



Union busting po polsku

O ZWALCZANIU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Bartosz Kurzyca
Agnieszka Mróz
Marta Rozmysłowicz
Jarosław Urbański
Gabriela Wilczyńska

Union busting po polsku

O ZWALCZANIU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



Ogólnopolski Związek Zawodowy
Inicjatywa Pracownicza

Poznań-Warszawa 2023

Union busting po polsku. O zwalczaniu związków zawodowych

Redakcja: Jarosław Urbański

Korekta, łamanie, projekt okładki: Artur Mróz

Zdjęcie na okładce: Paweł Myszk

Dziękujemy Fundacji Róży Luksemburg za wsparcie, dzięki któremu mogło zarówno odbyć się seminarium związkowe 3 grudnia 2022 roku pt. „Zwalczanie związków zawodowych w Polsce – dlaczego jest możliwe i jak temu przeciwdziałać?”, jak i powstać niniejsza publikacja.



ISBN: 978-83-962265-2-5

Wydawca:

Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza

ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań

www.ozzip.pl

ip@ozzip.p

Poznań-Warszawa 2023

Spis treści

| | |
|--|----|
| Wstęp. Korporacje i ich kancelarie prawne..... | 5 |
| <i>Union busting</i> . Praktyki zwalczania organizacji związkowych w doświadczeniu Zespołu ds. Prawnych Inicjatywy Pracowniczej..... | 18 |
| <i>Union busting</i> w Amazonie. Podsumowanie doświadczeń | 32 |
| <i>Śmieją się nam w twarz</i> . Rozmowa z Jolantą Żołnierczyk, pracownicą żywieckiego Kauflandu, działaczką związku zawodowego Konfederacja Pracy..... | 52 |
| <i>Nie chcieliśmy się zrzecprawa do strajku</i> . Rozmowa z Kazimierzem Szufnikiem, pracownikiem Danfoss Poland Sp. z o.o. i działaczem Inicjatywy Pracowniczej..... | 62 |
| <i>Robią nam pod górkę</i> . Związek zawodowy w NielsenIQ. Wywiad z działaczami i działaczkami OZZ Inicjatywa Pracownicza | 72 |
| <i>Robimy swoje</i> . Wywiad z członkami OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Allegro | 80 |
| Zakończenie. Skuteczny opór jest możliwy | 86 |
| Aneks. Wybrane stanowiska w sprawie praw związkowych i strajkowych | 89 |



Stop
represjom
wobec
działaczy
związkowych!

Korporacje i ich kancelarie prawne

Jarosław Urbański

Zwalczanie związków zawodowych (*union busting*) ma niechlubną i długą tradycję. Nie będziemy jej w tym tekście głębiej omawiać – trzeba jednak zaznaczyć, iż problem zdaje się narastać w ostatnich kilku, kilkunastu latach. Zauważa to wielu obserwatorów. Spróbujemy odpowiedzieć na pytanie, dlaczego się tak dzieje?

Union busting dotyczy różnego rodzaju firm, a nawet instytucji publicznych, choć uwagę swoją skupiają przede wszystkim transnarodowe korporacje o znanych markach. W niniejszym opracowaniu zwrócimy uwagę na pięć z nich: Amazon, Allegro, Danfoss, Kaufland i Nielsen. Faktycznie ich praktyki są o tyle groźne dla całego świata pracy i wszystkich związków zawodowych, że realnie wytarczają one – także za pośrednictwem specjalizujących się w *union bustingu* kancelarii prawnych – pewne standardy postępowania na rynku pracy. Jak utrzymuje Economic Policy Institute, w 2021 roku tylko w USA korporacje wydały ponad 400 mln USD na prawników i specjalistów¹, aby ci skutecznie blokowali powstawanie związków zawodowych lub eliminowali już istniejące z zakładów pracy. Ostatecznym celem korporacji i elit biznesowych jest świat bez organizacji pracowniczych, przynajmniej tych, które działają niezależnie od kapitału i państwa.

¹ Celine McNicholas, Margaret Poydock, Samantha Sanders, Ben Zipperer, „Employers spend more than \$400 million per year on ‘union-avoidance’ consultants to bolster their union-busting efforts”, www.epi.org z dn. 29.03.2023, <https://www.epi.org/publication/union-avoidance/> (dostęp 10.12.2023).

Tabela 1. Kwoty wydane na konsultantów i prawników w sprawach przeciw związkom zawodowym przez wybranych pracodawców w USA w 2021 roku wg Economic Policy Institute.

| Pracodawca | Kwota w USD |
|---|-------------|
| Amazon | 4 260 000 |
| United Natural Foods | 2 650 000 |
| American Auto Assoc., N. California, Nevada, Utah | 1 923 000 |
| Grocery Delivery E-Services (Hello Fresh) | 1 638 000 |
| Maine Health | 958 000 |
| El Milagro Tortillas | 863 000 |
| Curation Foods | 689 000 |
| Intralot | 251 000 |
| Garden Fresh Gourmet | 211 000 |

Walka trwa

Antyzwiązkowe działania korporacji nie byłyby możliwe bez pewnej akceptacji ze strony sił politycznych. Na świecie, jak i w Polsce związki zawodowe osiągnęły szczyt popularności w latach 70. XX w. Ogólnoświatowy kryzys gospodarczy połowy lat 70., następnie zmiana strategii działania kapitału polegająca na alokacji zakładów pracy i postępująca globalizacja, prekaryzacja zatrudnienia itd., mocno osłabiły ruch pracowniczy. Za tym jednak szły także działania polityczne i represje. W Stanach Zjednoczonych groźba zwolnienia za próbę założenia związku zawodowego zwiększyła się dwukrotnie. Co czwarta, piąta osoba organizująca związek musiała się liczyć z wyrzuceniem „na bruk”². Zwolnienie w 1981 roku 11 tys. strajkujących kontrolerów lotów przez administrację Rolanda Reagana stanowiło jakby potwierdzenie tej tendencji. Pacyfikacja strajku brytyjskich górników w latach 1984–1985 czy brutalne rozbiecie w Polsce NSZZ „Solidarność”

² Martin Hart-Landsberg, „The attack on labor unions – and why they matter”, www.streetroots.org z dn. 9.06.2017, <https://www.streetroots.org/news/2017/06/09/attack-labor-unions-and-why-they-matter> (dostęp 10.12.2023).

wskutek wprowadzenia stanu wojennego 13 grudnia 1981 roku oraz zwalczanie organizacji pracowniczych w Ameryce Łacińskiej (wg Międzynarodowej Organizacji Pracy tylko w Kolumbii w latach 90. życie straciło 1336 związkowców³), to tylko niektóre przykłady agresywnego ataku na związki zawodowe. Od końca lat 70. związki zawodowe zaczęły tracić na znaczeniu. W efekcie lata 80. i 90. uchodziły za jedne z najspokojniejszych pod względem wystąpień rewindykacyjnych pracowników i pracownic w dwudziestym stuleciu.

Transformacja ustrojowa w Polsce po 1989 roku wiązała się z systematycznym deprecjonowaniem znaczenia organizacji zawodowych i ich marginalizacją w ustroju politycznym. Negatywne poglądy na temat związków zawodowych wyrażał nie tylko ostatni PRL-owski premier, Mieczysław Rakowski, w swoich *Dziennikach politycznych*⁴, ale także – np. w książce *Państwo w przebudowie* – Leszek Balcerowicz⁵ czy Lech Wałęsa, który zasłynął stwierdzeniem: „Nie dogonimy Europy, jeżeli zbudujemy silny związek”⁶. Cała ówczesna polska klasa polityczna wystąpiła zatem przeciwko zorganizowanym pracownikom. W tej atmosferze powstawały też projekty ustawowe zmierzające do prawnego ograniczenia znaczenia związków zawodowych, tworzone zwykle przez liberalne partie polityczne. Były one forsowane jeszcze całkiem niedawno, np. w 2009 roku przez Platformę Obywatelską, a w 2016 roku przez Nowoczesną⁷. Najbardziej rygorysty-

3 Seumas Milne, „Latin America leads rise in anti-union terror”, [www.theguardian.com](https://www.theguardian.com/world/2000/sep/15/2) z dn. 15.09.2000, <https://www.theguardian.com/world/2000/sep/15/2> (dostęp 10.12.2023); „ITUC responds to the press release issued by the Colombian Interior Ministry concerning its survey”, www.ituc-csi.org z dn. 11.06.2010, <https://www.ituc-csi.org/ituc-responds-to-the-press-release.html?lang=en> (dostęp 10.12.2023).

4 Mieczysław F. Rakowski, *Dzienniki polityczne 1987–1990*, Warszawa 2005.

5 Leszek Balcerowicz, *Państwo w przebudowie*, Kraków 1999, s.14–15.

6 David Ost, *Kłęska Solidarności. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*, Warszawa 2007, s. 93.

7 „PO wraca do pomysłu zmniejszenia liczby związków zawodowych”, <https://praca.gazetaprawna.pl> z dn. 16.11.2009, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/371001.po-wraca-do-pomyslu-zmniejszenia-liczby-zwiazkow-zawodowych.html>; „Projekt Nowoczesnej ws. związków zawodowych skrytykowany. Propozycje ‘antypracownicze i antyspołeczne’”, www.tvpparlament.pl z dn. 24.02.2026, <https://www.tvpparlament.pl/24164396/projekt-nowoczesnej-dotyczacy-uprawnien-zwiazkow-zawodowych> (dostęp w obu przypadkach 10.12.2023). Projekt PO przewidywał m.in. podniesienie progę reprezentatywności dla

styczne przepisy zwykle nie były wprowadzane, ale wiele pomniejszych zmian – tak. Ostatnie wprowadzono 1 stycznia 2019 roku.

Czyniono wiele, by związki zawodowe nie mogły odzyskać swojego dawnego znaczenia. Uzwiązkowienie szybko topniało we wszystkich krajach na Zachodzie, jak i oczywiście w Polsce (gdzie jego stopień spadł z około 40% pod koniec lat 80. do 11–15% obecnie)⁸. Przyczyny, jak pisałem, miały charakter zarówno ekonomiczno-społeczny, jak i polityczny oraz formalno-prawny, w tym celowe ograniczenie roli związków zawodowych. Spadek uzwiązkowienia został jednak zastopowany kilkanaście lat temu – ustabilizowało się ono, co prawda na historycznie niskim poziomie. W takich krajach jak np. Wielka Brytania, Francja czy Szwecja odsetek przynależnych do organizacji pracowników najemnych, pomimo wahań, utrzymuje się na mniej więcej podobnym poziomie. W Polsce, gdzie uzwiązkowienie jest jednym z najniższych w Europie, jego spadek także został zahamowany. CBOS podaje, że w ostatnich wielu latach odsetek deklarujących przynależność do organizacji związkowych waha się w granicach 11–13%. GUS, opierając się z kolei na sprawozdaniach samych związków, stwierdza w najnowszym swoim raporcie, że w 2022 roku do związków zawodowych należało ok. 1,4 mln osób (w 94% płacących składki), co ma dawać uzwiązkowienie na – wspomnianym wyżej – poziomie blisko 15%. Jednakże między rokiem 2018 a 2022 nominalna liczba związkowców (płacących składki) skurczyła się o 91 tys.⁹, co mogło być efektem zaostżeń w niektórych kwestiach ustawy o związkach zawodowych, które

związków zawodowych z 10% do 33%, a projekt Nowoczesnej zlikwidowanie finansowania przez przedsiębiorcę godzin związkowych.

8 Szerzej o uzwiązkowieniu z historycznego punktu widzenia w: Jarosław Urbański, „Demokracja, ruch związkowy i nierówności społeczne”, w: *Spoleczeństwa Europy Środkowo-Wschodniej. Projekt Eurequal*, pod red. Krzysztofa Podemskiego, Poznań 2011, s. 139 i nast. Obecnie na 11% uzwiązkowienia w Polsce wskazują deklaracje badanych w sondażu CBOS-u z 2021 r. („Związki zawodowe w Polsce”, oprac. Michał Feliksiak, CBOS, Warszawa 2019); na 15% – informacja GUS-u za 2022 r. („Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2022 r.”, GUS, Warszawa 2023).

9 „Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2022 r.”, GUS, Warszawa 2023. Za lata 2014–2018, przed wprowadzeniem wspomnianej w artykule nowelizacji, spadek nominalnej liczby związkowców był dużo mniejszy i wynosił

weszły w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku (wprowadzanie tzw. zastrzeżeń co do liczebności organizacji związkowej, podniesienie prognozy reprezentatywności itd.).

Od jakiegoś czasu w Stanach Zjednoczonych zaczęto jednak obserwować wzrost zainteresowania związkami zawodowymi. Według amerykańskiego Bureau of Labor Statistics w 2022 roku liczba członków związków zawodowych zwiększyła się w USA o 273 tysiące osób, mimo że wielkie korporacje wzmożyły ich zwalczanie. Co więcej, wg sondażu Gallupa z 2022 roku, znacząco wzrosła akceptacja związków zawodowych – jest najwyższa od ponad 60 lat. 71% Amerykanów i Amerykanki popiera organizacje związkowe, a 70% pracowników i pracownic chciałoby do nich dołączyć, gdyby nadarzyła się taka okazja¹⁰.

Dane ze Stanów Zjednoczonych mogą być zwiastunem zmiany trendu, przy czym trzeba sobie zdawać sprawę, że ewentualna stagnacja czy spadek masy członkowskiej organizacji związkowych nie oznacza dziś jednocześnie, że nie dochodzi do walk na tle ekonomicznym. Wręcz przeciwnie. Badania dowodzą, że mniej więcej od kryzysu z 2008 roku obserwujemy systematyczny i znaczący wzrost wystąpień ulicznych z tego powodu¹¹. Dotychczasowe strategie działania kapitału nie są już dość skuteczne. Z uwagi na niskie bezrobocie, czy wręcz deficyt siły roboczej, groźba pozbawienia kogoś pracy nie działa. Deglobalizacja i powrót protekcyjnej polityki państw powoduje, że także szantażowanie przeniesieniem zakładu pracy do innych krajów nie ma już odstrasżającego charakteru. I tak dalej. Pozycja przetargowa pracowników najemnych wzrosła, a największa od wielu fal strajków w Wielkiej Brytanii czy wielka mobilizacja przeciwko reformie emerytalnej we Francji w 2022 roku wskazują na istotną zmianę. Nawet w Rosji,

ledwie 16 tys. („Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne)”, GUS, Warszawa 2018).

¹⁰ „Union Membership Grows by 273,000 Despite Illegal Corporate Union-Busting”, aflcio.org z dn. 19.01.2023, <https://aflcio.org/press/releases/union-membership-grows-273000-despite-illegal-corporate-union-busting> (dostęp 10.12.2023).

¹¹ Isabel Ortiz, Sara Burke, Mohamed Berrada, Hernán Saenz Cortés, „Brief: World Protests 2021–2022”, Friedrich-Ebert-Stiftung, New York 2023, <https://policydialogue.org/files/publications/papers/Brief-Protests-Ortiz-Burke-Berrada-Cortes-Feb-2023-1.pdf> (dostęp 10.12.2023).

pomimo represyjnego „wojennego” prawa, liczba protestów pracowniczych wzrosła w 2022 roku w stosunku do poprzedniego o 45%¹².

Protestujący domagają się większego udziału w podziale dochodu społecznego, nie chcą, aby zrzucano na nich koszty inflacji, nie godzą się na cięcia socjalne itd. Oglądana na ulicach europejskich miast i innych regionów świata pracownicza mobilizacja ma swoje przełożenie na zakłady pracy, a pracodawcy zaczęli odpowiadać zwolnieniami aktywistów i aktywistek oraz bezpardonowym zwalczaniem związków zawodowych.

Co to jest *union busting*?

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy *union busting* to dyskryminacja z uwagi na przynależność związkową, przede wszystkim zwolnienie pracownika z powodu przynależności lub aktywności związkowej, lub – dla odmiany – uzależnianie zatrudnienia go od nieprzynależenia do związków. To także tworzenie „czarnych list” pracowników. Zaliczamy tu też wszelkie inne środki podejmowane przez pracodawcę, nie tylko zwolnienie, ale też np. przeniesienie działacza czy działaczki związkowej, pozbawienie niektórych świadczeń, utrudnianie kariery zawodowej, zmuszenie do przejścia na emeryturę oraz wszelkie działania „odwetowe”. Są to także zabiegi pracodawcy mające na celu zniechęcenie do tworzenia organizacji lub przystępowania do niej.

W prawie międzynarodowym o gwarancjach wolności i ochrony praw związkowych mówi konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1948 roku. Jak pisze jedna z autorek: „Warto zauważyć, że postanowienia Konwencji nr 87 zostały rozwinięte w kolejnej Konwencji nr 98 dotyczącej korzystania z prawa organizowania się i rokowań zbiorowych. Konwencja nr 98 przewiduje, że pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej

12 Jarosław Urbański, „Rynek pracy i konflikty klasowe w Rosji”, ozzip.pl z dn. 4.05.2023, <https://www.ozzip.pl/publicystyka/walki-pracownicze/item/2966-rynek-pracy-i-konflikty-klasowe-w-rosji> (dostęp 10.12.2023).

w dziedzinie pracy, a organizacje pracowników i pracodawców powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi”¹³.

Nie tylko Międzynarodowa Organizacja Pracy reguluje wolności związkowe, są one również przedmiotem unormowania Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r. oraz Europejskiej Karty Społecznej z 1961 roku. Oba dokumenty zostały ratyfikowane przez Polskę. „Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności w art. 11 stanowi, że każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swych praw”¹⁴.

Z kolei Konstytucja RP gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach zawodowych w art. 12 i 59 ust. 1. Pomimo zakazu dyskryminacji ze względu na przynależność związkową, jak i ochrony zatrudnienia dla działaczy związkowych itd. w Polsce zwalczanie związków zawodowych jest zjawiskiem dość powszechnym, a państwo (organy ścigania) realnie traktuje naruszenie prawa w przypadku utrudniania działalności związkowej jako mało istotne, co przejawia się m.in. w nagminnym umarzaniu spraw z tego tytułu przez prokuraturę, o czym pisze na następnych stronach Marta Rozmysłowicz z Zespołu ds. Prawnych OZZ Inicjatywa Pracownicza i mówią otwarcie działacze związkowi.

Alergia na związki

W niniejszej publikacji, obok kilku artykułów przekrojowych prezentujemy pięć analiz przypadków znanych na świecie korporacji i ich

¹³ Anna Reda-Ciszewska, „Wolność koalicji związkowej pracowników nietypowych, osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych”, *Zeszyty Prawnicze* 13.4/2013.

¹⁴ Tamże.

postępowania wobec organizacji związkowych. Opisujemy, na jakie trudności czy nawet represje zostali narażeni działacze i działaczki związkowe z OZZ Inicjatywa Pracownicza i OPZZ Konfederacja Pracy, a także jakie podjęli strategie przeciwdziałania *union bustingowi*. W firmach wymienionych w tabeli 2 do ww. dwóch związków zapisanych jest ok. 2000 członków i działa społecznie kilkadziesiąt działaczek i działaczy związkowych.

Tabela 2. Wielkość zatrudnienia, przychody i zyski polskich oddziałów korporacji, gdzie działają związkowcy i związkowczynie, o których mówimy w tej książce¹⁵.

| Nazwa marki | Nazwa spółki | Liczba pracowników | Przychody w mln zł | Zysk (strata) netto w mln zł | Dane za rok |
|-------------|--|--------------------|--------------------|------------------------------|-------------|
| NIELSEN | Nielsen Services Poland Sp. z o.o. | 1 323 | 239,8 | 25,4 | 2022 |
| | Nielsen Media Services Poland Sp. z o.o. | 298 | 65,2 | (2,3) | 2022 |
| | ACNielsen Polska Sp. z o.o. | 171 | 91,5 | 4,6 | 2022 |
| AMAZON | Amazon Fulfillment Poland Sp. z o.o. | 22 025* | 4 412,2 | 111,0 | 2021 |
| | ID Logistics Polska S. A. | 1 621 | 980,6 | 48,2 | 2022 |
| ALLEGRO | Allegro Sp. z o.o. | 3 572 | 6 347,8 | (1 776,4) | 2022 |
| | Ebilet Polska Sp. z o.o. | 69 | 44,2 | 12,5 | 2022 |
| KAUFLAND | Kaufland Polska Markety Sp. z o.o. sj. | 14 427 | 14 489,6** | 317,5** | 2022 |
| DANFOSS | Danfoss Poland Sp. z o.o. | ok. 1 650*** | 1 244,3 | 59,3 | 2022 |

*/ Bez osób zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej, które sezonowo mogą stanowić nawet większą część pracujących w magazynach (28 tys.).

**/ Dane na 28 lutego 2023 roku, kiedy kończył się rok obrotowy Spółki.

***/ Ustalenia własne.

¹⁵ Informacje zawarte w tym zestawieniu pochodzą głównie ze sprawozdania firm umieszczonych w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Amazon to dobrze wszystkim znane amerykańskie przedsiębiorstwo handlowe z siedzibą w Seattle, o zasięgu globalnym, które powstało w 1994 roku. Zajmuje się handlem elektronicznym (e-handlem) B2C i prowadzi największy na świecie sklep internetowy. Amazon na całym świecie zatrudnia ok. 1,541 mln osób (2022 rok)¹⁶. Brad Stone w swojej bestsellerowej książce *Wszchemocny Amazon* w kilku miejscach wskazuje na antyzwiązkowe działania korporacji i pisze o „odwiecznej wrogości” Jeffa Bezosa, założyciela i szefa przedsiębiorstwa, do organizacji związkowych. W innym miejscu autor wspomina o „alergii firmy na wszystko, co choćby pachniało organizowaniem związków...”¹⁷. W ostatni Black Friday (Czarny Piątek – 24 listopada 2023 roku) tysiące pracowników Amazona na całym świecie strajkowało przeciwko wysokim normom i przeciążeniu pracą w przedświątecznym okresie. O doświadczeniach związkowców i związkowczyń działających na terenie polskiego Amazona pisze w niniejszej publikacji Agnieszka Mróz.

