowa się odpowiedzialnie i propracowniczo wbrew naciskom środowisk krajowego i międzynarodowego biznesu nieprzychylnym całej inicjatywie.

– Projekt Dyrektywy nie jest idealny – przykładowo brakuje odniesienia wysokości płacy minimalnej do mediany płac i średniej płacy w danym państwie. Ten element znajduje się w preambule, ale już nie w samej treści dyrektywy – wskazuje Barbara Surdykowska z Biura Ekspertkiego KK NSZZ „Solidarność”. – Jednakże z polskiej perspektywy zdecydowanie pozytywny jest zawarty w projekcie aspekt wzmocnienia rokowań zbiorowych – dodaje ekspertka.

– Dotychczas na propozycje unijnych działań legislacyjnych w obszarze społecznym nasze władze przeważnie odpowiadały, że odpowiednie polskie regulacje już istnieją i są wystarczające a nawet lepsze lub broniły się argumentami o potrzebie zachowania swobód jednolitego rynku – zwraca uwagę Sławomir Adamczyk, szef Biura Branżowo-Konsultacyjnego KK. – Jeżeli jednak oprotestują także ten projekt wykażą się wyjątkową hipokryzją, bo polski krajobraz rokowań zbiorowych przypomina pobojuwisko. Jesteśmy pod tym względem w europejskim ogonie i z pewnością przydadzą się tu impulsy z zewnątrz.

NSZZ „Solidarność” zwrócił się już do polskich europarlamentarzystów niezależnie od ich orientacji politycznej o włączenie się w prace nad projektem Dyrektywy.

## **Spotkanie Przewodniczącego "Solidarności" z Głównym Inspektorem Pracy**

*O prawach pracowników w czasie pandemii, problemach z pracą zdalną, bezpieczeństwem pracowników handlu rozmawiał szef „Solidarności” Piotr Duda z Głównym Inspektorem Pracy Andrzejem Kwalińskim. To było pierwsze spotkanie po nominacji, która miała miejsce we wrześniu tego roku.*

Spotkanie odbyło się w warszawskiej siedzibie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przy ul. Prostej 30. Rozmowy dotyczyły przede wszystkim współpracy pomiędzy „Solidarnością” a Państwową Inspekcją Pracy. Jak powtarza wielokrotnie przewodniczący Związku, PIP to jeden z najważniejszych sojuszników w walce o poprawę praw pracowniczych.

Ważnym wątkiem poruszonym podczas rozmowy było funkcjonowanie rynku pracy w dobie pandemii, szczególnie przy powszechnym stosowaniu pracy zdalnej. To obszar stwarzający nowe problemy, z którymi boryka się zarówno PIP, jak i „Solidarność”, m.in. w zakresie przestrzegania prawa pracy.

Rozmawiano również o bezpieczeństwie pracy w placówkach handlowych, które borykają się z dużymi problemami kadrowymi, wynikającymi głównie ze zwolnień lekarskich i koniecznością odbywania kwarentan przez wielu pracowników handlu. Minister Kwaliński i przewodniczący Duda są zgodni, że pracownicy ci są szczególnie narażeni na zakażenie koronawirusem, i niezbędne jest ciągłe podnoszenie standardów bezpieczeństwa.