

**09.07.2020 r.** zostaliśmy powiadomieni przez Zarząd o uchwale jaką podjął w sprawie nowej organizacji pracy w niektórych obszarach Spółki. Zmiany dotyczą obszarów w pionie Rozwoju i pionie Technicznym, z treści przedstawionego nam pisma dowiedzieliśmy się, że skutkiem wprowadzanych zmian organizacyjnych będzie redukcja **13** etatów. Zgodnie z zapisami ZUZP Strona przystąpiła do negocjacji w tej sprawie. Pierwsze spotkanie odbyło się w dniu 13 lipca 2020 r. na którym zostało nam przedstawione szczegółowe stanowisko Zarządu Spółki dotyczące proponowanych zmian. Zostaliśmy poinformowani w jakich konkretnie Wydziałach planowane jest wprowadzenie nowej struktury organizacyjnej i jakich dotyczy stanowisk pracy. Z uzyskanych informacji dowiedzieliśmy się, że zmiany te skutkują likwidacją stanowisk i etaty te nie będą odtwarzane. Strona Społeczna przedstawiła Zarządowi swoje stanowisko w tej sprawie, zaproponowaliśmy przede wszystkim, aby Zarząd przeprowadził reorganizację obszarów w taki sposób, żeby wprowadzane zmiany nie skutkowały redukcją etatów i zwolnieniami pracowników. Niestety nasze stanowisko nie zostało wysłuchane, według Zarządu podstawą wprowadzanych zmian w Pionie Technicznym w obszarze usług jest wypowiedzenie umów na ich świadczenie. Spowodowało to sytuację, w której dla wielu naszych Kolegów według Zarządu nie ma pracy. Część Kolegów zostanie przeniesionych do obszarów, gdzie są realizowane kontrakty na dotychczasowych zasadach. Zgodnie z zapisami Art. 66 i Art. 64 ZUZP przystąpiliśmy do rozmów z Pracodawcą w celu wypracowania najlepszych warunków finansowych dla pracowników, z którymi będą rozwiązywane umowy o pracę. O przebiegu rozmów informowaliśmy wszystkich w Komunikatach na bieżąco. Na każdym etapie rozmów korzystaliśmy z pomocy Kancelarii Prawnej, według której postępowanie Pracodawcy opierało się o aktualne przepisy prawa pracy i zapisów ZUZP. Zamiarem Strony Społecznej było wypracowanie takiego porozumienia na wypadek tej konkretnej sytuacji, które by dawało jak największe zadośćuczynienie finansowe dla każdego zwalnianego pracownika. Zaproponowaliśmy, żeby każdy pracownik otrzymał poza świadczeniem kodeksowym od 1 do 3 dodatkowych pensji w zależności od stażu pracy. Dodatkowo zaproponowaliśmy, aby zwalniane osoby w okresie wypowiedzenia nie świadczyły pracy. W wyniku przeprowadzonych rozmów uzyskaliśmy dla zwalnianych pracowników dodatkowe świadczenie w wysokości 1,5 i 1 krotności wynagrodzenia zasadniczego brutto, oraz zgodę na nieświadczenie pracy w okresie wypowiedzenia. Wszyscy którzy brali udział w rozmowach z ramienia ZZ uważają, że odbiór społeczny podpisanego porozumienia będzie miał zły lub bardzo zły wydźwięk wśród załogi, zgadzam się z tym. Jednak podejmując decyzję o podpisaniu porozumienia w takim brzmieniu mieliśmy na celu uzyskanie jak największego świadczenia z tytułu utraty pracy, liczyła się każda złotówka. Wszyscy wiemy jaka jest sytuacja

na rynku pracy w związku z pandemią. Chce tutaj dodać, że nasze rozmowy dotyczyły zasad na okoliczność rozwiązywania umów o pracę w związku z decyzją zawartą w uchwale Zarządu spółki z dnia 08.07.2020 r. dotyczącą reorganizacji obszarów. Nie rozmawialiśmy w trakcie tych negocjacji o konkretnych osobach, ponieważ takiej wiedzy nie posiadaliśmy. W przypadku, kiedy pracodawca wyznaczy osoby z imienia i nazwiska to informacja o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z taką osobą zostanie przesłana do jego macierzystej Organizacji, jeżeli jest członkiem takiej Organizacji, jeżeli osoba taka nie jest członkiem Organizacji Związkowej to może wystąpić do wybranej przez siebie Organizacji z prośbą o jej reprezentowanie. Są to działania kodeksowe. Jesteśmy otwarci na takie działania.

W Pionie Technicznym została również zaproponowana kolejna zmiana dotycząca Wydziału Produkcji, w wyniku której z dniem 01 stycznia 2020 r. ma zostać zlikwidowane stanowisko Mistrza Bloku Energetycznego. Ta zmiana według Zarządu oraz Kierownictwa Wydziału ma na celu uproszczenie struktury w procesie zarządzania obszarem, i nie ma wpływu na stosunki pracy Pracowników. Zmiana ta wpisana jest w projekt Impuls 2023, którego założenia zostały przyjęte do realizacji przez Veolię Polska w bieżącym roku. W tym temacie poprosiliśmy Zarząd oraz Kierownictwo Wydziału o zorganizowanie dedykowanego spotkania. Głównym celem spotkania było przedstawienie naszych uwag dotyczących wprowadzanych zmian. Widzimy, że tempo wprowadzania zmian w obrębie stanowiska Mistrza Bloku nabrało dużego przyspieszenia, uważamy, że może to prowadzić do sytuacji niebezpiecznych pod wieloma względami, wszystkie nasze obawy zostały przedstawione autorom projektu. Zostaliśmy wysłuchani, co było naszym głównym zamiarem. Zostały nam szerzej przedstawione argumenty autorów projektu, uważamy, że wymiana informacji jest podstawą dyskusji, z której musimy wynieść wspólne wnioski. Zaproponowaliśmy wprowadzenie pewnych zmian w projekcie, które dotyczyły głównie terminu realizacji projektu, poprosiliśmy o przedstawienie nam informacji dotyczących wszystkich danych związanych z pracą na nowym stanowisku Mistrza Procesu jednostki aktywnej i jednostki pasywnej. Będziemy o tym rozmawiać na kolejnym dedykowanym spotkaniu. Uważam, że musimy zawsze dążyć do wypracowania takiego wspólnego stanowiska, które będzie skutkowało dobrem naszych Pracowników.

Sytuacja związana z pandemią i wynikającymi z niej ograniczeniami wymaga od nas pracy w innej niż dotychczas formule. Chcielibyśmy rozmawiać o sprawach ważnych dla wszystkich w bezpośredniej dyskusji, która pozwala powiedzieć więcej i szerzej przedstawić każdy omawiany problem, niestety jest jak jest i musimy korzystać z takich możliwości jakie mamy. Chcę przypomnieć, że jestem w biurze każdego dnia i czekam na informacje od Was, jestem gotowy do rozmowy w każdej sprawie które się dzieją w firmie, a o których nie zawsze da się napisać w sposób wyczerpujący.

Roman Czerniawski.

telefon Przewodniczący: **722 066 210**

telefon Sekretarz: **722 051 540**

telefon biuro: **1520**