Kaufland działa na rynku dystrybucji dóbr konsumpcyjnych już ponad pół wieku. Jego supermarkety funkcjonują w Niemczech, Czechach, Słowacji, Polsce, Chorwacji, Rumunii, Bułgarii oraz Mołdawii. Łącznie zatrudnia ok. 155 tys. osób (w 2023 roku). To część niemieckiego koncernu Schwarz Gruppe, do której należy też sieć Lidl. Na początku lat 2000. niemiecki związek zawodowy Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) rozpoczął szeroką kampanię ujawniającą, m.in. w wydanej przez siebie *Czarnej księdze...*¹⁸, łamanie praw pracowniczych w sklepach zarówno Kaufland, jak i Lidl. Kontrowersje budziły też wówczas starania Kauflanda o pożyczkę (która jawiła się jako pomoc publiczna) z Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju (EBOR), kiedy jednocześnie z kontroli przeprowadzonych w Polsce przez Państwowa Inspekcję Pracy (za lata 2002–2004) wynikało, że

¹⁶ Według danych www.statista.com; <https://www.statista.com/statistics/234488/number-of-amazon-employees/> (dostęp 10.12.2023).

¹⁷ Brad Stone, *Wszchemocny Amazon. Joff Bezos i jego globalne imperium*, Warszawa 2021, s. 147 i 431.

¹⁸ Andreas Hamann i inni, *Schwarz Retail Company: Selling cheap at the employees' expense. The black book in Lidl in Europa*, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin 2006.

firma powszechnie nie przestrzega praw pracowniczych. Inicjatywa Pracownicza wraz z Polską Zieloną Siecią protestowały pod kilkoma sklepami Kauflanda we wrześniu 2005 roku. Podkreślano, że udzielenie pożyczki Kauflandowi jest niezgodne z polityką środowiskową EBOR-u¹⁹. Przeciwko korporacji wstępowano także w innych krajach. W połowie 2023 roku niemieccy pracownicy rozpoczęli strajk w Kauflandzie (oraz innych sieciach jak Ikea, H&M, Rewe itd.). Ver.di domagało się podwyższenia stawek godzinowych o 2,50 euro. O swoich doświadczeniach z firmą opowiada w wywiadzie Jolanta Żołnierczyk, działaczka Konfederacji Pracy.

Danfoss to jeden z największych duńskich koncernów o międzynarodowym zasięgu, zatrudniający w swoich zakładach i biurach 42 tys. pracowników na całym świecie. Powstał w 1933 roku, a od 1946 roku działa pod swoją obecną nazwą. Jak podaje Wikipedia, zajmuje się produkcją „komponentów i rozwiązań technologicznych dla chłodnictwa i klimatyzacji, ogrzewnictwa, dystrybucji wody oraz maszyn roboczych”. W Polsce zaczął działalność na początku lat 90. Ostatnio Danfoss przejął amerykański koncern Eaton Hydraulics, zatrudniający ok. 10 tys. osób. O sytuacji związków zawodowych w Danfossie opowiada Kazimierz Szufnik, długoletni pracownik firmy i działacz Inicjatywy Pracowniczej.

Jak mówią o tym w wywiadzie sami pracownicy, Nielsen to międzynarodowa korporacja zajmująca się badaniami rynku, która od paru lat jest własnością Adventu, tj. jednego z funduszy inwestycyjnych, który prowadzi obecnie fuzję z GFK – inną ogromną korporacją badawczą. Cały światowy holding Nielsen prowadzi swoją działalność w ok. 100 krajach i zatrudnia łącznie 44 tys. osób, a jej roczne przychody sięgają 3,4 mld USD. NielsenIQ działa w Polsce od 30 lat. W listopadzie 2023 roku pod siedzibą firmy w Warszawie miała miejsce związkowa pikietka, zorganizowana przez Inicjatywę Pracowniczą, sprzeciwiająca się *union bustingowi*.

19 Jarosław Urbański, „Łamią prawa pracownicze. Cofnąć pomoc dla Kauflandu”, Biuletyn Związkowy „Inicjatywa Pracownicza”, nr 5/2005; Andreas Hamann i inni, *Schwarz Retail Company: Selling cheap at the employees' expense. The black book in Lidl in Europa*, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin 2006, s. 98–99.

Allegro to polska platforma e-handlu, która powstała w 1999 roku i obecnie działa w sześciu krajach Europy Środkowo-Wschodniej: obok Polski w Czechach, Słowacji, Węgrzech, Chorwacji i Słowenii. Jest na niej zarejestrowanych ok. 19,4 mln aktywnych kupujących i ponad 100 tys. sprzedających firm, wśród których są też znane marki. Jak podawał Business Insider, firma w 2016 roku została sprzedana trzem funduszom inwestycyjnym: Cinven, Permira i Mid Europa Partners za blisko 3,3 mld USD, a w październiku 2020 r. zadebiutowała na giełdzie. Jej wartość rynkowa została wówczas wyceniona na 66,5 mld zł. W 2019 r. zysk netto całej Grupy Allegro sięgnął prawie 400 mln zł²⁰. W 2022 roku Grupa Allegro miała łącznie zatrudniać 7840 osób, z czego w Polsce blisko 5000²¹. Inicjatywa Pracownicza protestowała pod biurami Allegro w Poznaniu w lipcu 2023 roku w związku z blokowaniem związku.

20 „Historia firmy, która ‘wygnała’ Shopee z Polski”, [businessinsider.com.pl](https://businessinsider.com.pl/firmy/historia-allegro-firmy-ktora-wygnala-shopee-z-polski/zjg3lcw) z dn. 14.01.2023, <https://businessinsider.com.pl/firmy/historia-allegro-firmy-ktora-wygnala-shopee-z-polski/zjg3lcw> (dostęp 10.12.2023).

21 „Grupa Allegro ma 3 tys. więcej pracowników. 8,5 mln zł dla byłego prezesa”, www.wirtualnemedi.pl z dn. 9.04.2023, <https://www.wirtualnemedi.pl/arttykul/allegro-praca-ile-zarabia-prezes-wynagrodzenia-mall-group> (dostęp 10.12.2023).





represjon
wobec
działaczy
związkowych!

DARNI
RAJKUJĄCYMI
MI z NIEMIEC

Union busting

Praktyki zwalczania organizacji związkowych
w doświadczeniu Zespołu ds. Prawnych
Inicjatywy Pracowniczej

Marta Rozmysłowicz

W Polsce wolność zrzeszania się pracowników (a właściwie osób wykonujących pracę zarobkową) została zagwarantowana w Konstytucji i potwierdzona w licznych aktach prawa międzynarodowego. Zgodnie z art. 59 ust. 4 Konstytucji zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. Wolność zrzeszania się może być zatem jedynie ograniczona ustawą i to taką, która jest zgodna z obowiązującym prawem międzynarodowym. Ponadto, na podstawie art. 31 ust. 3 Konstytucji ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności zrzeszania się.

Union busting od podstaw

Obecnie nie istnieją ograniczenia ustawowe względem wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, które pozwalałyby pracodawcom przeciwdziałać albo w inny sposób zapobiegać uzwiązkowieniu się pracowników. Pracodawca nie może, na przykład, w drodze umowy zobowiązać pracowników do niezrzeszania się w związku zawodowym. Taka umowa w żadnym wypadku nie byłaby zgodna z prawem, więc nie byłaby obowiązująca. Ku mojemu zaskoczeniu pracownicy

jednego z większych przedsiębiorstw logistycznych, w którym ostatnio powstała organizacja Inicjatywy Pracowniczej, żyli w przekonaniu, że podpisali takie właśnie zobowiązanie. Jego zamysłem było stworzenie u pracowników przekonania, że zrzekli się możliwości wstąpienia do związku. Pracodawca nie osiągnął jednak swojego celu, jako że pracownicy ci skutecznie założyli organizację związkową.

Związki zawodowe mają prawo swobodnie określać swoje struktury (art. 9 Ustawy o związkach zawodowych – dalej: u.z.z.). Pracodawcom nie przyznano kompetencji w zakresie zatwierdzania czy opiniowania organizacji, w jakiej zrzeszą się pracownicy, ani jej struktury. Zgodnie z art. 1 ust. 2 u.z.z. związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Pracodawca nie może więc stwierdzić, jak to niestety czasami się zdarza, że nie wyraził zgody na powstanie związku zawodowego w jego zakładzie pracy albo że pracownicy wybrali organizację związkową, której charakter lub struktura mu nie odpowiada, w związku z czym nie będzie z nią współpracować. Godziłoby to w niezależność związku zawodowego od pracodawcy. Warto też pamiętać, że zgodnie z art. 2 ratyfikowanej przez Polskę Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z zastrzeżeniem konieczności stosowania się do ich statutów.

Niedawno jednak na spotkaniu z jednym z największych przedsiębiorców w Polsce działającym w sektorze sprzedaży internetowej, którego pracownicy powołali organizację Inicjatywy Pracowniczej, przedstawicielka pracodawcy tłumaczyła mi, że przedsiębiorca ten wolałby, gdyby pracownicy powołali związek branżowy (działający tylko u tego pracodawcy), a nie organizację w ramach ogólnokrajowej struktury IP. Gdyby tak było, twierdziła, zakładowa organizacja związkowa funkcjonowałaby tak jak podmioty gospodarcze, z którymi przedsiębiorca ma do czynienia: miałyby obowiązek posiadania własnej osobowości prawnej, a jej zarząd byłby widoczny w KRS. Wtedy można

by, jej zdaniem, wpasować związek w wewnętrzne „zasady *compliance*” działające u przedsiębiorcy. W innym wypadku, wskazywała, pracodawca nie może ocenić przy wykorzystaniu jego wewnętrznych reguł czy działająca u niego zakładowa organizacja związkowa prawidłowo „ukonstytuowała się”, w związku z czym nie może z nią współpracować.

W tym miejscu warto przypomnieć, że przepisy Konstytucji, Kodeksu Pracy i Ustawy o związkach zawodowych są bezwzględnie obowiązujące, w przeciwieństwie do wewnętrznych zasad przedsiębiorcy. Nie może być więc mowy o obowiązku utworzenia związku według wewnętrznych zasad pracodawcy. W taki właśnie sposób pracodawcy powołują i kontrolują rozmaite „przedstawicielstwa pracownicze” czy „fora pracownicze”. To przede wszystkim brak niezależności od pracodawcy zasadniczo odróżnia te jedynie fasadowe reprezentacje interesu pracowników od związku zawodowego. Nawet argument pracodawcy, że w wyborach przedstawicieli uczestniczyła większa liczba pracowników, niż należy do związku zawodowego, nie zmienia faktu, że zarówno wybory, jak i sama instytucja reprezentacji, o której tu mowa, są temu pracodawcy podległe. Brak niezależności siłą rzeczy powoduje, że takie reprezentacje nie korzystają z ochrony prawnej i nie mają takiego znaczenia jak związki zawodowe.

Pracodawcom nie przyznano też kompetencji w zakresie kontroli wewnętrznych procedur organizacji związkowej takich jak powstawanie jednostek organizacyjnych. Nie ma podstawy prawnej dla częstego żądania przez niektórych pracodawców przedstawienia wewnętrznych dokumentów związku, np. uchwał, w celu ich kontroli co do zgodności z przepisami prawa i statutem związku. W przypadku Inicjatywy Pracowniczej większość organizacji należących do jej struktur nie posiada własnej osobowości prawnej (nie ma takiego obowiązku – art. 13 pkt 7 u.z.z.). Wszystkie są zarejestrowane w wewnętrznym rejestrze związku. Zgodność procedury założenia organizacji i wyboru jej organów ze statutem związku jest w każdym wypadku zatwierdzana przez przedstawiciela Komisji Krajowej. Na tym polega istota samorządności związku zawodowego (art. 1 ust. 1 u.z.z.)!

Postępowanie o ustalenie liczby członków związku

W istocie jedynym uprawnieniem kontrolnym pracodawcy, jakie przewidują przepisy, jest możliwość złożenia zastrzeżenia co do liczby członków związku. W postępowaniu sądowym, które jest w takiej sytuacji zobowiązany wszcząć związek zawodowy, pracodawca może zweryfikować informację o liczbie członków, jaką podaje związek w okresach sprawozdawczych. Postępowanie, o którym tu piszę, zostało wprowadzone do Ustawy o związkach zawodowych wraz z jej nowelizacją w 2018 r. W okresie 2019–2023 Inicjatywa Pracownicza wszczęła 36 takich postępowań wskutek zastrzeżeń złożonych przez pracodawcę lub inny związek zawodowy. W większości informacja o liczebności ustalona przez sąd potwierdzała informację podaną przez związek.

Pracodawcy często liczą, że postępowanie o ustalenie liczebności pozwoli im przy okazji zakwestionować legalność działania związku lub że zostaną im ujawnione dane osobowe członków związku. Niekiedy zdeterminowani pracodawcy składają takie zastrzeżenia przy każdej możliwej okazji, co powoduje, że postępowania sądowe nakładają się jedno na drugie. Gdy sąd rozstrzygnie pierwszą sprawę, druga, najczęściej zawieszana na czas rozpoznania pierwszej, zostaje wznowiona. Przewodnicy wśród pracodawców w tym zakresie doprowadzają do kolejki nawet 3 takich postępowań oczekujących na rozstrzygnięcie. Niewątpliwie zmuszanie związku do angażowania swoich zasobów w obronę w tych postępowaniach – co dodatkowo wiąże się z brakiem dostępu do dokumentacji związkowej przez długie okresy – jest też sposobem na zwalczanie związku zawodowego. W doświadczeniu Inicjatywy Pracowniczej postępowania te jednak nie spełniają celu, jaki nadają im przedsiębiorcy, pomimo zaczętej postawy i nacisków ze strony ich pełnomocników. Wiążą się natomiast z pewnością z ogromnymi kosztami reprezentacji prawnej po stronie pracodawcy. Truizmem będzie stwierdzenie, że rozsądniej byłoby spożytkować te środki na polepszenie warunków pracy i nawiązanie zgodnej z prawem relacji ze związkiem zawodowym.

W takim stanie rzeczy pracodawcom chcącym działać zgodnie z prawem pozostaje po prostu zastosować się do woli swoich pracowników w zakresie zrzeszenia się w związku zawodowym. Na gruncie art. 59 Konstytucji wiąże się to także z prawem tych związków do rokowań, do zawierania porozumień z pracodawcą i do organizowania strajków pracowniczych. Niektórzy pracodawcy wolą jednak zaklinać rzeczywistość i bezprawnie zwalczać związek zawodowy. Nierzadko są do tego zachęcani przez działające na rynku kancelarie prawne.

Prawnicy przeciwko związkom zawodowym?

Opisałam powyżej najczęstsze praktyki zwalczania powstających organizacji związkowych, z jakimi miał do czynienia zespół prawni Inicjatywy Pracowniczej w ciągu ostatnich 5 lat swojej działalności. Jak widać, praktyki te polegają na podważaniu podstawowych dla naszego systemu wolności i praw politycznych (wśród takich znajduje się art. 59 Konstytucji). Wydaje się, że rozwój tych praktyk w naszym kraju wiąże się z rozwojem zagranicznych korporacji, które chciałyby prowadzić działalność gospodarczą w najbardziej przychylnych dla siebie warunkach prawnych. To dążenie prowadzi do próby wdrażania najniższych standardów w zakresie stosunków pracy, w tym relacji ze związkami zawodowymi, nawet wbrew obowiązującemu w Polsce prawu. Nierzadko jest to *union busting* znany ze Stanów Zjednoczonych nie tylko współcześnie, ale także w ujęciu historycznym. Mam tu na myśli niesławne w dziejach amerykańskiego ruchu robotniczego *yellow-dog contracts*, czyli umowy o niezrzeszaniu się, które zostały tam w końcu zakazane w sektorze prywatnym w 1932 r., Co ciekawe pojawiły się one – o czym wspominałam wcześniej – w rozwijającym się dynamicznie sektorze logistyki w Polsce w 2023 r., co świadczy o powadze tematu niniejszej publikacji.

Podobne do wyżej opisanych działań pracodawców śledzimy współcześnie w amerykańskich magazynach Amazona w Staten

Island i w kawiarniach Starbucks, gdzie, pomimo że większość załogi (w referendum) opowiedziała się na rzecz powołania związku zawodowego, pracodawcy nie przystępują do rokowań. Zarówno za oceanem, jak i u nas, pierwszoplanową rolę w nagannym procedurze zwalczania związków grają prawnicy. Działalność amerykańskich kancelarii prawnych reprezentujących wyłącznie stronę pracodawców i specjalizujących się w blokowaniu związków zawodowych ma bogatą historię i została dobrze udokumentowana¹. Już w latach 90. poprzedniego wieku studenci prawa, w tym na Uniwersytecie Harvarda, agitowali wśród rówieśników, aby ci nie zasilali szeregów takich kancelarii². W ciągu ostatnich 10 lat, w poszukiwaniu nowych rynków i podążając za amerykańskimi korporacjami, niektóre z nich rozszerzyło swoją działalność także na nasz kraj³.

Jedna z takich kancelarii, Littler Mendelson, w ostatnim czasie skupiła na sobie uwagę amerykańskiego rządu w związku z zaangażowaniem w kampanię antyzwiązkową w Starbucks. 29 marca 2023 r. prezes Starbucks, Howard Schultz, został wezwany do złożenia zeznań na temat *union bustingu* w swoim przedsiębiorstwie przed amerykańskim senatem⁴. Podczas przesłuchania jeden z senatorów zarzucił, że firma Schultza wpisuje koszty obsługi prawnej, jaką dla niej świadczy Littler Mendelson i która polega na zwalczaniu związku zawodowego, w koszty uzyskania przychodu. Obniża w ten sposób podatek

1 Według raportu sporządzonego przez Economic Policy Institute amerykańscy pracodawcy wydają ponad 400 mln dolarów rocznie na usługi konsultantów specjalizujących się w *union avoidance*. Najwięcej w tym zakresie wydaje Amazon, który w 2021 r. poświęcił na ten cel ponad 4 mln dolarów: <https://www.epi.org/publication/union-avoidance>. Dla zainteresowanych historią *union bustingu* w USA: Robert Michael Smith, *From Blackjacks to Briefcases: A History of Commercialized Strikebreaking and Union busting in the United States*, Athens, Ohio, Ohio University Press, 2003.

2 <https://www.thecrimson.com/article/1994/10/8/law-students-protest-firms-pharvard-law>.

3 John Logan, "The U.S. Union Avoidance Industry Goes Global", w: *New Labor Forum*, Vol. 29(1) 76–81, 2020, i John Logan, "The new union avoidance internationalism", w: *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Volume 13, Number 2, 2019.

4 <https://capitalandmain.com/howard-schultz-hearing-on-starbucks-anti-union-activity-highlights-corporate-payments-to-union-busting-consultants>.

od zysku. „Podatnicy dotują *union busting*”, stwierdził senator⁵. Nасuwa to pytanie, czy taka sytuacja ma miejsce w Polsce. Zagadnienie to wychodzi poza ramy niniejszego tekstu i wymaga dogłębnego opracowania. Gdyby tak jednak było, to warto wspomnieć, że pojęcie kosztów uzyskania przychodu definiuje art. 15 ust. 1 Ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Przyjmuje się, że takim kosztem może być obsługa prawna, jeśli dotyczy działalności gospodarczej i jest poniesiona w celu uzyskania przychodów lub w celu zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów. Zapewne organ podatkowy musiałby się wypowiedzieć, czy spełnia tę definicję także obsługa prawna polegająca na zwalczaniu związku zawodowego.

Rola państwa

Z bezprawnych praktyk opisanych w pierwszej części niniejszego tekstu wynikają rozmaite utrudnienia. Dla powstającej organizacji związkowej oznacza to zawieszenie w próżni, podczas gdy pracodawca wdraża przeciwko załodze „strategię na przetrzymanie”, licząc, że zniechęceni związkowcy po prostu zrezygnują z działalności. Skutkuje to zazwyczaj niedostępnością obowiązujących aktów wewnętrznego prawa pracy, zastrzeganiem tych dokumentów jako tajemnicę przedsiębiorstwa, jednostronnym wprowadzaniem regulaminów przez pracodawcę, szykanowaniem przedstawicieli związkowych za działalność w zakładzie pracy (np. zbieraniem na nich „kwitów” w notatkach służbowych, które są następnie wysyłane do miejsca zamieszkania, jak również do związku) czy też niewpuszczaniem na teren zakładu związkowców zamierzających przeprowadzić referendum strajkowe, jak to miało miejsce w magazynach Amazona w latach 2022–2023.

Państwo powinno naturalnie interesować się opisywanym tu problemem i stawać w obronie naruszanych praw i wolności. Wyznaczone do tego organy ścigania nie zdają jednak egzaminu. W przypadku

⁵ <https://www.help.senate.gov/hearings/no-company-is-above-the-law-the-need-to-end-illegal-union-busting-at-starbucks>.

naruszenia przepisów Ustawa o związkach zawodowych, jak i inne ważne ustawy z zakresu prawa pracy, odwołuje do przepisów karnych. Sankcja za przestępstwo utrudniania wykonywania działalności związkowej to grzywna albo kara ograniczenia wolności (art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z.). Odpowiedzialność za naruszenie przepisów u.z.z. ponosi osoba, która takiego przestępstwa się dopuściła (np. dyrektor zakładu pracy). W doświadczeniu Zespołu ds. Prawnych Inicjatywy Pracowniczej organy ścigania (najczęściej jest to Policja, jako że postępowanie przygotowawcze w przypadku przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt 2 jest prowadzone w dochodzeniu) mają trudność w rozpoznaniu znamion czynu zabronionego. Taka sytuacja ma miejsce, nawet gdy dochodzi do dobrze udokumentowanego naruszenia przepisu ustawy.

Doświadczenie to potwierdzają dane Prokuratury Krajowej dotyczące przestępstwa utrudniania wykonywania działalności związkowej, o którym mowa w cytowanym już art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z.⁶. W latach 2017–2021 do jednostek Prokuratury na terenie całego kraju wpłynęło w sumie 230 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa utrudniania wykonywania działalności związkowej. Spośród nich, w tych latach jedynie w przypadku 12 zawiadomień postawiono akt oskarżenia. Oznacza to zasadniczo, że rozwiązanie to zwyczajnie nie działa, ponieważ nie pozwala na wyegzekwowanie prawa. Związkowcy (zakładając, że to przede wszystkim oni mieliby zawiadamiać o omawianym tu naruszeniu) nie korzystają z tej instytucji. Kiedy jednak starają się z niej skorzystać, odnoszą nikły sukces, gdyż jedynie 5% spraw zgłaszanych w okresie 5 lat skończyła się aktem oskarżenia na etapie postępowania przygotowawczego. Nie mamy danych na temat tego, jak następnie sądy orzekały w tych sprawach. Można przypuszczać, że sytuacja wygląda podobnie w przypadku innych naruszeń, jak chociażby przeszkadzania we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego, o czym mowa

⁶ Uzyskałam wskazane tu dane jesienią 2022 r. dzięki interpelacji poselskiej złożonej przez Adriana Zandberga do Prokuratury Krajowej. Wcześniej kierowałam te same pytania do Prokuratury Krajowej w drodze wniosku o informacje publiczne, jednak nie byłam w stanie uzyskać odpowiedzi.

w art. 26 ust. 1 pkt 1 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Naruszenie to jest także przestępstwem zagrożonym grzywną lub karą ograniczenia wolności.

Tabela 1. Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych w latach 2017–2021 wg Prokuratury Generalnej⁷

| Rok | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | łącznie |
|--|------|------|------|------|------|---------|
| Liczba zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt 2 | 47 | 52 | 53 | 40 | 38 | 230 |
| Akty oskarżenia | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 12 |

Co dalej?

Opisane w niniejszym tekście praktyki zwalczania organizacji związkowych opierają się o analizę możliwości wyegzekwowania prawa przez związek zawodowy. W istocie prawa i wolności, na które wskazywałam, są niezaprzeczalnie ważną częścią naszego systemu prawnego. Niemniej wiele organizacji związkowych w kraju, nie tylko należących do Inicjatywy Pracowniczej, znajduje się w sytuacji bez jasnego wyjścia. Z jednej strony nie mogą mieć zaufania, że państwo wdroży sankcje, do których samo się zobowiązało, ustanawiając przepisy o odpowiedzialności karnej za wspomniane wyżej naruszenia. Z drugiej, możliwość samodzielnego wyegzekwowania prawa przez związek zawodowy w postaci narzędzia strajku zostało tak mocno ograniczone w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, że nie stanowi realnej opcji w tym zakresie (np. dla organizacji w magazynach Amazona).

⁷ Pismo Zastępcy Prokuratora Generalnego z dnia 29.11.2022 skierowane na ręce Marszałek Sejmu Elżbiety Witek w odpowiedzi na interpelację nr 36830 posła na Sejm RP Adriana Zandberga z dnia 3.11.2022 roku; znak pisma: 1001-2.053.2.2022.

Podsumowując, przypomnę, że art. 20 Konstytucji wymienia dialog i współpracę partnerów społecznych jako podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Działacze Inicjatywy Pracowniczej na ogół krytycznie oceniają zasady współpracy z pracodawcą i interpretację znaczenia dialogu społecznego, jaka dominuje w naszym kraju i którą przyjmują zazwyczaj czołowe centrale związkowe. Na marginesie, to w wyniku rozczarowania spolegliwą postawą tych związków pracownicy, a także organizacje związkowe wybierają albo wręcz przechodzą do Inicjatywy Pracowniczej. Możemy słusznie oceniać dialog społeczny w takim wydaniu jako pewne ekstremum, w którym traci się poczucie godności i nie broni się interesu pracowniczego. Trudno jednak zaprzeczyć, że skutkiem opisywanych tu praktyk jest inne niekorzystne ekstremum, czyli załamanie jakichkolwiek relacji między związkiem a pracodawcą. Taka sytuacja jest niekorzystna dla obu stron. Siłą rzeczy zmusza ona związek do podjęcia działań poza zakładem pracy, czy to na ulicy, czy w Internecie, aby nagłośnić bezprawne działanie pracodawcy. Ponadto jest po prostu zaprzeczeniem fundamentalnej zasady naszej demokracji – bo do takich zalicza się art. 20 Konstytucji – która w moim rozumieniu sprowadza się ostatecznie do tego, że zorganizowani pracownicy mają prawo decydować o pracy, którą wykonują.



ARE STRONGER
IN NIQ / NIELSEN
ATIVE TRADE UNION





INICJATYWA
PRACOWNICZA

DOŠĆ

WIPOKRYZJI

NIQ

Union busting w Amazonie.

Podsumowanie doświadczeń

Agnieszka Mróz

„Na terenie magazynu LCJ4 w Łodzi jako przedstawiciel OZZ Inicjatywa Pracownicza prowadził Pan w tym dniu nielegalną akcję protestacyjną, w której trakcie doszło do blokowania wyjścia ewakuacyjnego z budynku. Zablokowanie wyjścia ewakuacyjnego i niereagowanie na uwagi ze strony ochrony czy też przedstawiciele Pracodawcy jest rażącym naruszeniem zasad BHP i mogło skutkować narażeniem życia i zdrowia Pracowników przebywających na terenie magazynu. Podczas akcji, w której wziął Pan aktywny udział, używano także transparentów, z hasłami wzywającymi do agresji (bardzo duży transparent „nie zaciskaj pasa, zaciśnij pięść”).

„Informujemy, że w dniu 23 lutego 2023 roku Pan K. K. naruszył obowiązujący u Pracodawcy porządek i organizację pracy w ten sposób, że w czasie wchodzenia po schodach nie trzymał się poręczy. Trzymanie ręki na poręczy podczas chodzenia po schodach jest jedną z podstawowych zasad bezpieczeństwa w firmie Amazon, którą Pan K. K. świadomie kolejny raz naruszył. Zachowanie Pana K. K. zauważyła pracownica działu ACES, która zwróciła mu uwagę. Pan K. K. zignorował jej komentarz i oddalił się w kierunku górnej kantyny”.

„W dniu 6 czerwca 2022 roku około godziny 13:00 w obszarze wejścia do kantyny w magazynie POZ2 dopuściła się Pani naruszenia obowiązującego porządku i organizacji w procesie pracy. Naruszenie polegało na rozdawaniu, bez wcześniejszego uzgodnienia tego z Pracodawcą, materiałów związkowych OZZ Inicjatywa Pracownicza, w tym deklaracji przystąpienia do związku i zwracaniu się do wchodzących na kantynę pracowników słowami: ‘Inicjatywa Pracownicza, zapraszam do zapoznania się’”.

„Wymierzenie niniejszej kary porządkowej spowodowane jest sytuacją z dnia 01.02.2023 r. o godzinie 1:36, kiedy to Pracownik pozorował wykonywanie pracy, tj. rozkładania produktów w lokacji, podczas gdy faktycznie przemieszczał się po strefie magazynowej. Dnia 01.02.2023 o godzinie 1:42 ponownie Pracownik potwierdził na skanerze rozkładanie produktów w lokacji, gdy opuszczał strefę rozkładania produktów na wieży A, czym pozorował wykonywanie pracy”.

„Wymierzenie niniejszej kary porządkowej spowodowane jest zachowaniem Pracownika w dniu 17.05.2022 o godzinie 14:34, kiedy to samowolnie, bez zgody przełożonego i poza wyznaczonym czasem przerw, opuścił stanowisko pracy na dziale pick i udał się na kantinę boczną przy wieży A, gdzie spożywał ciepłe napoje i nie wykonywał zadań służbowych. Dodatkowo w dniu 17.05.2022 o godzinie 15:23, przy lokalizacji P1A-145-350, Pracownik używał telefonu na dziale pick i przyznał, że nie była to sytuacja wymagająca nagłej interwencji Pracownika”.

Powyższe fragmenty pochodzą z licznych pism, które regularnie otrzymują od Amazon Fulfillment Poland członkowie i członkinie związku zawodowego OZZ Inicjatywa Pracownicza. Pisma wysyłane są dwutorowo: indywidualnie na adres domowy pracownika, zawsze z wyrażonym oczekiwaniem: *„Pracodawca zobowiązuje Panią, aby w terminie 3 dni wyjaśniła Pani swoje zachowanie na piśmie”*. Drugie pismo kierowane jest do organizacji związkowej, za każdym razem z adnotacją: *„W związku z tym, że organizacje związkowe reprezentują swoich członków, w szczególności tych korzystających z ochrony stosunku pracy, prosimy o podjęcie kroków, które spowodują, że podobne zachowania nie będą się powtarzać. Proszę o informację w terminie 3 dni o podjętych krokach”*.

„Haki” na związkowców

Pracodawca, poprzez pisma zbierające „haki” na członków związku, obchodzi przepisy Kodeksu Pracy dotyczące wręczania kar porządkowych. Przy upomnieniu lub naganie jasno określony jest tryb odwoławczy, można też od nich odwołać się do sądu pracy. Po roku

kara ulega zatarciu i powinna być usunięta z akt osobowych. Pisma-haki po prostu stwierdzają naruszenie i przechowywane są tak jak pozostała korespondencja z pracownikiem. Ich zadaniem – w ocenie działaczy związkowych – jest dyscyplinowanie, zniechęcanie do podejmowania działań, zastraszanie, wreszcie odciąganie uwagi od działań w zakładzie pracy nastawionych na interesy zbiorowe członków i członkiń związku i pracowników w ogóle.

Określony w pismach trzydniowy termin na „złożenie wyjaśnień” nie wynika z żadnych przepisów. Pracodawca oczekuje, aby w czasie wolnym, poza godzinami pracy, działacze tłumaczyli swoje zachowanie na piśmie, zamiast przygotowywać kolejną związkową ulotkę, petycję, protest, zamiast rozmawiać z członkami własnego związku, przedstawiciel(k)ami mediów, inspekcji pracy czy pracownikami innych zakładów logistycznych celem wymiany doświadczeń. Związkowcy nie mają być między ludźmi, za to utknąć w paragrafach, czytając sprzeczne interpretacje przepisów i wyroki sądowe. Mają być też sparaliżowani strachem, że każde kolejne działanie pogorszy ich indywidualną sytuację pracowniczą i doprowadzi do utraty zaufania ze strony pracodawcy – co jest wykorzystywane przy wypowiedaniu umów również chronionym działacz(k)om związkowym.

Pracodawca daje w ten sposób do zrozumienia, że śledzi – samodzielnie jak przez innych lojalnych jemu pracowników lub ochroniarzy – każdy krok działacza, w każdej minucie, w każdym miejscu zakładu pracy. Pretekstem może stać się spożywanie ciepłego napoju w czasie 10-godzinnej zmiany, przyklejenie naklejki związkowej na poręczy schodów, niepoprawne zapięcie kamizelki związkowej, nawet poza obszarem, w którym wymagana jest jako środek ochrony osobistej. Jedna z działaczek OZZIP została ustnie upomniana przez osobę przebraną za świętego Mikołaja o konieczności trzymania się poręczy – okazał się nim być manager, który doniósł o naruszeniu amazońskich standardów do działu kadr, a ten przygotował stosowne pismo. Inna przedstawicielka związkowa została pisemnie pouczone, że „o godzinie 13:40 opuściła stanowisko pracy” i udała się na stanowisko pracy innego pracownika i tam „przez około 1 minutę energicznie

tańczyła, wykonując szybkie i gwałtowne ruchy, obroty, podskakując i wymachując rękoma i nogami na niewielkiej przestrzeni stanowiska Pack'owego, w ten sposób powodując ryzyko wypadku poprzez możliwość uderzenia o konstrukcję stanowiska pracy". Jakkolwiek niepoważnie, a nawet zabawnie mogą brzmieć te zarzuty, skrupulatne dokumentowanie ich przez dział kadr wskazuje na zbieranie „haków” na związkowców, których pracodawca nie zawaha się wykorzystać w sytuacji zaostrzonego konfliktu.

Nasza odpowiedź na „jeden-na-jeden” z managerem

Zarzuty ze strony Amazona często nie dotyczą naruszenia obowiązku podporządkowania się poleceniom pracodawcy ani nie są bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy, lecz z zachowaniem członków związku na terenie zakładu pracy w trakcie wykonywania działalności związkowej – jak w przytoczonym na samym początku piśmie dotyczącym pikiety przed Amazonem w Łodzi. Pracodawca oskarżył czworo członków Inicjatywy Pracowniczej o wzywanie do agresji, dlatego że mieli trzymać transparent „nie zaciskaj pasa, zaciśnij pięść”. Każdy z nich odpisał pracodawcy, że *„uniesiona pięść jako symbol był wykorzystywany przez bojowe związki zawodowe i ruchy robotnicze”,* powołując się na wydarzenia z historii ruchu robotniczego z USA, Francji czy Węgier, dodając, że: *„Zaciśnięta pięść jest symbolem walki i niezgody na wyzysk. Jest uniwersalnym symbolem solidarności i wsparcia, jedności i siły. Utożsamiamy się z tą tradycją. W taki sposób chcemy walczyć o lepszy byt, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Wspieramy się nawzajem i nie pozwolimy zamknąć nam ust!”*

Można więc udzielić odpowiedzi na pisma w zaczepny sposób, publikując jej treść w związkowych mediach społecznościowych, ulotkach czy gazetach, które Komisja Inicjatywy Pracowniczej przy Amazonie rozdaje regularnie na międzymianie przed wejściem do magazynu czy na dyżurach związkowych w kantine pracowniczej. Tworzy się okazję do nagłośnienia problemu i ukazania szerszego

kontekstu pozornie zindywidualizowanego sporu. Kadrowcy Amazona najczęściej chcą rozmawiać za zamkniętymi drzwiami, „jeden-na-jeden”, a z tych rozmów wypraszeni są związkowcy czy społeczni inspektorzy pracy. Do korespondencji załączona jest klauzula poufności. Nie dajmy sobie wmówić, że objęta jest nią też nasza odpowiedź. Ujawnienie jej pozwoli zrozumieć, potępić, a i nieraz ośmieszyć antyzwiązkowe praktyki.

Z doświadczenia wiemy, że po odpowiedzi ze strony pracownika wpływa kolejne pismo podważające jego wyjaśnienia – i tak w kółko. Co zamiast tego? Odmawialiśmy składania wyjaśnień w czasie wolnym, domagając się wyznaczenia spotkania z działem HR w czasie pracy. Domagaliśmy się sporządzenia protokołu takiego spotkania, jak i przekazania nam kopii. Można też po prostu na te pisma nie odpowiadać. W niedawnym wyroku w sprawie M. Malinowskiej przeciwko Amazonowi sąd wskazał, że zarzut skierowany w jej stronę, określony jako *„nieprzedstawienie wyjaśnień w ramach postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Pracodawcę, do czego Pracodawca zobowiązał pracownika nakładając na Pracownika obowiązek ustosunkowania się do zarzutów”* jest bezpodstawny i że *„nie można uznać, że to zachowanie wyczerpywało znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”*. Amazon próbował dowodzić, że jednym z obowiązków pracowniczych jest przedstawienie pracodawcy wyjaśnień w ramach postępowania wyjaśniającego, w tym przekazanie wszelkich posiadanych przez pracownika informacji o zdarzeniach naruszających porządek prawny lub wewnętrzne regulacje obowiązujące w spółce. Aby utracić ten argument, wystarczyło wykazać, że pracodawca wyznaczył bardzo krótki termin na złożenie wyjaśnień oraz nie podał powodu ich złożenia, a stąd można było mieć obawy co do tego, w jaki sposób pracodawca te wyjaśnienia wykorzysta. Sąd uznał tę argumentację za logiczną.

Pamiętajmy, że aby dobrać odpowiednią strategię, warto za każdym razem informować związek zawodowy o podejrzanych pismach i nie dać się wciągnąć w grę „jeden-na-jeden”, której celem jest zindywidualizowanie konfliktu. Nie możemy zostać z „hakami” sami.

Związek to nie „trzecia strona”

Zbieranie „haków” to jeden ze sposobów na utrudnianie związkowcom życia oraz działalności związkowej. W ciągu 9 lat od założenia Komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza w Amazonie jej członkowie doświadczyli wrogości ze strony korporacji w różny sposób. Nie jest to tylko specyfika polskiego oddziału: Amazon na całym świecie nie uznaje związków zawodowych za partnerów, określając je „trzecią stroną”, czyli zewnętrznym graczem, który ma zakłócać dwustronną relację na linii pracodawca-pracownicy i rzekomo realizować własne interesy (inne od interesów pracowników). W krajach, gdzie działa Amazon, działy ER (Employee Relations), które w odróżnieniu od działów HR zajmują się zbiorowymi relacjami z pracownikami, nieustannie powtarzają, że Amazon „preferuje bezpośrednie kontakty z pracownikami”.

W tym samym czasie Amazon w wielu krajach powołuje ciało zwane Forum Pracowniczym, które składa się z wybranych przez załogę pracowników na zasadach ustalanych przez spółkę, w wyborach kontrolowanych przez spółkę, które na regularnych spotkaniach z dyrekcją nie ma uprawnień do podnoszenia najpilniejszych pracowniczych tematów, takich jak sprawa wynagrodzeń czy tempa pracy. Forum zajmuje się głównie rozdzielaniem pomocy charytatywnej w ramach akcji ocieplających nadszarpnięty wizerunek korporacji. Zgodnie z ustalonym przez Amazona regulaminem Forum, pracownik, który otrzyma karę porządkową, jest z niego wykluczany.

Pierwszy i do dziś największy związek zawodowy w polskim Amazonie – Inicjatywa Pracownicza, zawiązał się w grudniu 2014 r. Już w 2015 r. wybuchł spór między związkiem a pracodawcą po tym, jak w czasie, gdy w niemieckich magazynach Amazona trwał strajk, pracownicy w sposób skoordynowany doprowadzili do spowolnienia pracy w geście sprzeciwu wobec wprowadzanych wysokich norm produktywnościowych oraz obowiązkowych nadgodzin i wydłużenia zmiany roboczej do 11 godzin. Działy operacyjne przygotowały wtedy raporty zaciągnięte z systemu kontrolującego proces pracy

z nazwiskami osób, które procesowały podejrzenie mniej produktów niż zwykle, a działy kadr i zapobiegania stratom („loss prevention”) prowadziły dość brutalne postępowania wyjaśniające, przesłuchując pracowników w sprawie tego, kto wziął udział w spowolnieniu pracy. Związkowców, mimo że domagali się tego sami przesłuchiwanym, nie dopuszczono do tych spotkań. Po zwolnieniu jednego z pracowników pod zarzutem dezorganizacji pracy związek zaoferował mu pomoc prawną oraz wszedł w spór zbiorowy.

Na przestrzeni lat spotkania związku i pracodawcy odbywały się najczęściej w ramach procedury sporu zbiorowego, zmian w regulaminie pracy, konsultacji dotyczących wprowadzenia dodatków płacowych oraz posiedzeń Komisji Socjalnej i Komisji BHP. Krótko mówiąc, dochodziło do nich wtedy, gdy przepisy w jasny sposób wskazywały na obowiązek uzgodnienia lub konsultacji ze związkiem zawodowym. Odbywające się przez wiele miesięcy osobnym trybem w latach 2017–2018 i w 2020 r. spotkania mające na celu podpisanie umowy o współpracy, która wynika z art. 33 ustawy o związkach zawodowych (*„Pracodawca, na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy”*), zakończyły się fiaskiem. Amazon, negocjując z Inicjatywą Pracowniczą treść takiego porozumienia, uzależnił jego podpisanie od spełnienia szeregu warunków, na które nie mógł się zgodzić związek. Przykładowo związkowiec, wchodząc na teren zakładu pracy poza godzinami pracy, miał mieć asystę ze strony pracodawcy, co w oczywisty sposób ograniczyłoby jego/jej swobodę dostępu do zakładu pracy oraz pracowników. Pracodawca oczekiwał, że wniosek o dostęp do zakładu pracy będzie złożony z 5-dniowym wyprzedzeniem, a pracodawca będzie mieć możliwość wskazania innej daty, albo w ogóle wyrażenia braku zgody na takie działanie. Pracodawca chciał również ograniczyć do 11 godzin czas przeznaczony na działania kontrolne w zakresie przestrzegania zasad BHP we wszystkich magazynach.

Pracodawca oczekiwał zarazem podpisania klauzuli poufności, a jej złamanie prowadziłyby do konsekwencji dyscyplinarnych, przy tym to, co miało być objęte klauzulą, pozostawałoby wyłącznie w gestii pracodawcy i dotyczyłoby szerokiego zakresu wszystkich materiałów, które związek miał otrzymać, które, cytując: „bezpośrednio, a nawet pośrednio dotyczą Amazona”, pod rygorem finansowego naprawienia rzekomych szkód. Ze względu na te propozycje zapisów, które w ocenie związku były sprzeczne z ustawą o związkach zawodowych oraz zasadą wolności zrzeszania się w związkach zawodowych gwarantowanej nawet przez konstytucję, nigdy takie porozumienie nie zostało podpisane.

Związek do dziś nie posiada pomieszczenia na terenie zakładu pracy i dysponuje tylko jedną tablicą informacyjną wyłącznie w magazynie w Sadach, choć reprezentuje pracowników i pracownice zatrudnione w dziesięciu magazynach w całym kraju. Związek kilkakrotnie wnosił o podpisanie częściowego porozumienia, które dotyczyłoby wyłącznie udostępniania tablic celem prowadzenia działalności związkowej, jednak spotkał się z odmową. Warto dodać, że Regulamin Pracy stanowi, że pracownicy mają zakaz przebywania na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy. Magazyny są wielkopowierzchniowe, dojście do samych kantyn zajmuje nawet do 5 minut, a pracodawca oczekuje, że pracownicy będą dochodzić do kantyn i szatni w czasie przerw, więc trudno jest nawet w czasie 15-minutowej przerwy w spokoju zjeść kanapkę i wypić coś ciepłego. W czasie półgodzinnej przerwy niepłatnej często są kolejki po obiad, a pracownicy są zatrzymywani i przeszukiwani przez ochronę na bramkach, gdy wychodzą na zewnątrz do palarni. Pracodawca ponadto wymaga, by wszystkie sprawy kadrowe były załatwiane w czasie przerw. Z tych powodów pracownicy w magazynie w Sadach mają ograniczony dostęp do jedynej tablicy związkowej, a w innych nie mają dostępu wcale.

Brak umowy o współpracy nie oznacza jednak, że związek nie może działać. Jako że nie doszło do skonkretyzowania zasad współpracy między organizacją a pracodawcą, obie strony opierają się na

ogólnych przepisach wynikających z Kodeksu Pracy czy ustawy o związkach zawodowych. Są one często bardzo ogólne, dzięki czemu związek może interpretować je z korzyścią dla podejmowanych działań, co z jednej strony prowadzi do wymiany licznej korespondencji z pracodawcą, który niektóre przepisy interpretuje inaczej, zwracając uwagę na rzekome naruszenia ze strony działaczy związkowych. Z drugiej strony, opierając się m.in. na konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, związek był w stanie wyegzekwować szereg ważnych dla niego spraw, w tym możliwości organizowania dyżurów związkowych na kantynach pracowniczych we wszystkich magazynach w Polsce i dostępu do nich dla członków związku zatrudnionych w innych oddziałach korporacji (związkowcy z Amazona w Niemczech, gdzie każdy magazyn ma oddzielną osobowość prawną, nie mają takiej możliwości).

Przedstawiciele związkowi, którzy na co dzień są w zakładzie pracy – w odróżnieniu od biurokracji związkowej w dużych centrach innych związków – nie są żadną „trzecią stroną”, tylko realizują interesy załogi, są jej głosem. Nie można zgodzić się na wyparcie ich poza zakład pracy oraz ograniczenie ich swobody prowadzenia działalności wśród członków.

Union busting w Amazonie

W uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji w sprawie M. Malinowskiej przeciwko Amazonowi można przeczytać, że *„pracownicy pozwanej szczebla wyższego nie są przychylnie nastawieni do związków zawodowych”*, a zeznania kluczowego świadka ze strony Amazona, pracownika działu kadr, który wręczył wypowiedzenie dyscyplinarne Malinowskiej, sąd tylko w części uznał za wiarygodne. Tłumaczył, że *„należy te zeznania traktować bardzo ostrożnie z uwagi na negatywny stosunek świadka do powódki. Zdaniem Sądu zeznania te nie były obiektywne, cechowały się znaczną subiektywnością, uprzedzeniem świadka do powódki i ocenami świadka co do osoby powódki. Żaden*

z przesłuchanych w sprawie świadków nie manifestował w sposób tak wyraźny niechęci do powódki". Sąd wskazał, że świadek ten wielokrotnie nakładał kary porządkowe na związkowczynię i rozpatrywał sprzeciwy od tych kar, żadnego nie uwzględniając. Podkreślił, że: „w części zeznania świadka były oparte na domysłach i przypuszczeniach (...) Świadek podawał: ‘(...) znam ją dobrze. Powódka gardzi wszystkimi zasadami, prawami i ludźmi, co nieraz udowodniła’, ‘wielu związkowców jest agresywnych w swoich wypowiedziach i zachowaniach’, ‘powódki chyba nawet nie można nazwać pracownikiem’, ‘to też pokazuje sposób działania tego związku zawodowego i powódki, gdzie oskarżają innych o kłamstwa, a sami kłamią, mataczą i kombinują””. Sąd podał również w wątpliwość notatki sporządzone przez ówczesną szefową działu kadr, spreparowane w związku z postępowaniem dyscyplinarnym i sądowym, podsunięte do podpisu innej pracownicy, która była kluczowym świadkiem w sprawie. Ta zeznała, że treść tych oświadczeń nie była zgodna z prawdą, w szczególności co do naganego zachowania związku, a – co twierdzi sąd – szefowa kadr w sposób niewiarygodny zeznała, że podpisanie tych notatek nie wiązało się z gratyfikacją finansową.

Sprawa sądowa publicznie ujawniła wrogie nastawienie do związku ze strony korporacji, z którym najczęściej działacze związkowi spotykają się za zamkniętymi drzwiami biur kadr lub w rozmowach dyscyplinarnych. Do innych przykładów wrogiego nastawienia, które unać należy za klasyczny przykład zjawiska określanego jako *union busting*, można wskazać:

- a) utrudnianie prowadzenia sporu zbiorowego – poprzez uniemożliwienie wejścia działaczom związkowym na teren magazynów Amazona pod Legnicą, Szczecinem, Świebodzinem i w Łodzi, celem przeprowadzenia referendum strajkowego. Aby nagłośnić to naruszenie, w lutym 2023 r. odbyła się konferencja prasowa przed prokuraturą krajową w Warszawie i zostało złożone zawiadomienie do prokuratury. Po wstępnym przesłuchaniu świadków prokuratura rejonowa w Świebodzinie wszczęła dochodzenie o czyn z art. 26 ust. 1 ustawy

o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w związku z możliwością popełnienia przestępstwa przez osoby zarządzające Amazon Fulfillment Poland, polegającego na niewpuszczeniu na teren zakładu przedstawicieli OZZ Inicjatywa Pracownicza i uniemożliwieniu tym samym odbycia głosowania w sprawie referendum dotyczącego przeprowadzenia strajku (postępowanie nie zostało zakończone);

- b) dyscyplinarne zwolnienia osób reprezentujących związek – chronionych działaczy związkowych oraz społecznych inspektorów pracy, Przemysława Wolnowskiego oraz Magdy Malinowskiej. Do pierwszego doszło w 2022 r. w trakcie prowadzenia przez niego sporu zbiorowego. Związek został poinformowany o wypowiedzeniu w czasie spotkania z wyznaczonym przez ministerstwo mediatorem, który nie krył oburzenia tym faktem. Malinowska została zwolniona pod fałszywym zarzutem fotografowania zwłok po śmierci pracownika na terenie magazynu Amazona pod Poznaniem, gdy próbowała jako SIP włączyć się w zespół powypadkowy. Sąd pierwszej instancji uznał zarzut za nierzeczywisty, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy za wadliwe jako naruszające przepisy o szczególnej ochronie wobec działacza związkowego oraz przepisy o szczególnej ochronie społecznego inspektora pracy, a wskazane przyczyny za nieprawdziwe i nierzeczywiste. Same zdarzenia opisane w wypowiedzeniu nie uzasadniały rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52. par. 1 pkt 1. kp. Za rzeczywistą przyczynę sąd wskazał wypowiedzi związkowczynie dotyczące warunków pracy oraz samą aktywność organizacji związkowej;
- c) uniemożliwienie dostępu do zakładu pracy dla działaczy związkowych – chodzi tu o przedstawicieli związkowych, którzy nie są pracownikami spółki. Organizacja zakładowa ma prawo zgodnie z konwencjami MOP być reprezentowaną i wspieraną w działalności związkowej przez władze związku i inne organy związkowe. Amazon wyklucza jednak obecność na terenie zakładu pracy osób niebędących pracownikami. Zgody tej nie

wyraził również pracownikom Amazona z Niemiec, Francji i Słowacji, a zarazem działaczy związkowych z tych krajów, którzy we wrześniu 2022 r. chcieli wziąć udział w proteście przed magazynem pod Poznaniem. Nie zostali oni wpuszczeni na parking przed magazynem, Amazon zamknął szlaban przy wejściu na teren firmy (który zazwyczaj pozostaje otwarty). Ochrona tego dnia sprawdzała identyfikatory wszystkich pracowników wjeżdżających do pracy (czego zazwyczaj nie robi), w ten sposób siłą rzeczy informując o proteście;

- d) odmowa udzielenia działaczom związkowym oddelegowania na prowadzenie działalności związkowej na podst. art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych na terenie zakładu pracy (tzw. godzin związkowych) pod pretekstem wystąpienia „potrzeby biznesowej” (tj. większego zapotrzebowania na pracę z powodu wyprzedaży w czasie tzw. Black Friday oraz Cyber Monday). Prowadziło to do tego, że kiedy szczególnie ważne jest prowadzenie działalności związkowej ze względu na dodatkowe obciążenie pracą, jak i gdy jest możliwość dotarcia do większej ilości pracowników ze względu na dodatkowe zatrudnienie oraz kumulację godzin pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, związek pozbawiony jest możliwości działania;
- e) utrudnianie dystrybucji materiałów związkowych na terenie zakładu pracy – choć spór ten został przez związek w praktyce wygrany i obecnie co do zasady związek ma możliwość realizowania tego prawa, nie obyło się bez trudności. Już w 2015 r., na samym początku istnienia związku, gdy związkowcy rozdawali ulotki na kantynie w Sadach, pojawił się ówczesny dyrektor generalny i zaczął je zbierać ze stołów, żądając, aby związkowcy opuścili kantynę. Ustąpił dopiero wtedy, gdy w otwartym sporze, którego świadkami było wielu przypadkowych pracowników, związkowcy zapowiedzieli, że wezwą policję i poinformują o łamaniu ustawy o związkach zawodowych. Innym razem jeden z managerów nakazał członkini związku podarcie wypełnionych ośmiu deklaracji członkowskich, które

zebrała od pracowników działu pakowania. Manager przekazał, że jeśli pracownica podrze i wyrzuci te dokumenty, uniknie konsekwencji dyscyplinarnych. Pracodawca próbował też wskazywać miejsce rozdawania ulotek związkowych, a pracownicy ochrony nachodzili związkowców rozdających ulotki przy wejściu przy kołowrotku lub w szatni, twierdząc, że jest „zgoda” na rozdawanie tylko w kantine. Pracodawca wyrażał również oczekiwanie, że będą one leżeć tylko na jednym, wskazanym przez niego stole. Zdarzały się przypadki zbierania materiałów związkowych ze stołów na kantine i niszczenia ich, a nawet wykazywanie przez pracodawcę na piśmie, że nie można pozostawiać ulotek związkowych na stołach, dlatego że mogą spaść, a przechodząca osoba może się na nich poślizgnąć, co może prowadzić do wypadku. W przytoczonym na samym początku artykułu przykładzie pisma dyscyplinującego jedna z działaczek związkowych została upomniana za to, że w czasie przerwy w trakcie delegacji do innego magazynu wręczała pracownikom ulotki związkowe, ze słowami: „zapraszam, związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza”. Do dziś, za każdym razem, gdy związkowcy rozdają materiały, są one pobierane przez pracowników ochrony i przekazywane pracodawcy, a członkowie związku w czasie tych działań są monitorowani przez kamery zakładowe;

f) izolowanie działaczy związkowych – chodzi o przenoszenie działaczy związkowych i członków związku z działu na dział bez ich zgody, na stanowiska bardziej monotonne, związane z większym wysiłkiem, łatwiej kontrolowane przez przełożonych, jak też o blokowanie drogi rozwoju poprzez niewyrażanie zgody na zmianę działu lub funkcji. Ze względu na to, że struktura zatrudnienia w Amazon Fulfillment Poland jest dość płaska, a zdecydowana większość pracowników zatrudniona jest jako „pracownik magazynowy” (a nie np. „operator wózka widłowego”, „pakowacz” itp.), pracodawca dowolnie rotuje pracowników między działami i trudno jest wykazać dyskryminacyjny charakter tego postępowania. Jednak w przeszłości szczególnie

często dotyczyło to przedstawicieli związku. Przeniesienie na inny dział oznacza często stałe odseparowanie działacza od dotychczasowego zespołu kolegów i koleżanek, między którymi prowadził działalność, był rozpoznawalny, zdobył ich zaufanie. Magazyny mają bowiem bardzo dużą powierzchnię, działy przyjęć, wysyłki itd. są odseparowane od siebie, na jednym dziale pracuje kilkadziesiąt czy nawet kilkaset osób, które mają przerwy w różnym czasie, a nawet zaczynają pracę o innej porze. Oznacza to, że po przeniesieniu na inną zmianę pracę związkową właściwie trzeba zacząć od zera;

- g) regularne sądowe podważanie liczebności związku – Amazon regularnie składa zastrzeżenia co do liczebności organizacji związkowej. Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych organizacja nie musi podawać pracodawcy nazwisk szeregowych członków i członkiń, w związku z czym Amazon ma wiedzę tylko o dwudziestu przedstawicielach związkowych Inicjatywy Pracowniczej w różnych magazynach. Związek co pół roku przekazuje pracodawcy informację dotyczącą liczebności organizacji i od tej liczby zależą uprawnienia związkowe. Amazon podważa tę informację, kierując zastrzeżenia co do liczebności, co prowadzi do tego, że organizacja musi okazać wszystkie deklaracje członkowskie w sądzie. Obecnie toczą się trzy postępowania, w których Amazon kwestionuje związkowy rejestr członków. Amazon składał swoje zastrzeżenia, mimo że nie skończyły się nawet poprzednie postępowania, co najpewniej będzie prowadzić do zawieszenia nowych spraw. W postępowaniach składa wnioski dowodowe, które miałyby wykazać, że związek nie jest wiarygodny i podaje nieprawdę. Z jednej strony jest to uciążliwe dla związku, który musi się bronić przed sądem, z drugiej jest mobilizacją do tego, by regularnie kontaktować się z wszystkimi spośród ponad tysiąca osób, rzetelnie prowadzić rejestr członkowski i mieć aktualne informacje na temat statusu zatrudnienia, danych kontaktowych, przynależności związkowej swoich członków.

Kto za tym stoi?

Günter Wallraff, niemiecki dziennikarz, który przez lata zatrudniał się pod przybranym nazwiskiem, aby opisać warunki pracy, w książce *Z nowego wspaniałego świata*, w rozdziale „Wszelkie chwytty dozwolone”, opisał dokonania prawnika Helmuta Naujoksa z Düsseldorfu i innych niemieckich prawniczych korporacji pomagających pracodawcom zwalniać niewygodnych pracowników. Jego doświadczenie było takie, że nie wahali się oni odwołać do terroru psychicznego, wynajmując „nieznanych sprawców” do pobicia związkowców, izolowania „wichrzycieli” od reszty pracowników czy zatrudniania „detektywów”, by nachodzili ich po domach. Wszystko pod mottem: *„Osiągamy cele. Prawo silniejszego jest wpisane w naturę każdego działania. Zwycięża ten, kto lepiej opanował technikę i taktykę. Dlatego nie zajmujemy się całą dziedziną prawa, tylko tym, co najważniejsze – prawem pracy. Dla pracodawcy”* (s. 258).

W 2021 r. w amerykańskiej Alabamie Amazon nie tylko ściągał pracowników na spotkania w czasie pracy, gdzie pijarowcy prowadzili antyzwiązkową kampanię, wysyłał wiadomości SMS z treścią, że nie warto się zreszczać, rozklejał plakaty w toaletach w magazynie deprecjonujące związek zawodowy, ale też zawnioskował do lokalnych władz o to, by zmienić system sygnalizacji świetlnej przed magazynem w taki sposób, aby utrudnić gromadzącym się tam związkowcom dostęp do pracowników. Związkowcy wykorzystywali bowiem moment, gdy pracownicy jadący do lub z pracy musieli zatrzymać się na czerwonym świetle przed magazynem, by wręczyć im ulotkę i przedstawić korzyści wynikające z uzwiązkowienia. W 2023 r. brytyjski dziennikarz Oobah Butler zatrudnił się w Amazonie w Coventry i wyprodukował film *The Great Amazon Heist*, w którym ujawnił, że jego zatrudnienie było możliwe dzięki zwiększonej rekrutacji w czasie, gdy związek zawodowy próbował przeprowadzić głosowanie dotyczące uznania go jako związku reprezentatywnego. W rzeczywistości dla nowo przyjętych pracowników nie było pracy. Chodziło tylko o to, by podnieść próg umożliwiający związkowi wygranie głosowania.

Związkowcy zawiesili głosowanie z obawy, że nie osiągną wymaganej frekwencji, dlatego że nowo zatrudnieni nie będą skłonni do oddania głosu, nie znając jeszcze realiów pracy i obawiając się szybkiego zakończenia ich czasowych umów.

Powtarzające się przykłady zwalczania i wywierania nacisku Amazona na organizacje związkowe za granicą, jak i wcześniej opisane w Polsce, licznie nagłaśniane przez międzynarodowe media nierzadko po dochodzeniach przeprowadzonych przez dziennikarzy śledczych, wskazują, że trudno uznać poszczególne historie za wypadki przy pracy lub nadgorliwość lokalnego kierownictwa. Pijarowcy Amazona w różnych krajach w rozmowie z mediami często powtarzają te same zdania, będące wyrazem stanowiska korporacji, które z pewnością są przygotowywane w globalnej siedzibie Amazona w Seattle lub w europejskiej w Luksemburgu, i tłumaczone na poszczególne języki. Strategia określająca relację ze związkiem zawodowym jako „trzecią stroną”, którą należy wypchnąć poza zakład pracy, a związkowców pozbyć się jak najszybciej, musi być ustalana na najwyższym szczeblu.

Jej wykonawcami są lokalne kadry w poszczególnych krajach, którym doradzają kancelarie prawne biegłe w lokalnym prawodawstwie. Na przestrzeni lat w czasie różnych spotkań pomiędzy Amazonem a związkiem zawodowym Inicjatywa Pracownicza uczestniczyły w nich niemal te same osoby z działu Employee Relations, członkowie zarządu, a w wyjątkowo ważnych momentach również prawnicy z dwóch zewnętrznych kancelarii wyspecjalizowanych w doradztwie dla pracodawców w zakresie zbiorowego prawa pracy. Tych samych prawników, z tych samych kancelarii, spotykaliśmy w czasie spraw sądowych indywidualnych członków przeciwko bezpodstawnym zwolnieniom czy karom dyscyplinarnym. Zaczęliśmy się więc przyglądać działalności tych kancelarii.

W kwietniu 2022 r. Inicjatywa Pracownicza w Amazonie, działając na podstawie art. 28 ustawy o związkach zawodowych, w związku z niepokojącymi informacjami, które pojawiły się w mediach dotyczących śledzenia związkowczynie ze związku zawodowego Solidarność w korporacji AstraZeneca w Poznaniu, skierowała pismo do

swojego pracodawcy. Lokalna prasa donosiła, że pod samochodem działaczki związkowej został potajemnie zamontowany nadajnik GPS przez firmę detektywistyczną oraz prawnika z już nieistniejącej kancelarii Raczkowski-Paruch, który koordynował śledzenie pracowniczkę. Z usług tych samych prawników korzystał Amazon, a związek w swoim piśmie skierował zapytanie o skalę tej współpracy. Związek powoływał się na to, że informacja ta jest niezbędna ze względu na działanie w ramach kampanii na rzecz dialogu społecznego ze społecznie odpowiedzialnymi podmiotami. Odpowiedź Amazona była do przewidzenia: korporacja uznała, że związek nie ma prawa do otrzymania takiej informacji. Jednak sygnał wysłany przez związek był dość wyraźny: obserwuje prawników, z którymi współpracuje korporacja i ich podejście do poszanowania wolności związkowych. Warto dodać, że w sprawie śledzenia działaczki związkowej z AstraZeneca stanowisko zajęła Komisja Etyki i Wykonywania Zawodu Krajowej Rady Radców Prawnych, której opinia była miażdżąca, uznając takie czynności za niedopuszczalne przekroczenie ustawowego zakresu wykonywania zawodu radcy prawnego.

Nasza odpowiedź

Od 9 lat w magazynach Amazona działa Inicjatywa Pracownicza, której, mimo ciągłej rotacji zarówno wśród szeregowych członków, jak i członków prezydium, nie udało się złamać. Rotacja wynika z niestabilności zatrudnienia: z licznych miesięcznych umów oferowanych przez agencje pracy tymczasowej oraz umów czasowych (trzymiesięcznych, półrocznych, rocznych), które oferuje Amazon i nie przedłuża ich pod byle pretekstem. Rotacja wynika również z obciążenia pracą, z powodu którego wielu pracowników nieustannie szuka alternatywnego zatrudnienia w postaci lżejszej pracy. Podwyżki w 2022 r. i 2023 r. były na tyle niskie, że obecne wynagrodzenie nigdy nie było tak zbliżone do płacy minimalnej, a w 2024 r. w niektórych przypadkach, gdy pracownikom nie będzie przysługiwać premia frekwencyjna

czy inne dodatki, może być niezbędne wypłacenie wyrównania. Jako że Amazonowi brakuje rąk do pracy, bo praca nie jest postrzegana za atrakcyjną, zwozi do swoich magazynów pracowników z całego województwa – bywa, że dwie-trzy godziny w jedną stronę. Wielu odchodzi bez żalu, gdy tylko znajdzie stabilną pracę w swojej miejscowości.

W tych warunkach samo utrzymanie organizacji, nie mówiąc o jej rozwoju w postaci wzrostu liczby członków i członkiń – a obecnie związek zrzesza ponad 1200 osób, a przez szeregi Inicjatywy Pracowniczej Amazon w ciągu 9 lat przeszło ponad 5 tysięcy członków – jest sukcesem możliwym dzięki wysiłkom i determinacji wielu osób. Amazon musiał wydać fortunę na bieżącą obsługę związkowych spraw, jak też na kilkanaście spraw sądowych prowadzonych przez prawników związkowych.

Opowiedzą na ataki ze strony pracodawcy jest mozolna praca związkowa polegająca na docieraniu do pracowników, opracowywaniu stanowisk wobec pracowniczych problemów, zbieraniu deklaracji związkowych, bieżącym reprezentowaniu ich interesów, działaniach protestacyjnych w magazynach, jak i w przestrzeni publicznej (pikiet, blokad, petycji), wydawaniu publikacji i ulotek związkowych, współpracy ze związkami zawodowymi z innych krajów w ramach koalicji Amazon Workers International itd. Krótko mówiąc, najbardziej skuteczne jest odwracanie opisanych w niniejszym artykule działań podejmowanych przez kierownictwo korporacji i wspierające je kancelarie prawne – które można określić jako *union busting* – w taki sposób, by to, co w ich intencji miało osłabić związek, zamieniło się w jego siłę: widoczność i poparcie wśród załogi.





Śmieją się nam w twarz

Rozmowa z Jolantą Żołnierczyk, pracownicą żywieckiego Kauflandu, działaczką związku zawodowego Konfederacja Pracy

Rozmawiał *Jarosław Urbański*

Jolanta Żołnierczyk od 10 lat pracuje w hipermarkecie Kaufland na stanowisku kasjerki. Jest działaczką związkową (Konfederacja Pracy) i Społecznym Inspektorem Pracy. Pod koniec 2022 roku została zwolniona dyscyplinarnie. Skierowała sprawę do sądu, żądając przywrócenia do pracy. Po roku sąd nakazał – w ramach zabezpieczenia powództwa – przyjąć Jolantę Żołnierczyk z powrotem do pracy do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy, która ciągle trwa w pierwszej instancji.

Jakie były okoliczności Twojego zwolnienia z Kauflandu?

Zarzucono mi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. A ja nic nie zrobiłam. Raczej sądzę, że to było związane z tym, iż w czterech marketach Kauflandu na terenie Polski podjęłam próbę, jako Społeczny Inspektor Pracy, przeprowadzenia zwykłej kontroli BHP oraz warunków w pomieszczeniach sanitarnych i socjalnych. Nie wpuszczono mnie na teren zakładów. Wezwałam policję, która spisała notatki itd. W przypadku jednego z marketów policja powiadomiła Inspekcję Pracy, która z urzędu podała dyrektora tego zakładu do sądu.

Pracodawcy mogło się też nie podobać to, że podnosiłam temat systemowej dyskryminacji matek pracujących i wraz ze związkiem walczyłam o rekompensaty dla nich, co też było przedmiotem kontroli

Inspekcji Pracy. Stwierdziła ona, że taka dyskryminacja miała miejsce i nakazała Kauflandowi naprawić szkody i zaprzestać tego typu działań. Stało się to dopiero po pół roku.

Jak czytałem na jednym z portali internetowych, Kaufland mógł na tej dyskryminacji, która trwała 5 lat, zaoszczędzić miliony złotych. Jak firma formalnie uzasadniała Twoje zwolnienie?

Nie wiem, co odpowiedzieć. To były ogólniki: że się źle zachowywałam, zagrażałam bezpieczeństwu pracowników, samowolnie i bez pytania wchodziłam na obiekty pracodawcy itp. Ogólnie było dużo zastrzeżeń o to, co faktycznie dotyczyło mojej działalności związkowej. Jednak wszystko było ogólnikowe, bez szczegółów. Uzasadnienie powinno być konkretne – zdarzenie, czas, miejsce. W tym uzasadnieniu jednak nie ma moim zdaniem żadnego konkretnego zarzutu kwalifikującego się do zwolnienia dyscyplinarnego.

Jak przed Twoim zwolnieniem wyglądała współpraca związku zawodowego z pracodawcą?

O cokolwiek wnosiliśmy, wszystko było na nie. Twierdzono, że jesteśmy nielegalnym związkiem, że manifestacja jest nielegalna, że nie mamy podstaw prawnych czegoś się domagać. Non stop było przeszkadzanie i utrudnianie działalności związkowej.

Z tego, co wiem, na to nałożył się jeszcze konflikt w Twoim poprzednim związku zawodowym, Jedności Pracowniczej?

Tak. Zarząd organizacji zakładowej w Kauflandzie musiał się pożegnać z Jednością Pracowniczą i przeszliśmy do Konfederacji Pracy. Wcześniej w Kauflandzie było ok. 1100 osób zapisanych do związku zawodowego Jedność Pracownicza, a do tej pory do Konfederacji Pracy przeszło ok. 500. Moim zdaniem ten konflikt był na rękę pracodawcy i z tego punktu widzenia nieodpowiedzialne postępowanie władz Jedności Pracowniczej stanowiło zagrożenie dla działalności związkowej w Kauflandzie.

Jak wygląda Twoja sprawa w sądzie?

Trwa ona już rok. Było przerzucanie się pismami procesowymi. Kancelaria prawna, którą wynajął Kaufland, umie to robić doskonale. Ostatecznie sąd nakazał, w ramach zabezpieczenia, przyjąć mnie z powrotem do pracy. Niemniej i w tym przypadku Kaufland zaczął się opierać, próbował narzucić mi jednostronną umowę na czas określony, czyli od 8 listopada 2023 roku do czasu zakończenia sprawy przed sądem. Ja do tej umowy dopisałam odręcznie taką klauzulę, w porozumieniu z prawnikiem Konfederacji Pracy Grzegorzem Ilnickim, że oświadczam, iż traktuję tę umowę jako kontynuację poprzedniej zawartej na czas nieokreślony. To wszystko jednak zostało wymuszone medialnie, wcześniej nie przyjęli nawet mojego pisma o gotowości podjęcia pracy.

Następna rozprawa odbędzie się w styczniu 2024 roku. Kaufland podważa teraz moją ochronę przed zwolnieniem, choć byłam podwójnie chroniona: jako przewodnicząca organizacji zakładowej związku i jako Społeczny Inspektor Pracy. Sąd zwrócił się o uzupełnienie akt w tej kwestii. W każdym razie ja twierdzę, że chcę powrotu do pracy, a oni twierdzą, że mnie nie chcą.

Przez ten czas, kiedy Ciebie nie było w pracy, a jeszcze dodatkowo były te zawirowania w Jedności Pracowniczej, jak Twoja organizacja zakładowa dawała sobie radę?

Mieliśmy taką grupę na Messengerze, gdzie wszystko staraliśmy się uzgadniać, informowaliśmy ludzi, jaka jest sytuacja. No ale doszło do swego rodzaju zamrożenia działalności, ze szkodą dla związku i pracujących.

Czyli były pewne plany, ale w wyniku tego typu działań, zwolnienia Ciebie, związek nie zrobił tyle, co mógł?

Właściwie to cofnął się nieco w rozwoju.

Konfederacja Pracy, jeszcze przed Twoim powrotem do pracy, weszła z Kauflandem w spór zbiorowy... ?

Związek próbował rozmawiać o podwyżkach, o wyrównaniu choćby inflacji, bo przecież była wysoka. W konsekwencji wszczęto

spór. Pierwszym postulatem związku jest podwyższenie wynagrodzenia o 1200 zł. Po drugie – podniesienie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych do poziomu ustawowego, ponieważ nigdy nie widzieliśmy w tym zakresie żadnych dokumentów.

Czyli chcecie przez to powiedzieć, że jeżeli pracodawca wywiązuje się z ustawy w tym zakresie, to niech wykaże w ramach prowadzonego sporu zbiorowego, że wszystko jest dobrze ?

Właśnie. Następnym postulatem jest zwiększenie zatrudnienia, bo pracuje nas coraz mniej osób, a obciążenia pracą są coraz większe. Zatrudnionych było kiedyś na marketach po 100 osób, teraz jest 60 lub mniej. Pracownicy i pracownice się nie wyrabiają, dostają więcej zadań za te same pieniądze. Kaufland twierdzi, iż to jest związane ze spadkiem liczby klientów. Może coś w tym jest, ale napływ klientów jest zmienny i zdarzają się okresy w roku, kiedy jest ich po prostu bardzo dużo i trzeba ich obsłużyć mniejszymi siłami. Jaka jest dokładnie sytuacja, trudno nam stwierdzić, bo nie mamy ze strony firmy dostępu do żadnych danych w tym zakresie. Naszym zdaniem czasami być może tracimy klientów poprzez błędne decyzje kierownictwa.

Ostatecznie jednak pracodawca nie uznał sporu, odmówił rokowań pomimo naszych wezwań, po prostu stwierdził jednostronnie, że tego sporu nie ma. Nie stosuje się zatem do zapisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ministerstwo wyznaczyło mediatora i czekamy teraz na mediacje, które mają się odbyć w grudniu 2023 roku.

Czy to oznacza, że nie ma żadnych kontaktów związku zawodowego z pracodawcą oprócz wymiany oficjalnych pism?

Pracodawca spotyka się ze związkiem, ale nie w ramach sporu zbiorowego. Mówią, że możemy się dogadać w inny sposób. Takich rozmów było wiele, ale one nic nie wniosły, bo pracodawca cały czas utrudnia, nie chce np., aby w rozmowach brała udział osoba, która nie pracuje w Kauflandzie. W takim układzie nie może przychodzić prawnik związkowy, bo też jest osobą z zewnątrz. Z kolei ze strony

pracodawcy w rozmowach nigdy nie bierze udziału ktoś z wyższego kierownictwa, tylko niżsi rangą przedstawiciele firmy, osoby niedecyzyjne. Wszystko po to, aby pokazać, że oni chcą się spotykać i to strona związkowa jest źle nastawiona. O czym mamy z nimi rozmawiać, jak oni nie mogą podejmować decyzji?

Mówiłaś o wynajętej przez Kaufland kancelarii prawnej, która zajmuje się kwestią prawnego blokowania związków zawodowych. To nie jedyny taki przypadek. Jak ogólnie oceniasz rolę takich kancelarii?

Wydaje mi się, że to jest rzucenie takim rekinom zwykłego człowieka, żeby daną osobę zniszczyć. Nawet nie chodzi o mnie jako związkownicę, ale zwykłego człowieka i pracownicę. Zdarzają się nawet sytuacje, że robią jakieś zrzuty ekranu z prywatnych kont w mediach społecznościowych, gdzie wymieniamy się wiadomościami z koleżankami.

Żeby potem to wykorzystać przed sądem, zdyskredytować...?

Owszem. Poza tym non stop dostaję jakieś pisma, moim zdaniem próbujące mnie zastraszyć: że mam się z tego wytłumaczyć, że na mediach społecznościowych to zostało opublikowane itd.

W połowie tego roku w Niemczech rozpoczęły się protesty i strajki pracowników sieci detalicznych, w tym Kauflandu. Związek zawodowy ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) domaga się podwyżki o 2,50 euro za godzinę, a także stawia inne żądania. Czy macie jakieś kontakty z niemieckimi związkowcami?

Niestety nie mamy bezpośrednich kontaktów, aczkolwiek ja ich stronę śledzę, lajkuję, próbuję się jakoś zaznaczyć, aby zauważyli nasze poparcie.

Jakie jeszcze widzisz problemy?

Teraz jest taka sytuacja, że firmy kształtują „pracownika uniwersalnego”. Takie też tworzą umowy o pracę, aby przerzucać pracownika na inne stanowiska, najczęściej w ramach kary, czy po prostu

widzimi się. Uważam, że pracownicy powinni być przyjmowani na określone stanowiska. Pracodawca nie powinien mieć swobody przemieszczania pracowników, szczególnie „za karę”. Nie wiem, jak to rozwiązać, ale tu jest akurat problem.

Jak sądzisz, jak powinien być rozwiązany problem utrudniania działalności związków zawodowych?

Powinna być przyjęta ustawa o korporacjach, bo one czują się bezkarne. Śmieją się nam w twarz. Robią, co chcą. Z drugiej strony ludzie są zastraszeni i strajku nie zrobią, boją się mówić o nieprawidłowościach w miejscu pracy.

Ja mam zawsze nadzieję, że do czasu. Nadejdzie moment, kiedy zatrudnieni z całą mocą upomną się jeszcze o swoje prawa: pracownicze, związkowe i po prostu o prawa człowieka. Tak, jak to Ty zrobiłaś. Dziękuję Ci za rozmowę.



EUROPEJSKI BANK ODBU



DLA ŁAM
PRACOW

ZWIĄZEK ZAWODOWY
INICJATYWA PRACOWNICZA

UDOWY I ROZWOJU:

ANIA PRAW
WNICZYCH!



Polska Zielona Sieć

CEE

bankwatch
network





Nie chcieliśmy się zrzec prawa do strajku

Rozmowa z Kazimierzem Szufnikiem,
pracownikiem Danfoss Poland Sp. z o.o.
i działaczem Inicjatywy Pracowniczej

Rozmawiał *Jarosław Urbański*

Jaką firmą jest Danfoss?

Według mnie duński Danfoss jest nowoczesnie zarządzanym przedsiębiorstwem zajmującym się produkcją urządzeń na rzecz ogrzewnictwa, klimatyzacji, zarządzania energią itd. Ma bardzo dobry PR i prezentuje się jako firma ekologiczna, nakierowana na ochronę środowiska, na nowoczesność i ułatwianie klientom życia. Zatrudnia na całym świecie ok. 45 tys. osób. Po przejściu dwa lata temu części amerykańskiego koncernu Eaton Hydraulics do Danfossa przeszła znaczna część jego pracowników. Firma szuka także miejsc inwestycji, gdzie siła robocza jest tańsza. W ten sposób powstały (1998 r.), a potem rozbudowały się zakłady w Grodzisku Mazowieckim. Ostatnio została tu przeniesiona cała produkcja z Kolding i zakład liczy obecnie ok. 1650 pracowników. Jest to spowodowane tym, iż w Danii całkowity koszt siły roboczej jest kilka razy wyższy niż w Polsce. Nakłady na takie przesunięcie produkcji z jednego kraju do innego, tańszego, bardzo szybko się zwracają.

Ja pracuję w firmie niemal od samego początku – od 32 lat. Najpierw firma funkcjonowała w Warszawie, dopiero potem w Grodzisku Mazowieckim. Początkowo koncentrowano się na produkcji i dystrybucji zaworów grzejnikowych i termostatów. Zmiana przepisów prawnych

w budownictwie, nakaz montowania termostatów itd. spowodowały, że wówczas firma ledwie nadążała za zamówieniami. Zapotrzebowanie było ogromne, a tym samym Danfoss odniósł w Polsce duży sukces.

Jak powstał związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza w Danfoss Poland Sp. z o.o. i jak się na początku układały stosunki z pracodawcą?

Próby założenia związku zawodowego były podejmowane dużo wcześniej, zanim powstała Inicjatywa Pracownicza. One się jednak nie udawały. W pewnym momencie pojawiła się sytuacja, że pracownicy

Żądania Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Danfoss Poland Sp. z o.o. z listopada 2021 roku:

- 1. Wzrostu wynagrodzeń wszystkich pracowników o min. 15%.*
- 2. Skrócenia okresu rozliczeniowego do 1 miesiąca.*
- 3. Wprowadzenia dodatku stażowego.*
- 4. Wprowadzenia 13-tki dla pracowników i pracownic produkcyjnych.*
- 5. Corocznej minimalnej waloryzacji wynagrodzeń w wysokości inflacji w roku poprzedzającym waloryzację.*
- 6. Aktualizację Regulaminu Wynagradzania.*
- 7. Umów na czas nieokreślony dla pracowników i pracownic zatrudnionych przez Agencje Pracy Tymczasowej.*
- 8. Umożliwienia działającym u pracodawcy organizacjom związkowym organizowania spotkań z pracownikami i pracownicami oraz swobodnego prowadzenia akcji informacyjnych (rozdawanie ulotek, ankiet, prasy związkowej itp.) na terenie zakładu pracy.*
- 9. Uznania przez pracodawcę wyborów Społecznych Inspektorów Pracy (SIP) oraz respektowanie przez Spółkę wszystkich uprawnień wynikających z powołania SIP, w szczególności ochrony stosunku pracy oraz możliwości swobodnego wykonywania funkcji społecznego inspektora pracy na terenie zakładu pracy.*

produkcyjni (a w zasadzie pracownicy, bo produkcja jest mocno sfeminizowana) zaczęli być niezadowoleni z postępowania jednej z kierowniczek. Zgłaszali problem swoim przełożonym, ale to nie pomagało. Poszli wreszcie do prezesa zarządu. Na fali tego niezadowolenia powstał związek. Zarząd firmy dowiedział się o istnieniu Inicjatywy Pracowniczej 4 grudnia 2017 roku. Szybko zapisało się do niego 150 osób. W tym czasie sprawa owej kierowniczkii została załatwiona przez zarząd – przeniesiono ją na inne stanowisko, a po jakimś czasie przestała w ogóle pracować w Danfossie.

Zakład był zaskoczony powstaniem związku. Już miesiąc później zaczęto szkolenia menedżerów, jak mają postępować wobec związku, ale także w kwestiach dotyczących mobbingu. Moim zdaniem reakcja początkowo nie była zła, np. dostaliśmy tablice związkowe. Ale sukcesywnie sytuacja się zmieniła i stosunki znacznie się pogorszyły.

No dobrze, ale jak ewoluował ten stosunek zarządu firmy do związku zawodowego? W którym momencie twoim zdaniem nastąpiło pogorszenie?

Jakiejś konkretnej współpracy nigdy nie było. Na samym początku podsunęto nam porozumienie między związkiem zawodowym a firmą. My tego porozumienia nie podpisaliśmy, ponieważ zawierało zapisy, które nam nie odpowiadały. Na przykład była mowa o tym, że zrzekamy się prawa do strajku, a ściśle rozwiązywania sporów z pracodawcą na podstawie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wprost powiedzieliśmy, że nie możemy się na to zgodzić. I to było pierwsza taka kwestia. Wówczas działały się też jednak inne rzeczy. Wnieśliśmy o zmianę regulaminu komisji socjalnej, aby wpisać tam pewne dla nas istotne elementy, w tym przede wszystkim to, że związek zawodowy jest członkiem tej komisji i jedynym reprezentantem pracowników. Wnioskowaliśmy również o równość strony związkowej i strony pracodawcy oraz o jednakowy wpływ stron na decyzje podejmowane przez Komisję Socjalną. Do dzisiaj nie zostało to wpisane do regulaminu. Co więcej, firma nie dopuszcza nas do części spotkania, podczas której

przyznawane są zapomogi i pożyczki. Jako powód podaje brak zapisu w regulaminie komisji socjalnej o członkostwie związku zawodowego w składzie Komisji.

Tu jest właśnie różnica podejść: pracodawcy często twierdzą, że zakładowy fundusz świadczeń socjalny należy do nich i oni mają decydujący głos w jego rozdysponowaniu. Związki zawodowe twierdzą, że pieniądze te należą do załogi i to ona ma najwięcej do powiedzenia...

My też tak twierdziliśmy i na początku w ogóle zablokowaliśmy zabawę karnawałową. Chcieliśmy, żeby te pieniądze trafiły do pracowników, a nie były przeholane na imprezie. Chciałbym tu jasno jednak powiedzieć – nie jesteśmy przeciwni zabawie i integracji, sami organizujemy pikniki związkowe. Jesteśmy jednak przekonani, że finansowanie tego rodzaju imprez nie powinno odbywać się ze środków Funduszu Socjalnego, środki na nie powinna zapewnić firma.

Podsumowując – wg mnie kluczowe było, gdzieś tak już w połowie 2018 roku, niepodpisanie przez nas porozumienia, które próbowano z nami podpisać. Nasze postulaty dotyczące zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – przede wszystkim mówię o składzie komisji socjalnej – nie zostały spełnione. Z czasem nasze działania spotykały się z coraz większym oporem ze strony pracodawcy. Stosunki nigdy nie były dobre, ale z czasem do tego stopnia stały się złe, że przestaliśmy spotykać się – jako związek zawodowy – z zarządem. Na nasze kolejne postulaty zgłaszane podczas rozmów lub w formie pisemnej nie było oczekiwanej przez nas reakcji ze strony firmy.

Jak w takich warunkach związek zawodowy starał się działać i wprowadzać swoje postulaty w życie?

W takich okolicznościach w listopadzie 2021 roku weszliśmy w spór zbiorowy. W jego ramach przedstawiliśmy dziewięć żądań. Jest to zbiór wcześniej przedstawionych firmie postulatów, które zostały zignorowane. Rozpoczęliśmy spór zbiorowy nie po to, by się kłócić, ale żeby zmusić pracodawcę, by usiadł z nami do stołu. Niestety nawet

wówczas pracodawca odmówił z nami rozmów, mimo że ustawa wyraźnie mówi, że pracodawca niezwłocznie powinien przystąpić do rokowań lub oczywiście spełnić żądania. W zamian firma napisała do nas, że wszystkie te nasze żądania nie mogą być podstawą sporu, choć były tam oczywiste postulaty, np. podniesienia zarobków. Rozpoczęła się wymiana pism.

W takim układzie związek przedstawił pracodawcy protokół rozbieżności. Firma go zakwestionowała, odpowiadając, że dokument powinien być przygotowany przez obie strony itd. Ostatecznie wszystkie dokumenty wysłaliśmy do ministerstwa odpowiedzialnego za stosunki pracy, a ono przydzieliło nam mediatora. Skontaktował się on z nami, jak i z pracodawcą, ale nie skończyło się to żadną mediacją. Ten etap sporu zbiorowego się nie odbył. I w takiej formie spór przedstawia się dziś, bo zarówno w mojej ocenie, jak i pracowników, z którymi rozmawiam, on nadal trwa.

W związku z tym wysłaliśmy zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z artykułów ustawy o związkach zawodowych i ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Poruszyliśmy także jeszcze sprawę wyboru społecznych inspektorów pracy nieuznanych przez pracodawcę. Prokuratura umorzyła sprawę bez podania uzasadnienia (prawo polskie na to pozwala). Zaskarżyliśmy tę decyzję prokuratury w sądzie, który orzekł, że jednak prokuratura ma się sprawą zająć.

Jakie jeszcze klody pod nogi rzuca wam pracodawca?

Oprócz tego oczywiście nie mamy pomieszczenia. Nie możemy spotykać się z pracownikami na terenie zakładu, pomimo naszych wielokrotnych apeli o umożliwienie nam tego. Pisaliśmy, że to będzie po godzinach pracy itd. Jeżeli firma zwraca się do nas z propozycjami pewnych zmian, czy to w regulaminie pracy, czy regulaminie wynagradzania, my – jak uważamy – powinniśmy o tym rozmawiać z pracownikami na terenie zakładu pracy. Mało tego, nie dosyć, że firma się na to nie zgadza, to kiedy wywiesiliśmy na tablicach związkowych jedną z propozycji, którą nam firma zgłosiła (bez jakichkolwiek

komentarzy z naszej strony), pracodawca to oprotestował i... zabrał nam nasze tablice związkowe.

To jak pracodawca uzgadnia ze związkiem zawodowym zmiany regulaminów itp.?

My staramy się jednak wykazywać dobrą wolę, cały czas odpowiadamy na proponowane przez pracodawcę zmiany. Mamy na zamkniętym profilu Facebooka większą grupę członków i wymieniamy się informacjami i opiniami. Ostatniego regulaminu pracy zdalnej, który na podstawie nowych przepisów musiał być stworzony, jako związek zawodowy nie podpisaliśmy. Dlaczego? Ponieważ firma nie uwzględniła kilku pewnych istotnych postulatów, np. o rozszerzenie listy grup pracowniczych, które mogą pracować w trybie hybrydowym. Mimo to i tak wprowadziła go w życie. Jeżeli jednak nie będziemy z firmą w tych zakresach rozmawiać, to nie poprawi to sytuacji.

A w innych sprawach jak wygląda polityka firmy, np. w zakresie wynagradzania?

W regulaminie wynagradzania jest mowa o corocznej waloryzacji wynagrodzeń. Jest to nowoczesne rozwiązanie, które powinno znaleźć się w regulaminie każdego przedsiębiorstwa. Co prawda sam fakt istnienia tego zapisu nie powoduje, że wzrost zarobków pracowników goni inflację. Firma ma zatem coroczną procedurę wzrostu czy zmiany wynagrodzeń. Z moich wyliczeń i ocen wynika, że zarobki relatywnie maleją. Inflacja w zeszłym roku (2022) wynosiła przecież 14,4% i była wyższa niż średni wzrost wynagrodzeń. Podwyżki co prawda formalnie istnieją, ale nie jest sztywno zapisane w regulaminie, o jaki konkretnie wskaźnik. Tam jest napisane, że są zgodne ze stanem finansowym firmy, a wpływ na podwyżkę ma także ocena roczna każdego pracownika, czyli jest ona dodatkowo zindywidualizowana. I oczywiście samych np. ocen związek zawodowy nie może weryfikować czy choćby recenzować. Znamy zasady ogólne, ale nie mamy możliwości monitorowania przebiegu oceny.

Czyli na zmiany i strukturę wynagrodzeń związek zawodowy nie ma w ogóle wpływu?

Nie do końca. Pomimo tych trudnych relacji naszym sukcesem było wprowadzenie premii dla pracowników produkcyjnych od zeszłego roku. Ona jest niestety niska, nie została wprowadzona ani w formie, ani w wysokości, jaką myśmy chcieli, ale jednak ją wdrożono.

Czy możemy jeszcze mówić o innych sukcesach związku?

Poniekąd samo istnienie związku jest sukcesem i zmusza pracodawcę do dbania o relacje z załogą. Nie są one idealne, daleko im do tego, wielu ludzi narzeka, ale w stosunku do tego, co było wcześniej, sytuacja się poprawiła.

Danfoss to korporacja międzynarodowa, jak zatem ta sytuacja wygląda w innych państwach? Macie jakieś kontakty ze związkowcami z innych krajów?

Uczestniczę w pracach Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ). Jej spotkania odbywają się co roku. W zeszłym roku obrady miały miejsce w Słowenii. Związki zawodowe mają prawo wydelegować kogoś do pracy w ERZ. W Danfossie mamy do czynienia z dwoma rodzajami zakładów: dystrybucyjne i produkcyjne. Te pierwszego rodzaju zatrudniają głównie handlowców, są to też małe załogi i tam nie ma związków zawodowych. Przynajmniej ja nic o tym nie wiem. Jeżeli chodzi o zakłady produkcyjne, to trudno mi powiedzieć, czy związki zawodowe działają we wszystkich z nich, ale reprezentacja Danii, Słowacji i Polski w ERZ to są związkowcy. Przez wiele lat ERZ była ciałem fasadowym, spełniającym wymagania dyrektywy Rady Europejskiej i tyle. Nie miała żadnego wpływu na to, co się działo w firmie. Na corocznych spotkaniach firma prezentuje wybrane zagadnienia. Ostatnio np. był temat, że firma się starzeje, że są pokolenia boomerów, X, Y, Z oraz mówiono, jak trudno młodych przytrzymać w przedsiębiorstwie itd. I takiego rodzaju tematy były omawiane.

To się teraz zmienia. Przynajmniej próbujemy to zmienić. Sama ERZ podjęła decyzję, że będzie się spotykała częściej, także w formacie

online, kwartalnie. Chodzi o wymianę informacji itd. Ostatnio mieliśmy spotkanie z przedstawicielką ETUI (Europejski Instytut Związków Zawodowych), która powiedziała nam wprost, że Rada musi zacząć działać jak związki zawodowe, jeżeli chcemy mieć na cokolwiek wpływ.

Jak widzisz przyszłość związku zawodowego w Danfoss Poland?

Żeby coś w tej sytuacji zmienić, potrzebowalibyśmy o wiele większej aktywności załogi i samych członków związku. Potrzeba nowych ludzi, którzy wzięliby na siebie odpowiedzialność za sprawy załogi. Dążymy do tego, ale jest to w tych warunkach trudno uzyskać.

Co jest według Ciebie główną przyczyną zbyt niskiej aktywności ludzi? Co ich "blokuje"?

Pracownicy w dalszym ciągu się boją. Nie chcą się ujawnić z obawy przed konsekwencjami. Oczywiście jedną z istotnych przyczyn jest to, że pracodawca zwalcza naszą organizację, może nie w sposób otwarty, ale ludzie wiedzą, że pomiędzy związkiem a pracodawcą jest napięcie. To powoduje, iż związek zawodowy postrzega się jako przestrzeń niebezpieczną. Czy to ewentualne zagrożenie – może nie zwolnienie z pracy, ale np. nieprzedłużenie umowy o pracę – jest realne, czy nie, to nie ma znaczenia. Ważne, że ludzie tak myślą, traktują ryzyko jako rzeczywiste.

Z drugiej strony trudno się dziwić, skoro ustawy, które powinny zagwarantować pracownikom owo "bezpieczeństwo", a związkowi zawodowemu pewną swobodę działania, są – delikatnie mówiąc – ignorowane. Z tej rozmowy wynika, że jest to nie tylko ustawa o związkach zawodowych, ale też ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a także ustawa o społecznej inspekcji pracy, a być może i inne ustawy. Tymczasem prokuratura po prostu umarza sprawę.

Dziękuję za rozmowę.





Robią nam pod górkę

Związek zawodowy w NielsenIQ.

Wywiad z działaczami i działaczkami

OZZ Inicjatywa Pracownicza

Rozmawiała *Gabriela Wilczyńska*

Opowiedzcie najpierw o firmie, dla której pracujecie. Czym jest NielsenIQ, na czym polega Wasza praca i co jest w niej głównymi problemami?

NielsenIQ to międzynarodowa korporacja zajmująca się badaniami rynku. Firma od paru lat jest własnością Adventu, tj. funduszu inwestycyjnego, który prowadzi obecnie fuzję z GFK – inną ogromną korporacją badawczą. Finalnie mówimy więc o firmie, która już wkrótce może być największym dostawcą analiz rynku FMCG (produktów spożywczych, chemii domowej itd.).

Pracujemy w wielkim oddziale zatrudniającym 1,5 tys. pracowników. Liczba etatów wynika z tego, że firma ulokowała w Polsce centrum usług wspólnych ukierunkowane na przetwarzanie danych na rzecz zachodnich oddziałów firmy. W tej części przedsiębiorstwa pracuje ok. 900 osób, które zajmują się tworzeniem i obróbką baz danych. Pozostali pracownicy to głównie analitycy, badacze (część również wykonująca pracę dla zachodnich klientów) i w mniejszym stopniu sprzedaż.

Główne problemy to zarobki. Firma w ostatnich latach wprowadziła model oszczędzania na pracownikach. Pensje nie rosną proporcjonalnie do inflacji, mimo że firma odnotowuje spore zyski i istotnie podwyższa ceny swoich usług dla klientów (znacznie bardziej niż

pensje). Zachodzą również cięcia dodatków pozapłacowych – programu motywacyjnego z kartami przedpłaconymi, dodatkowych dni wolnych czy budżetów na wyjścia integracyjne, które od początku pandemii nie odbywają się już niemal wcale.

Kiedy i dlaczego zdecydowaliście się założyć związek zawodowy? Dlaczego wybraliście zrzeczenie się w Inicjatywie Pracowniczej?

Związek działa w firmie od 7 lat. Przez dłuższy czas była to Solidarność. Półtora roku temu przekształciliśmy się w IP. Motywacje są bardzo różne – dla niektórych profil polityczny Solidarności był ważną przeszkodą, inni szukali związku młodszego i bardziej dynamicznego, jeszcze inni podziwiają wartości bliskie Inicjatywie i uważają, że ta organizacja dobrze definiuje problemy społeczne i pracownicze, z którymi musimy się mierzyć.

Jakie były pierwsze reakcje firmy na powstanie Waszej komisji?

Ówczesna przedstawicielka pracodawcy wydawała się zdziwiona zmianami, oczekiwała od nas przykładowo przedstawienia naszej agendy działania, ale początek współpracy nie był naznaczony represjami. Sytuacja pogarszała się z czasem, wraz ze zmianami osobowymi wśród przedstawicieli korporacji oraz reprezentujących ją prawników.

Opiszcie szerzej antyzwiązkowe praktyki stosowane w firmie.

Krótko po zmianie przedstawicielstwa i prawników szefostwo przedsiębiorstwa rozpoczęło działania stanowiące, według nas, kombinację zastraszania, zarzucania dodatkową robotą oraz ograniczania możliwości działania. Zaczęliśmy dostawać pisma z pogróżkami dyscyplinarnymi za każdą możliwą bzdurę – zawieszenie plakatu na ogólnodostępnej tablicy, rozdawanie ciasta w kuchni, zrobienie sobie zdjęcia grupowego w salce w biurze, wrzucenie zdjęcia ze spotkania na social media, nawet za archiwalną i nieużywaną już w chwili złożenia skargi stopkę mailową nawiązującą do przynależności związkowej. Oprócz

grózb, w tych pismach często pojawiała się zobowiązanie do złożenia na piśmie wyjaśnień w ciągu trzech dni. Musieliśmy więc notorycznie odpowiadać na absurdalne zarzuty, co jest uciążliwe i czasochłonne.

Od tego momentu zaczęliśmy również słyszeć o tzw. negatywnej wolności związkowej, która według pracodawcy ma uniemożliwiać nam jakąkolwiek działalność informacyjną wśród pracowników. Pracodawca w pismach zaznacza, że konstytucyjna wolność związkowa ma swoją sferę negatywną, tj. sferę, która ma gwarantować pracownikom nieinteresującym się związkami zawodowymi wolność od wszelkich informacji na ich temat. W związku z tym, zdaniem zarządu, nie mamy prawa wypowiadać się publicznie właściwie na żaden temat, a już w szczególności prowadzić żadnych działań agitacyjnych wśród pracowników firmy. Jest to absurd oczywisty tak dla laika, jak i dla każdego szanującego się przedstawiciela prawa, ale mimo to ten termin i idąca za nim kulejąca argumentacja firmy wielokrotnie pojawiały się w kierowanych do nas pismach, wywołując u nas za każdym razem zmęczone westchnienia politowania.

Pracodawca odmawia nam też możliwości zamieszczania postów w intranecie, wysyłania maili do ogółu pracowników, a od roku – mimo regularnych ponagleń – nie udostępnia nam tablicy związkowej. Ostatnio uwarunkował przedstawienie umowy wypożyczenia tym, czy zgodzimy się w zamian za ten przywilej co roku wpłacać 500 zł na UNICEF. Nasze wnioski o udzielenie informacji niezbędnych do działalności związkowej są odrzucane w kluczowych i prostych sprawach jak prośba o informacje o widelkach płacowych na poszczególnych stanowiskach, a przy tym każdorazowo przeciągane w nieskończoność. Pracodawca odpisuje nam po 29 dniach, że mamy dokładniej uzasadnić wnioski, po czym po naszej odpowiedzi czeka kolejne 29 dni na odmowę. Innym razem przekazuje szczątkowe i bezużyteczne informacje, a na nasze pisma z uwagami odpowiada po upływie kolejnego miesiąca. Stara się też ograniczać naszą rolę nawet tam, gdzie jest ona jednoznacznie wskazana w prawie – przykładowo zupełnie pominął konsultacje regulaminu pracy zdalnej i ogłosił go samodzielnie, kłamiąc, że strona związkowa nie chciała przedstawiać swoich propozycji,

gdy w rzeczywistości otrzymał od nas kilka pism z ponagleniami do rozpoczęcia rozmów. Konsultacje odbyły się dopiero po kontroli PIP, która potwierdziła fakt naruszenia prawa przez NIQ w tej kwestii.

Czy macie wrażenie, że sytuacja pogarsza się z czasem, a prawnicy firmy sięgają po coraz drastyczniejsze środki?

W firmie stanowczo widać eskalowanie kroków ze strony pracodawcy. Pisma, o których mówiliśmy powyżej, z czasem ustąpiły miejsca regularnym represjom. We wrześniu dwoje czołowych przedstawicieli związku dostało wnioski o zwolnienia dyscyplinarne. Przyczyną była nieusprawiedliwiona nieobecność, wpisana do systemu z inicjatywy jednej z przedstawicielek pracodawcy. W toku skutecznej obrony tych osób okazało się, że według przedstawicielki pracodawcy zmiana uległa obowiązująca od wielu lat w firmie procedura wnioskowania o godziny związkowe. Dziwnym trafem informacja o wprowadzeniu tej zmiany nie została nam przekazana. Pracodawca starał się nam przy tej okazji utrudniać również uzyskanie godzin związkowych. Na złożony według nowej formuły wniosek odpowiedział ostatniego dnia przed terminem akceptacji, domagając się od nas potwierdzenia, że rzeczywiście jesteście przedstawicielami związkowymi (absurd w świetle tego, że współpracuje z nami od ponad roku i prowadzi z nami regularne spotkania w cztery oczy w ramach sporu zbiorowego). Na szczęście mieliśmy przygotowany na taką okoliczność świeży wypis z ewidencji związkowej z naszymi nazwiskami.

Cała ta sprawa stanowiłaby wyłącznie zabawną anegdotę o nieudolności korporacyjnych utrapieńców, gdyby nie to, że pracodawca w tym samym czasie odstrzelił innego, aktywnego członka związku. W jego sprawie skierował do nas dokument konsultujący planowane zwolnienie. Jako przyczyny wskazano zamieszczenie zdjęcia z zorganizowanej przez związek integracji w intranecie, krytykę firmy w komentarzu do oceny rocznej w wewnętrznym systemie pracodawcy, brak wykonania zbędnego dla tego pracownika szkolenia, niską inicjatywę oraz opóźnienia w projekcie, za który tenże pracownik otrzymał w przeszłości pochwały.

Mimo naszego stanowczego sprzeciwu oraz skierowania do pracodawcy obszernego pisma z krytycznym omówieniem wszystkich wymienionych podstaw do zwolnienia pracodawca bez żadnej refleksji kontynuował zapowiedziane działania. Po powrocie tego pracownika do biura jego przełożony zaprosił go na cykliczne spotkanie „jeden na jeden”, na którym bez zapowiedzi pojawili się przedstawiciele kadr. Pracownik natychmiast doprosił nas na to spotkanie – jako swoich przedstawicieli związkowych oraz pełnomocników (wcześniej wypisał nam pełnomocnictwa na podstawie prawa cywilnego właśnie na wypadek tego typu zdarzenia). W reakcji na to przedstawiciel kadr wezwał na spotkanie dyrektorkę HR-u, która bez zbędnych wstępów żądała od nas opuszczenia spotkania, bezpodstawnie twierdząc, że nie mamy prawa w nim uczestniczyć, a następnie zakomunikowała pracownikowi, że jeśli nie wyprosi pełnomocników, to jego umowa zostanie rozwiązana na gorszych warunkach. Pracownik finalnie przystał na ten jawny szantaż i podpisał porozumienie stron, mając na uwadze, że i tak straci pracę, a ewentualna sprawa sądowa o przywrócenie do pracy może potrwać ponad 2 lata.

Niedawno wszczęliście spór zbiorowy. Jak wygląda jego przebieg? Jakie są Wasze główne żądania?

Pierwszy raz przedstawiliśmy nasze żądania na początku 2023 r. Pracodawca nabrał wtedy wody w usta, przestał się z nami spotykać i w pismach twierdził, że spór zbiorowy nie zaistniał. Po długiej wymianie pism udało nam się doprowadzić do rozpoczęcia rokowań 3 miesiące później – wtedy już z nowymi przedstawicielami firmy i prawnikami z wiadomej kancelarii.

Główne żądania to podwyżki płac, wprowadzenie transparentności wynagrodzeń, dodatków stażowych oraz wyrównań inflacyjnych. Pracodawca z miejsca je odrzucił – według niego podwyżki płac są niezasadne, bo zarabiamy przecież świetnie (w rzeczywistości stawka początkowa specjalisty ds. przetwarzania danych jest niewiele wyższa od wynagrodzenia minimalnego), transparentności nie będzie wprowadzał, bo nie wie, do czego dokładnie zobowiąże go

dyrektywa unijna w tym zakresie (a przecież wprowadzanie takiego rozwiązania teraz, by za kilka lat ewentualnie dostosować je do unijnych standardów kilkoma kosmetycznymi poprawkami to zbyt duży wysiłek), dodatki stażowe są zbędne, bo pracownicy dostają co kilka lat jednorazową premię w wysokości kilkuset złotych, a wyrównania inflacyjne nie wchodzi w grę, bo inne firmy też ich nie dają.

Udało się zrealizować mniej kluczowe żądania, jak na przykład re-negocjowanie kształtu regulaminu pracy zdalnej po tym, jak kontrola PIP-u wykazała, że pracodawca wprowadził go niezgodnie z ustawą (bez konsultacji ze związkiem).

Mimo to pracodawca od pierwszego spotkania grał na przeciąganie sprawy, marnując czas przeznaczony na negocjacje niemyrtozycznymi kłótniami oraz wymyślając przeróżne powody do odraczania spisania protokołu rozbieżności, jak konieczność konsultacji z centralą korporacyjną czy oczekiwanie na nic niewnoszące wyniki tendencyjnego audytu płacowego.

Czy związek cieszy się zainteresowaniem wśród pracowników?

Związek intensywnie rozrósł się po tym, jak przedstawiliśmy pracodawcy nasze żądania w trybie sporu zbiorowego. Pracownicy nie są zadowoleni z warunków pracy, a w szczególności płacy, przez co otwarta komunikacja, że dłużej tak być nie może oraz naciskanie na pracodawcę na rzecz zmian w tym zakresie, zjednały nam sporo dusz. Obecnie energia jest nieco niższa, szefostwo próbuje zwalczać związek, a negocjacje są trudne i nie prowadzą do szybkich zwycięstw, ale nadal intensywnie działamy, przekonujemy ludzi do naszych racji i wierzymy w to, że razem, w silnej i licznej organizacji uda nam się wywalczyć należne nam rzeczy. Ponadto nie ustajemy w opracowywaniu dodatkowych działań na rzecz zachęcania koleżanek i kolegów z pracy do dołączenia do związku.





Robimy swoje

Wywiad z członkami OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Allegro

Rozmawiał *Bartosz Kurzyca*

Kiedy powstała Wasza komisja?

Daria: Powstałiśmy w kwietniu 2023 roku, komisję założyło 12 osób. W tej chwili jest nas około 90 osób. Allegro zatrudnia 3,5 tysiąca pracowników w Poznaniu, Warszawie, Toruniu, Wrocławiu i Krakowie. Zakład ma też siedziby zagraniczne. Magazyny pracują fizycznie, biura w trybie hybrydowym, mogą mieć też pełną „zdalkę”.

Jak zarząd zareagował na wieść o powstaniu związku?

Henryk: Moim zdaniem reakcja była paniczna. Pełna panika w zarządzie Allegro. Do dzisiaj jest traktowanie związku jako niewidocznego w zakładzie, nastąpiło kompletne wyparcie ze strony Allegro. Zresztą pokłosem powstania związku w opinii pracowników jest odejście dyrektora HR z Allegro. Samo to odejście nie było ogłaszane jako mające związek z nami. Jednak patrząc chronologicznie, kiedy to się wszystko działo, możemy się domyślać, że tak właśnie było.

Dyrektor HR wyleciał, bo nie dopilnował pracowników?

Tak właśnie mogło to zostać mu przedstawione: „nie dopilnowałeś komunikacji między pracownikami do tego stopnia, że powstał związek zawodowy”.

Daria: Zarząd był zaskoczony, ale zapowiadało się na miłą współpracę. Przed majówką mieliśmy pierwsze spotkanie na żywo

z reprezentacją pracodawcy. To spotkanie poniekąd zwiastowało w miarę dobrą relację. Jednak pracodawca zgłosił od razu zastrzeżenia co do komunikacji związku z pracownikami.

Jak zarząd chciał blokować tę komunikację?

Henryk: Pamiętam, że Allegro zależało bardzo mocno, aby informacja o powstaniu związku się nie rozeszła. Allegro bardzo szybko próbowała ją stłamsić. Na komunikatorze wewnętrznym pojawiła się wiadomość o związku z linkiem do jego Facebooka. To wywołało mega burzę, w panice były pisane regulaminy, jak nie korzystać z tego komunikatora, aby zatrzymać pojawianie się takich postów.

Daria: Wystąpiliśmy z propozycją, by umożliwili nam wysłanie maila do pracowników, lub skorzystanie z komunikatora pracowniczego, aby poinformować, że związek powstał i można się zrzesać. Pracodawca zasłonił się licencjami oprogramowania, absolutnie na to nie pozwolił. Stwierdził, że byłoby to wykorzystywanie narzędzi firmowych do działalności związkowej. Stąd naszym jedynym narzędziem kontaktu z szerszym gronem stały się social media i wywiady, które dawaliśmy do gazet, radia. Plus poczta pantoflowa. Mieliśmy impas, jeśli chodzi o próbę rozmowy z pracodawcą, doszliśmy do ściany. Więc zrobiliśmy demonstrację pod biurem firmy w lipcu 2023 r. W ten sposób najbardziej daliśmy o sobie znać.

Jakie były efekty demonstracji?

Daria: Doprowadziła do tego, że wróciliśmy do rozmów między sobą. Pierwsze odbyły się chwilę po proteście.

Henryk: Dobrze pamiętam ten protest, czas przed i po nim. Z dzisiejszej perspektywy uważam, że to było najlepsze, co zrobiliśmy. Daliśmy jasny sygnał do Allegro i w rynek, że jesteśmy zdeterminowani i nie boimy się. To była jedyna opcja, żeby zrobić szum wokół istnienia związku. Wymogło to zmianę wewnętrzną u pracodawcy. Zarząd stworzył lustrzane odbicie względem związku zawodowego w postaci całkowicie kontrolowanych przez siebie tak zwanych rad pracowniczych. Podpisał z nimi umowę realizującą postulaty naszego związku. W związku z tym ja uważam, że związek zawodowy Allegro odniósł

ogromny sukces dlatego, iż wpłynęliśmy na wszystkie zmiany na plus dla naszych współpracowników.

Jakie postulaty zrealizował zarząd?

Henryk: Weszły w życie zmiany w wynagrodzeniach, ściśle w dodatkach benefitowych – taki był postulat związku. Zmiany dotyczące procesu oceny pracowniczej. Zarząd ogłasza, że to wynik powołanej przez siebie rady pracowniczej, ale to są po prostu nasze postulaty. Cieszę się, że mamy taki wpływ, choćby nie był bezpośredni. Związek spełnia swoją funkcję, jego rola jest słuszna, cele są osiągnięte.

Jak rozumiecie cel powołania takiej fasadowej rady?

Henryk: Zarząd próbuje odbierać nam poczucie sprawczości i w ten sposób ograniczać naszą liczebność. My jednak po prostu potrzebujemy czasu, jestem przekonany, że będziemy rosnąć w siłę.

Czy bezpośrednio rozmowy z zarządem wpływają realnie na zmianę relacji z nim?

Daria: Strategia pracodawcy się nie zmienia. Nadal pod pozorem potwierdzenia legalności naszej struktury dąży do uzyskania danych osobowych członków, wglądu w wewnętrzne dokumenty. Oczywiście ich nie udostępniemy. Pracodawca podważył też naszą liczebność, zarówno tę po utworzeniu komisji, jak i półroczną. Trwają o to dwie sprawy w sądzie. W tle działa kancelaria prawna, którą zatrudnił zarząd. Z jednej strony więc retorycznie firma buduje wrażenie, że jest przyjacielska, że „dojdźmy do porozumienia”, a z drugiej w praktyce nie uznaje, że istniejemy, musi mieć „twardy dowód”. Przymuszają nas do podpisania NDA. To umowa o poufności, która zamknęłaby nam możliwość komunikowania się z pracownikami, a nawet między sobą w związku, na temat rozmów prowadzonych z pracodawcą. Absolutnie to odrzucamy. Możemy dążyć do umowy o współpracy na jasnych zasadach, ale na pewno nie będzie to NDA.

Henryk: Porozmawiali z nami kilka razy, co ja uznaję za pudrowanie napiętej atmosfery dla celów PR-owych. Jednak uznali, że związku zawodowego nie ma. Oczekują od nas dokumentacji, która

w ogóle nie mieści się w żadnym kanonie prawnym. Przypomnijmy, że związki zawodowe w Polsce są regulowane przez ustawę, a oni jej po prostu kompletnie nie respektują.

Jakiej dokumentacji żąda od Was Allegro jako warunku uznania Waszej komisji?

Henryk: Na przykład uchwał powołania prezydium w pełnym składzie z imion i nazwisk, docelowo listy ze spotkania założycielskiego, i tak po nitce do kłębka będą próbowali pewnie dojść do całej listy członków. Na razie stoimy na etapie prób wyjawienia prezydium, co już jest stresujące. Ich pasja i zaangażowanie, by uzyskać tę informację, nie jest nakierowana na pewno na to, żeby uznali naszą podmiotowość. Gdyby mieli takie dobre intencje, to już dawno na przykład udostępniliby nam tablice związkowe, a przynajmniej udzieliłoby godzin związkowych. Chcą poznać te wszystkie nazwiska, żeby poddać związek represjom.

Na czym polega współpraca zewnętrznej kancelarii z zarządem Allegro?

Daria: Allegro wypierało się korzystania z kancelarii, która redagowała bezsensowne pisma do nas. Sam PR-owiec na proteście latem zadeklarował, że firma absolutnie nie korzysta z takich usług. Jednak wkrótce potem niefortunnie dla zarządu na jaw wyszła faktura, która ujawniała kwotę zapłaconą takiej zewnętrznej firmie za kwartał jej pracy. To potwierdziło nasze przypuszczenia, że Allegro oprócz swojego działu prawnego wykorzystuje też firmę zewnętrzną, która specjalizuje się w niszczeniu związków zawodowych.

To ta sama firma, która próbuje niszczyć inne komisje naszego związku, PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień, należąca do międzynarodowej korporacji Littler Mendelson?

Daria: Dokładnie ta. Muszę też dodać, że kiedy na ich spotkaniu zapytałam, „jak szef PR-u Allegro może nie wiedzieć, że PCS to kancelaria, która Was reprezentuje?”, odpowiedziano mi „bo on nie wiedział, co znaczy skrót PCS”. Myślałam, że padnę ze śmiechu, to był hit.

Jak ta faktura dla kancelarii prawnej wyszła na jaw?

Daria: Pojawiła się na naszym Slacku (aplikacja służbowa – red.).

Ile wynosiła kwota za te usługi PCS / Littler Mendelson dla Allegro?

Daria: Około 250 tys. zł. Opublikowaliśmy o tym śmieszny post na naszym Facebooku. Ten post bardzo zabolął zarząd Allegro. No ale wyszło, że szef PR szerzy kłamstwa w mediach i że mieliśmy rację. Obecnie udaje Wam się te różne próby ataków odeprzeć?

Daria: Teraz w zasadzie po prostu je ignorujemy. Kiedy wysyłają nam kolejne pismo, że nie podoba im się jakiś post na Facebooku, że mamy go usunąć, to ignorujemy to i nawet nie odpisujemy. W ostatnim czasie mieliśmy z tym spokój.

Zarząd każe Wam usuwać posty na Facebooku?

Daria: Tak. Podobnie, kiedy wystąpiliśmy z propozycją petycji w sprawie zmiany popołudniowej, to tak samo. Raz, że ubodło ich, że nie przyszliśmy do nich bezpośrednio z pomysłem, tylko robimy to publicznie. A my po prostu robimy swoje. Póki nie naruszamy realnie prawa, a konsultujemy takie rzeczy ze Zespołem ds. Prawnych związku, to robimy swoją robotę i tyle, nie dajemy się skrzepować.

Jak oceniacie rolę Państwowej Inspekcji Pracy w Waszej sprawie?

Daria: Zasadniczo pan, który zajmuje się naszą sprawą, systematycznie zgłasza, że nie może się na tym w pełni skupić, bo ciągle coś mu się wydarza, a to wypadek, a to choroby... Nie mogę ocenić czy to przypadek, czy nie. W każdym razie zwraca uwagę na to, że pierwszy raz w swojej karierze zawodowej spotkał się z tym, że pracodawca zapośrednicza pisma do niego przez kancelarię prawną. Allegro mocno się zabezpiecza oficjalnie przed tym, żeby „nie ujawnić tajemnicy przedsiębiorstwa”. Z drugiej strony PIP twierdzi, że ma związane ręce. Na przykład twierdzi, że nie może zgłosić popełnienia przestępstwa w naszej

sprawie, kiedy widzą, że niezgodnie z tą ustawą firma nie udostępniła związkowi stosownych dokumentów w wyznaczonym terminie.

Jaki realny wpływ ma więc dotąd PIP na Waszą sytuację?

Daria: Dotąd myślę, że na przykład mi ta kontrola PIP mogła zaszkodzić. Kiedy ruszyła kontrola, zablokowano mi możliwość pracy zdalnej i uważam, że to nie jest zbieg okoliczności. W jej trakcie miałam też półroczną ocenę swojej pracy i zagięły wszystkie feedbacki (opinie o pracowniku – red.) na mój temat. Mimo że wysłałam kopie maili świadczące o tym, że one istniały. Magicznie zagięły po prostu. Lider nie mógł ich odnaleźć. Dostałam w efekcie najniższą ocenę w naszym kryterium i tak zwany „plan naprawczy”. Tym samym nie dostałam podwyżki ani awansu. Zaznaczyłam im na spotkaniu, że chcę być oceniana za swoją pracę, a nie za moją działalność w związku w zakładzie pracy, bo to nie może wpływać na moją ocenę

Firma nadal całkowicie kwestionuje zasadność Waszego istnienia?

Daria: Nie całkowicie. Mimo że uważają, iż kwestionują naszą legalność, to wysłali nam regulamin pracy i wysyłają nam również do konsultacji nazwiska osób do zwolnienia z pytaniem, czy są członkami związku. Przedstawiciel PIP zwrócił uwagę, że firma zachowuje się, jakby miała rozdwojenie jaźni. Konsultuje z nami te rzeczy, czyli nas uznaje, jednak też kwestionuje, że istniejemy.

Henryk: W sytuacji, gdy nie dochodzi do zwolnienia za porozumieniem stron z pracownikiem, to rzeczywiście się odzywają. Ale umówmy się, w korporacjach istnieją mechanizmy skłaniające pracowników do podpisywania umów zakończenia pracy za porozumieniem stron. Podaje się „propozycję nie od odrzucenia” i pracownicy kuszą się na takie podpisanie. Zrobiliśmy dużo jako związek, żeby przestrzegać przed takimi mechanizmami, przez social media i w bezpośrednich rozmowach. W moim przekonaniu ten proceder trwa, bo liczba pracowników się ciągle zmienia.

ZAKOŃCZENIE

Skuteczny opór jest możliwy

28 lipca 2023 roku Sejm przyjął ustawę należycie chroniącą przed wyrzucaniem z pracy za działalność związkową¹. Nowelizacja, o którą walczyliśmy w szerokiej koalicji związkowej, wprowadza fundamentalną zmianę. Kodeks postępowania cywilnego w nowej wersji zobowiązuje kierownictwo zakładów do dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania sądowego. Uprawnia też do zabezpieczenia roszczeń pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy (art. 2 i 6 przyjętej nowelizacji). Nowe prawo jest wynikiem niemal dwuletniej kampanii, którą prowadziliśmy wraz z innymi związkami zawodowymi w Polsce.

Bezpośrednim powodem rozpoczęcia kampanii była fala represji szefów różnych zakładów pracy na działaczkach i działaczach wielu organizacji związkowych. Po pierwsze było to zwolnienie przez Amazon M. Malinowskiej z Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza, która po śmierci pracownika na terenie magazynu próbowała wykonywać swoje obowiązki Społecznej Inspektorki Pracy. Wcześniej, w październiku 2021 roku rektor Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie zwolnił czworo członków Inicjatywy Pracowniczej za krytykę restrukturyzacji uczelni i organizowanie protestów. W podobnym czasie, w zakładzie Genpact Poland całe prezydium komisji NSZZ Solidarność zostało zwolnione w trybie dyscyplinarnym. W mBanku tuż po utworzeniu Związku Zawodowego Pracowników mBanku pracę stracił Mariusz Ławnik. W Netii zwolniono Marcina

¹ „Prezydent podpisał nowelizację ustawy o emeryturach pomostowych”, www.rp.pl z dn. 16.08.2023, <https://www.rp.pl/praca-emerytury-i-renty/art38956981-prezydent-podpisał-nowelizacje-ustawy-o-emeryturach-pomostowych> (dostęp 10.12.2023).

Haberę reprezentującego Związek Zawodowy Pracowników Korporacji. W Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w Czerwonej Górze w trybie dyscyplinarnym zwolniono przewodniczącą Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych Grażynę Majchrzak. W Szkole Podstawowej nr 8 w Toruniu dyrektor zwolnił Dorotę Olszewską-Siomę z Inicjatywy Pracowniczej. W Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych „dyscyplinarkę” otrzymała Ilona Garczyńska reprezentująca komisję Związkowej Alternatywy. W Kauflandzie pracę straciła Jolanta Żołnierczyk (Jedność Pracownicza, obecnie Konfederacja Pracy).

W wyniku tej fali represji Inicjatywa Pracownicza wraz z innymi związkami organizowała i wspierała szereg akcji na rzecz realnej ochrony związkowców. W tym czasie zorganizowaliśmy np. blokadę ulicy Emilii Plater w Warszawie wraz z AgroUnią Pracowniczą czy braliśmy udział w okupacji siedziby mBanku w Warszawie ze Społecznym Rzecznikiem Praw Obywatelskich. W kwietniu 2022 roku zaproponowaliśmy międzyzwiązkowe porozumienie oparte o stanowisko w sprawie potrzeby zmian prawnych. Poparł je WZZ Sierpień 80, Solidarność w Genpact, Niezależny Związek Zawodowy Pracowników mBank oraz OPZZ Konfederacja Pracy. Na bazie tej szerokiej koalicji, 27 czerwca 2022 roku, zorganizowaliśmy ogólnozwiązkowy protest pod Ministerstwem Sprawiedliwości w sprawie zmian prawnych.

W końcu Zespół d/s Prawnych OZZ Inicjatywa Pracownicza pod koordynacją Piotra Krzyżaniaka współtworzył projekt ustawy o realnej ochronie działaczy związkowych. Projekt ten złożyła w sejmie Lewica z inicjatywy posłów Razem. Wszystkie założenia tego projektu zostały uwzględnione w ustawie, którą ostatecznie sejm przyjął 28 lipca 2023 roku.

Ustawa ta była wspólnym sukcesem związków, organizacji społecznych i wrażliwych społecznie posłów. Nasze zwycięstwo udowadnia, że potrzebujemy uściślać taką koordynację: jedna, nawet bardzo potrzebna ustawa chroniąca nas przed samowolą szefów w Polsce nie znosi jeszcze panującej w kraju dominacji i ogromnych przywilejów pracodawców. Naszą siłą jest przewyżczanie wielu różnic w celu wspólnej walki.

Taki wniosek wynikał też z seminarium związkowego, które zorganizowaliśmy 3 grudnia 2022 roku w Poznaniu. Jego celem było odpowiedzenie sobie na podstawowe pytanie: jak związki zawodowe mogą przeciwdziałać *union bustingowi*? Wzięło w nim udział 35 osób z całej Polski. Reprezentowane były następujące organizacje związkowe: OZZ Inicjatywa Pracownicza, KNSZZ Ad Rem, Związkowa Alternatywa, Związek Zawodowy AgroUnia Pracownicza, NSZZ Solidarność, WZZ Jedność Pracownicza, NZZZ mBanku, OPZZ Konfederacja Pracy. W trakcie dyskusji padły różne propozycje rozwiązań, ale w pierwszej kolejności mówiono o konsolidacji działań związków zawodowych i doprowadzeniu do współpracy między prawnikami obsługującymi organizacje. Podkreślano też znaczenie kontaktów na poziomie międzynarodowym oraz współpracy z przedstawicielami w parlamencie.

Stwierdzono, że konieczne jest podniesienie świadomości prawnej w szeregach związków oraz w ogóle wśród pracownic i pracowników, zagwarantowanie stałego kontaktu z prawnikami (infolinia pracownicza) oraz bieżące informowanie załóg o działalności związków zawodowych na terenie danych zakładów pracy (ulotkowanie), pokazujące społeczne znaczenie ich funkcjonowania i uświadamiające, co z działalności związków wynika dla świata pracy. Postulowano zwiększyć potencjał prawny związków zawodowych poprzez wymianę wzorów pism i informowanie się o znaczących sukcesach sądowych czy wspólne publikacje, w tym o charakterze naukowym (szczególnie w odpowiedzi na akademickie publikacje antyzwiązkowe). Podkreślono znaczenie dotarcia z kwestiami dotyczącymi związków zawodowych i prawa pracy do szkół zawodowych, średnich i studentów.

Postulowano także lepsze wykorzystanie potencjału rad pracowniczych, informowanie o każdym łamaniu praw związkowych Państwowej Inspekcji Pracy, wykorzystanie potencjału grup prozwiązkowych i propracowniczych działających w Internecie.

Przede wszystkim postanowiono nie czekać na pozwolenie pracodawców, ale korzystać z konstytucyjnej gwarancji niezależności związków zawodowych wobec państwa i pracodawców oraz z wolności związkowych.

Wybrane stanowiska w sprawie praw związkowych i strajkowych

Postulaty IV Socjalnego Kongresu Kobiet w części dotyczącej praw związkowych i strajkowych

11 i 12 marca 2023 roku, podczas IV Socjalnego Kongresu Kobiet w Łodzi spotkały się pracownice reprezentujące rozmaite zawody i branże: pielęgniarstwo, opieka nad dziećmi, osobami z niepełnosprawnością (OzN) i osobami starszymi, medycyna, dziennikarstwo, nauczanie dzieci i młodzieży, gastronomia, przemysł ciężki i lekki, marketing, reklama, sprzedaż, praca biurowa, praca socjalna, rolnictwo, sprzątanie, konsultacja telefoniczna, transport, logistyka, praca artystyczna, trzeci sektor. Reprezentatywność wydarzenia zapewniła również różnorodność demograficzna: do Łodzi przyjechały mieszkanki dużych miast i małych miejscowości, doświadczone działaczki i przedstawicielki młodszego pokolenia. Pojawiły się również opiekunki OzN, lokatorki, emerytki, rencistki, matki, studentki i kobiety bezrobotne.

Działaczki biorące udział w IV Socjalnym Kongresie Kobiet zrzeszają się w związkach zawodowych (OZZ Inicjatywa Pracownicza, WZZ Sierpień 80, Związek Nauczycielstwa Polskiego, WZZ Jedność Pracownicza, OPZZ Konfederacja Pracy, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ Solidarność, ZZ AgroUnia Pracownicza,

niezależne związki zawodowe), stowarzyszeniach lokatorskich (Łódzkie, Wielkopolskie i Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów, Komitet Obrony Praw Lokatorów, Łódź dla Ludzi) oraz organizacjach i ruchach społecznych (m.in. Protest 2119, Stowarzyszenie Bez, Rodzic w Mieście, TAK! Trójmiejska Akcja Kobieta, Fundusz Feministyczny, Miasto Jest Nasze, Różowa Skrzyneczka). Przyłączyły się do nas również działaczki związkowe i feministyczne ze Słowenii i Argentyny.

Zwiększenie wpływu związków zawodowych na wysokość płac oraz organizację i warunki w miejscu pracy

Praca nocna, przymusowe nadgodziny, dodatkowe dyżury, coraz dłuższe okresy rozliczeniowe niszczą zdrowie fizyczne i psychiczne pracownic. Niestabilny czas pracy uderza w rodziców oraz osoby opiekujące się seniorami i OzN, a krótkookresowe umowy agencyjne przerzucają ryzyko biznesowe na pracownice. Te okoliczności zmuszają nas do wysunięcia szeregu szczegółowych żądań: dopasowania wymiaru godzinowego pracy do potrzeb pracownic (zwłaszcza w przypadku pracy nocnej); planowania czasu pracy z co najmniej trzymiesięcznym wyprzedzeniem; uznania przerw za czas poświęcony wyłącznie na rekreację, a nie dodatkowe zadania służbowe czy dojazd do miejsca samego odpoczynku; uzupełnienia rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.

Spełnienie i podtrzymanie efektów tych żądań jest możliwe jedynie, jeśli związkowczynie miałyby realny wpływ na swoje miejsce pracy. Dlatego też żądamy kontroli związków zawodowych nad normami, ilością i kształtowaniem wskaźników wyliczania poziomu wypełnienia etatów; planowaniem czasu pracy; pomiarem wydatków energetycznych; warunkami pracy na zakładzie, a także wysokością płac.

To właśnie pracownice i pracownicy najlepiej znają specyfikę wykonywanego przez nich zawodu. Dlatego też żądamy, by obecność Społecznych Inspektorów Pracy, czyli osób wybranych przez związki zawodowe w celu kontroli norm BHP na zakładzie, była respektowana przez pracodawców.

Prawo do strajku – zmiana ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Realne prawo do strajku oznacza następujące zmiany prawne:

1. Poszerzenie stron sporu – Stroną sporu powinien być nie tylko pracodawca, ale także ten, kto odpowiada za politykę płacową i warunki pracy w danym zakładzie pracy, np. minister czy inny organ reprezentujący międzynarodowe, państwowe lub samorządowe jednostki budżetowe.
2. Zniesienie katalogu postulatów, z powodu których można zorganizować strajk – Obecnie spór zbiorowy może dotyczyć wyłącznie warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników, lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Spory zbiorowe powinny się toczyć wokół wszelkich zgłoszonych postulatów – także tych nie dotyczących wyłącznie warunków pracy i płacy.
3. Zniesienie wymogu udziału 50% ogółu pracowników w referendum – Referendum może zostać przeprowadzone celem zebrania opinii wśród całej załogi lub wyłącznie wśród członków/ członkiń związku, ale nie powinno być warunkiem rozpoczęcia akcji strajkowej.
4. Wprowadzenie limitu czasowego dla rokowań, po upływie którego organizacja związkowa prowadząca spór ma prawo przejść do jego kolejnej fazy;
5. Zniesienie wymogu mediacji – Mediacja może być narzędziem wykorzystywanym w sporze, lecz nie warunkiem rozpoczęcia strajku.
6. Umożliwienie przeprowadzenia strajku ostrzegawczego na każdym etapie sporu – Obecnie jest to możliwe tylko na etapie przeciągających się mediacji, gdy przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu.
7. Zagwarantowanie prawa do strajku dla wszystkich zatrudnionych – W tym zatrudnionych w organach władzy państwowej,

administracji rządowej i samorządowej, sądach i prokuraturze – zgodnie z rekomendacjami MOP i Rady Europy.

8. Ułatwienie szybkiego przebiegu postępowania w sprawie kontroli legalności sporu zbiorowego i ustalenie zasady domniemania legalności sporu zbiorowego;
9. Wydłużenie dopuszczalnego okresu strajku solidarnościowego z pół dnia do trzech dni roboczych.

Realna ochrona działaczek związkowych i egzekwowanie sankcji karnych za utrudnianie działalności związkowej

Doświadczenie działaczek wykazuje, że samo złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa nie starcza, by podjęto realne kroki w stronę zabezpieczania praw związkowczyń. Niemalże wszystkie sprawy o utrudnianie działalności związkowej są umarzane. Wymagamy przyspieszenia procedur sądowych toczących się wokół nielegalnych zwolnień chronionych prawem pracownic. Przede wszystkim jednak chroniona działaczka związkowa powinna móc wykonywać dalej swoją pracę na zakładzie w trakcie postępowania sądowego.

Ponadto działaczki tracą mnóstwo energii, czasu i zasobów na dyskusje z tzw. żółtymi związkami, czyli związkami na usługach pracodawców lub wyższych instancji. Nie zgadzamy się na faworyzowanie dużych centrali związkowych, które w obecnej sytuacji mogą blokować przebieg sporu poprzez prowadzenie rozmów z pracodawcą bez udziału pozostałych zrzeszonych pracowników.

Domagamy się też wpuszczania przedstawicielek związkowych i posłanek na tereny zakładów pracy. To miejsca, w których pracownice spędzają większość swojego życia i tam też walczą o godne traktowanie. Dlatego nie możemy pozwolić, by prywatne zakłady zamykano jak warowne twierdze, kiedy działaczki związkowe potrzebują wsparcia na miejscu.

Wszystkie z wymienionych wyżej żądań nie spełnią zadania demokratyzacji zakładów pracy, jeśli instytucje stojące na straży porządku społecznego będą je ignorować. Postulowane przez Socjalny

Kongres Kobiet zmiany mogą okazać się skuteczne tylko, jeśli będą respektowane w praktyce.

* * *

Rząd chce utrudnić organizację strajków i zmniejszyć liczbę sporów zbiorowych. Naszą odpowiedzią powinna być wspólna walka o swobodę prowadzenia akcji strajkowych!

Stanowisko Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przyjęte w dn. 7 sierpnia 2022 r.

W lipcu br. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej opublikowało projekt ustawy nowelizującej zasady prowadzenia i rozwiązywania sporów zbiorowych. Zgodnie z założeniami, planowane zmiany mają „zapewnić w większym stopniu pokój społeczny”, czyli w praktyce utrudnić wszczynanie sporów zbiorowych oraz organizowanie akcji strajkowych. Projekt MRiPS zakłada m.in.:

- obowiązek wyłaniania wspólnej reprezentacji związkowej z udziałem organizacji reprezentatywnych na poziomie zakładowym, bez udziału których nie jest możliwe prowadzenie sporu zbiorowego;
- wydłużenie terminów: minimalnej liczby dni na spełnienie żądań zawartych w piśmie wszczynającym spór (z 3 do 7) i minimalnej liczby dni od ogłoszenia do rozpoczęcia strajku (z 5 do 7);
- automatyczne wygaszanie sporów po upływie 9 miesięcy, jeżeli nie doszło do podpisania porozumienia lub protokołu rozbieżności (z możliwością wydłużenia go o kolejne 3 miesiące jeśli obie strony sporu wyrażą na takie przedłużenie zgodę);

- wprowadzenie dodatkowego okresu 30 dni, jakie muszą upłynąć od sporządzenia protokołu rozbieżności do organizacji referendum strajkowego;
- obowiązek udziału organizacji związkowej reprezentatywnej na poziomie zakładowym w referendum strajkowym;
- zakaz organizowania strajków solidarnościowych;
- wprowadzenie sądowej kontroli referendum strajkowego i zakaz organizacji strajku do czasu uprawomocnienia się wyroku w tej sprawie;
- obowiązek przechowywania przez związek zawodowy dokumentacji z referendum strajkowego przez okres 12 miesięcy oraz możliwość kontrolowania jej przez Państwową Inspekcję Pracy;

Powyższe zmiany w istotny sposób ograniczają prawo do samodzielnego prowadzenia sporów i organizowania strajków mniejszym organizacjom związkowym, zwiększają państwową kontrolę nad przebiegiem sporu oraz wydłużają czas trwania kolejnych etapów sporu.

Rządowy projekt jest przy tym wątpliwy także z punktu widzenia prawnego. Przedstawienie postulatów w sporze zbiorowym jest jedynym, dostępnym bez wyjątku wszystkim organizacjom związkowym sposobem na zobowiązanie pracodawców do podjęcia z nimi rokowań. Ograniczenie prawa do wszczynania sporu zbiorowego wyłącznie do organizacji reprezentatywnych na poziomie zakładowym można więc uznać za ograniczenie konstytucyjnego prawa do rokowań oraz zapisanego w zalecaniach Międzynarodowej Organizacji Pracy „dostępu przedstawicieli pracowników do kierownictwa przedsiębiorstwa.”

To nie przypadek, że propozycja zmian w zasadach prowadzenia sporów zbiorowych pojawia się właśnie teraz. Od dłuższego czasu zaobserwować można wzrost niezadowolenia społecznego wywołany wzrostem cen, za którymi nie nadążają nasze płace. Równoległe, coraz częściej związki zawodowe wszczynają spory zbiorowe i organizują akcje strajkowe (głównie na tle płacowym). Wygrane strajki w zakładach Solarisa i Parocu, dziki strajk kierowców bydgoskiego MZK, wielomiesięczny strajk w łódzkich OPS-ach, protest kontrolerów ruchu

lotniczego – to tylko najgłośniejsze przykłady głośnych walk pracowniczych, które w większości zakończyły się znacznymi podwyżkami wynagrodzeń i poprawą warunków pracy. W ślad za nimi, w wielu zakładach pracy, tak z sektora publicznego, jak i prywatnego, związki zawodowe wszczęły spory zbiorowe, żądając przede wszystkim wyższych płac.

Rząd PiS-u oraz pracodawcy chcą tą falę pracowniczego niezadowolonia powstrzymać za pomocą spiętrzenia formalnych, biurokratycznych wymagań. I to w sytuacji, gdy już teraz obowiązujące w Polsce prawo strajkowe jest najbardziej restrykcyjne w Europie: w żadnym innym kraju związek nie musi przechodzić tak skomplikowanej i wieloetapowej procedury sporu, aby móc legalnie zastrajkować; w mało którym państwie praktycznie cała administracja państwowa i samorządowa jest pozbawiona ustawowo prawa do strajku. Zasady te są powodem, dla którego w Polsce strajki organizowane są niezwykle rzadko i od lat nie mają masowego charakteru. To z kolei przekłada się na niższe płace, dłuższy czas pracy i większą niestabilność zatrudnienia.

Strategię ministrowi rodziny i polityki społecznej, Marleny Małąg i całego gabinetu premiera Morawieckiego można podsumować jako „zarządzanie kryzysem przez pacyfikację ruchu związkowego”. Rząd chce, aby zorganizowany świat pracy był zdany na łaskę lub niełaskę państwa, zadowolając się odgórnie narzucanym wzrostem płacy minimalnej i absolutnie nie był w stanie samodzielnie walczyć o wyższe płace poprzez zorganizowaną odmowę pracy. Nam łaska obecnego rządu absolutnie nie wystarcza. Żądamy swobody prowadzenia akcji strajkowych i zniesienia restrykcyjnych przepisów blokujących możliwość zorganizowanego przerwania pracy! Apelujemy do wszystkich organizacji związkowych o wspólną dyskusję i mobilizację w celu zablokowania projektu zmian w procedurze sporów zbiorowych oraz wywalczenie korzystniejszych dla świata pracy regulacji prawa do strajku.

Wspólne stanowisko związków zawodowych ws. nielegalnych zwolnień chronionych działaczy i działaczek związkowych z dn. 27.06.2022

Jako przedstawiciele i przedstawicielki związków zawodowych stanowczo protestujemy przeciwko nagminnej w Polsce praktyce zwalniania chronionych działaczy i działaczek związkowych. Zwolnienia te dotyczą związkowców pracujących w różnych branżach; reprezentujących zarówno duże organizacje związkowe, jak i niewielkie, lokalne komisje. Zdarzają się zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym; w małych przedsiębiorstwach i międzynarodowych korporacjach. Przypadki te stanowią pogwałcenie ustawy o związkach zawodowych, jednak ze względu na zbyt słabą ochronę ustawową i brak realnych sankcji wobec pracodawców, prawo to regularnie jest łamane.

Pracodawcy decydują się na nielegalne zwolnienia, bo wiedzą, że bardzo skutecznie utrudniają one działalność związków na terenie zakładu pracy. Sprawy sądowe o przywrócenie do pracy ciągną się latami, pochłaniając czas i środki finansowe zakładowych Komisji. Zwolnieni związkowcy – liderzy prowadzonych z pracodawcą sporów, osoby artykułujące postulaty pracowników, zgłaszające nieprawidłowości, blokujące niekorzystne dla załogi zmiany w zasadach wynagradzania i organizacji pracy – mają utrudniony lub uniemożliwiony dostęp do zakładu pracy i nie mogą angażować się w bieżące działania. Pozostali członkowie związków są zastraszeni. Represje, które spadają na działaczy związkowych, odstrasza też innych pracowników i pracownice i zniechęcają do dołączania do związków zawodowych. Pracodawcy łamią prawo, bo czują się bezkarni. Jedyna sankcja, jaka może ich spotkać za niezgodne z prawem zwolnienie działacza związkowego to konieczność zapłaty wynagrodzenia za okres pozostawiania bez pracy, co dla wielu pracodawców jest to niezauważalnym wydatkiem. Przy tak niskiej sankcji, nic nie powstrzymuje ich od sparalizowania działalności zakładowych związków zawodowych.

Taki stan rzeczy sprawia, że zagwarantowane konstytucyjnie prawo do tworzenia związków zawodowych staje się puste. Bezprawne zwolnienie objętych ochroną związkowców sprawiają, że załoga traci de facto realną możliwość zbiorowego działania i wpływania na stosunki pracy. To zaś przekłada się na niski poziom uzwiązkowienia w Polsce (wg CBOS zaledwie w co trzecim zakładzie działa organizacja związkowa), a pośrednio także na niewielką liczbę zawartych układów zbiorowych pracy, niskie płace i długi czas pracy. Brak realnej ochrony związkowej wpływa więc negatywnie na całokształt stosunków pracy w Polsce.

Dlatego domagamy się realnej ochrony związkowców i związkowczyń przed represjami ze strony pracodawcy. Wzywamy przedstawicieli i przedstawicielki wszystkich ugrupowań politycznych, a także rządu do podjęcia działań na rzecz wprowadzenia takich zmian prawnych i administracyjnych, które zapewnią tę ochronę, a tym samym umożliwią związkom zawodowym normalne funkcjonowanie.

Domagamy się również, by wszystkie projekty dotyczące działalności związków zawodowych były przygotowywane w sposób transparentny i na każdym etapie konsultowane z przedstawicielami i przedstawicielkami związków. Nie zgadzamy się, by istotne dla naszej działalności rozwiązania legislacyjne były tworzone bez naszego udziału.

Wolny Związek Zawodowy Sierpień 80
Niezależny Związek Zawodowy Pracowników mBank S.A.
NSZZ „Solidarność” w Genpact PL
OPZZ „Konfederacja Pracy”
OZZ Inicjatywa Pracownicza

* * *

Przeciw zwolnieniu związkowca w Agorze. Apel z 6.10.2020.

My, niżej podpisani, z niepokojem przyjęliśmy informację o zamiarze zwolnienia przez spółkę Agora publicysty i przewodniczącego NSZZ „Solidarność” Agora S.A. i Inforadio sp. z o.o. Wojciecha Orlińskiego, reprezentanta pracownic i pracowników Agory, którzy wskazali go w demokratycznych wyborach.

Agora jest właścicielem m.in. „Gazety Wyborczej”, która powstała na fundamencie walczącego o demokrację ruchu związkowego, zaś dialog społeczny jest jedną z podstaw ustroju demokratycznego, i należy prowadzić go aż do wyczerpania wszystkich możliwości. To przecież właśnie dzięki negocjacjom doszło do podpisania Porozumień Sierpniowych czy porozumienia zawartego przy Okrągłym Stole.

Dlatego apelujemy do zarządu Agory S.A. o wycofanie się z tej decyzji.

Danuta Kuroń, działaczka pierwszego i podziemnego związku zawodowego Solidarność

Jerzy Borowczak, poseł PO, inicjator strajku w Stoczni Gdańskiej w 1980 r.

Mariusz Szczygieł, reporter, pisarz

Jacek Dukaj, pisarz

Jacek Dehnel, pisarz, tłumacz i malarz

dr hab. Julia Kubisa, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego

Jolanta Banach, wiceministra gospodarki w rządzie Leszka Millera

Agnieszka Holland, reżyserka

Ziemowit Szczerek, reporter, pisarz

Piotr Ikonowicz, prawnik, polityk i tłumacz, Ruch Sprawiedliwości Społecznej

Michał Sutowski, publicysta, „Krytyka Polityczna”

dr Mikołaj Iwański prorektor Akademii Sztuki w Szczecinie

Maciej Konieczny, poseł, partia Razem

dr Dominik Owczarek, Instytut Spraw Publicznych

Łukasz Hassliebe (Galopujący Major)
 dr Krzysztof Poślajko, Instytut Filozofii Uniwersytetu Jagiellońskiego
 Piotr Ostrowski, przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia
 Związków Zawodowych
 Przemysław Wielgosz, publicysta, „Le Monde diplomatique”
 Paweł Sołtys, pisarz i kompozytor, Pablopavo
 dr hab. Andrzej W. Nowak, Instytut Filozofii Uniwersytetu im. Adama
 Mickiewicza
 Łukasz Najder, literaturoznawca, pisarz, wydawnictwo Czarne
 Kaja Puto, „Krytyka Polityczna”
 Hanna Szukalska, dziennikarka, OKO.press
 Miłada Jędrzyk, dziennikarka i publicystka, OKO.press
 Liwiusz Laska, prawnik, ekspert Ogólnopolskiego Porozumienia
 Związków Zawodowych, członek Państwowej Komisji Wyborczej
 dr hab. Elżbieta Korolczuk, Uniwersytet Warszawski
 Wojciech Chmielarz, pisarz
 Jakub Żulczyk, pisarz
 Jakub Majmurek, publicysta, „Krytyka Polityczna”
 Michał Wojciechowicz, działacz podziemnej Solidarności w latach 80.,
 odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski
 Dominika Pyzowska, Fundacja im. Friedricha Eberta
 Ignacy Dudkiewicz, „Magazyn Kontakt”
 Paweł Wodziński, dyrektor Biennale Warszawa
 Dorota Nowak, wydawnictwo Filtry
 Ewa Wieleżyńska, wydawnictwo Filtry
 dr hab. Gavin Rae, Akademia Leona Koźmińskiego
 Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, posłanka, Lewica
 Paweł Demirski, dramaturg
 Adrian Zandberg, poseł, partia Razem
 Katarzyna Babis, rysownicza
 Wojciech Cieśla, dziennikarz
 Roman Kurkiewicz, Collegium Civitas, Tygodnik Przegląd, Halo Radio
 Artur Domoślawski, pisarz, dziennikarz, reportażysta, laureat nagrody
 Grand Press

Dominika Słowik, pisarka, laureatka Paszportu „Polityki”
dr hab. Tomasz Z. Majkowski, badacz gier i popkultury, Uniwersytet Jagielloński
Konrad Góra, poeta nominowany do Nike
Paweł Dembowski, tłumacz
Michał Kmiecik, reżyser teatralny, dramaturg
Monika Strzępka, reżyserka teatralna
Maciej Bobula, poeta
Bartosz Chaciński, dziennikarz, tygodnik „Polityka”
Magdalena Kicińska, reporterka, redaktorka naczelna miesięcznika „Pismo. Magazyn Opinii”
Dariusz Libionka, dr hab., Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk
Adam Leszczyński, historyk, socjolog, dziennikarz i publicysta, profesor nadzwyczajny w Instytucie Studiów Politycznych PAN
Łukasz Lipiński, tygodnik „Polityka”
Marcin Zwierzchowski, „Nowa Fantastyka”
Katarzyna Kubisiowska, pisarka i publicystka związana z „Tygodnikiem Powszechnym”
Karolina Korwin-Piotrowska, dziennikarka, Canal+, Antyradio, Wysokieobcasy.pl
David Ost, politolog i publicysta, autor „Kłęski Solidarności”
Bartosz Kocejko, dziennikarz, OKO.press
prof. Inga Iwasiów, literaturoznawczyni, krytyczka literacka, poetka i prozaiczka
Marek Szymaniak, pisarz
Wanda Nowicka, posłanka, partia Wiosna
Olga Drenda, pisarka
Małgorzata Halber, pisarka
Piotr Grzegorzewski, tłumacz
Marcin Wróbel, tłumacz, „Dwutygodnik”
Cezary Łazarewicz, reporter, laureat nagrody Grand Press
Franciszek Sterczewski – poseł, Platforma Obywatelska
Ewa Wójciak, Teatr Ósmego Dnia

Bartosz Rydliński, Centrum im. Ignacego Daszyńskiego
Bartosz Frąckowiak, reżyser teatralny
Agata Szcześniak, dziennikarka i publicystka, OKO.press
Ośrodek Myśli Społecznej im. F. Lassalle'a
Olga Gitkiewicz, pisarka
Jerzy Sosnowski, pisarz, publicysta, dziennikarz telewizyjny i radiowy
Anton Ambroziak, dziennikarz, OKO.press
Michał Śledziński, rysownik i scenarzysta
Paulina Braiter, tłumaczka
Paweł Ziemkiewicz, tłumacz
Redakcja ASZdziennik
Filip Konopczyński, prawnik, Fundacja Kaleckiego
dr hab. Tomasz Majewski, Uniwersytet Jagielloński
Piotr W. Cholewa, tłumacz
Wioletta Grzegorzewska, poetka, prozaiczka
Daniel Flis, dziennikarz, OKO.press
Dominika Sitnicka, dziennikarka, OKO.press
Jakub Szymczak, dziennikarz, OKO.press
Maria Pankowska, dziennikarka, OKO.press
Robert Jurszo, dziennikarz, OKO.press
Marta K. Nowak, dziennikarka, OKO.press

* * *

**Przeciwko antyzwiązkowym represjom
w Castoramie. Stanowisko Komisji Krajowej OZZ
Inicjatywa Pracownicza opublikowane w dn.
2.12.2019 r.**

Komisja Krajowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza wyraża głębokie oburzenie ostatnimi, antyzwiązkowymi działaniami władz Castorama Polska Sp. z o.o., polegającymi na

bezprawnym zwolnieniu członków Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w Castorama Polska Sp. z o.o.

Uznajemy takie postępowanie za karygodne naruszenie wolności związkowych, szykanowanie środowiska ludzi pracy, a przede wszystkim jawne łamanie przepisów polskiego prawa (w szczególności zapisów obowiązującej Konstytucji i Ustawy o związkach zawodowych) oraz konwencji międzynarodowych (w szczególności ratyfikowanych przez Polskę, Konwencji nr 87, 98, 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy).

Solidaryzując się ze zwolnionymi z pracy związkowcami, żądamy natychmiastowego i bezwarunkowego przywrócenia ich do pracy oraz wyciągnięcia konsekwencji prawnych wobec osób odpowiedzialnych za antyzwiązkowe działania w Castorama Polska Sp. z o.o.

* * *

Przeciwko antyzwiązkowym represjom na Poczcie Polskiej. Stanowisko Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza opublikowane w dn. 30.09.2019 r.

Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza solidaryzuje się z Piotrem Moniuszką – przewodniczącym Wolnego Związku Zawodowego Pracowników Poczty Polskiej, któremu grozi dyscyplinarne zwolnienie z pracy. Zamiar rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia traktujemy jako kolejny atak na prawa i wolności związkowe i chęć uciszenia niezależnej działalności związkowej na Poczcie Polskiej. Ruch związkowy powinien solidarnie i stanowczo przeciwstawić się takim działaniom pracodawców – niezależnie od tego, czy są to pracodawcy z sektora publicznego, czy prywatnego i niezależnie od afiliacji związkowej działaczy i działaczek, którzy i które padają ofiarami represji.

Powyższą zasadę nasz związek stosuje konsekwentnie: w ostatnich latach wspieraliśmy m.in. Związek Zawodowy Personelu Pokładowego i Lotniczego, wobec którego prezes Polskich Linii Lotniczych LOT także stosował zwolnienia dyscyplinarne jako narzędzie do łamania pracowniczego oporu wobec polityki zarządu. Wcześniej wspieraliśmy także pracownice socjalne z organizacji Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej w Wierzbicy i wiele innych struktur należących do różnych ogólnopolskich organizacji związkowych niezrzeszonych w Inicjatywie Pracowniczej (m.in. WZZ Sierpień 80 i Konfederacja Pracy).

Represje dotyczyły także wielokrotnie działaczki i działacze naszego związku. Obecnie toczy się sprawa o przywrócenie do pracy reprezentanta komisji zakładowej OZZ Inicjatywy Pracowniczej w Przewozach Regionalnych, zwolnionego pod pretekstem niewłaściwego rozliczania delegacji. Do zwolnienia doszło niedługo po tym, jak komisja naszego związku upomniała się o stan pomieszczeń socjalnych w firmie oraz krytykowała organizację czasu pracy. Represje dotknęły także pracowników z firmy Söllner Logistic Polska – podwykonawcy Volkswagena – którzy zdecydowali się na dołączenie do międzyzakładowej komisji Inicjatywy Pracowniczej zrzeszającej pracowników zakładów Volkswagen w Poznaniu i ich podwykonawców i kontrahentów. W tym przypadku członek IP został zwolniony pod pretekstem odmowy pracy w godzinach nadliczbowych po tym, jak pracodawca potwierdził, że należy do naszego związku. Wcześniej represje w formie zwolnień spotkały członków i członkinie komisji Inicjatywy Pracowniczej w Teatrze Polskim we Wrocławiu, zakładach Cegielskiego w Poznaniu, Polskim Busie i restauracji Krowarzywa w Warszawie.

Antyzwiązkowe represje dotknęły także zaprzyjaźniony z Inicjatywą Pracowniczą związek zawodowy „Zjednoczeni”, którego reprezentantka w Hotelu Krynica została niedawno zwolniona – niedługo po tym, jak została przywrócona do pracy przez sąd po poprzednim zwolnieniu. W tym wypadku pracodawca zwolnił także zakładową Społeczną Inspektorką Pracy (również należącą do „Zjednoczonych”).

Powyższe przykłady świadczą wyraźnie o tym, że działalność związkowa w Polsce cały czas jest obarczona dużym ryzykiem zwolnienia z pracy, a podstawowe prawa i wolności związkowe nie są de facto przestrzegane. W obliczu tych represji potrzebna jest międzyzwiązkowa solidarność oraz wspólne działanie w obronie naszych fundamentalnych praw. Deklarujemy więc gotowość do aktywnego wsparcia wszelkich działań, jakie Wolny Związek Zawodowy Pracowników Poczty Polskiej podejmie w obronie Piotra Moniuszki i wzywamy wszystkie organizacje związkowe do przyłączenia się do akcji solidarnościowych przeciwko represjom na Poczcie Polskiej. Wzywamy także do aktywnej solidarności z innymi działaczami i działaczkami związkowymi, którzy i które padli ofiarami represji i szykan ze strony pracodawców.



Union busting to dyskryminacja z uwagi na przynależność związkową. Obecnie nie istnieją przepisy, które pozwalałyby pracodawcom przeciwdziałać uzwiązkowieniu się pracowników. Mamy zagwarantowaną wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Tymczasem ciągle spotykamy się z przypadkami zwolnień pracowników z powodu przynależności lub aktywności związkowej, tworzenia „czarnych list”, przenoszenia działaczy czy działaczek związkowych na „gorsze” stanowiska, pozbawiania niektórych świadczeń, utrudniania kariery zawodowej, zmuszania do przejścia na emeryturę itd. *Union busting* to zabiegi pracodawców mające na celu zniechęcenie do tworzenia organizacji związkowej lub przystępowania do niej, próby zmarginalizowania, podporządkowania jej sobie lub zniszczenia.

W niniejszej publikacji obok artykułów przekrojowych prezentujemy pięć analiz przypadków znanych na świecie korporacji i ich postępowania wobec organizacji związkowych. Opisujemy, na jakie trudności czy nawet represje są narażeni działacze i działaczki występujące w obronie praw pracowniczych.

