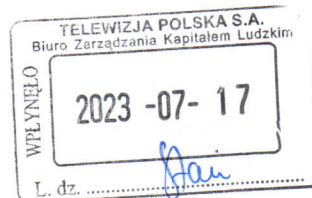
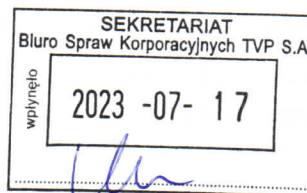


RZ/156/2023

22/07/2023

Warszawa, dnia 17.07.2023 r.

TELEWIZJA POLSKA S.A.
Biuro Spraw Korporacyjnych
Dział ds. Operacyjnych i Współpracy Instytucjonalnej
Michał Lewandowski



Pan

Mateusz Matyszkowicz

Prezes Zarządu TVP S.A.

Szanowny Panie Prezesie,

składamy zażalenie w imieniu Pracowników Spółki, którzy zostali niesłusznie pokrzywdzeni, nie otrzymując podwyżki w wysokości pełnych 16% wynagrodzenia zasadniczego w myśl podpisanego Porozumienia Pracodawcy z Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” TVP S.A. z dnia 26.04.2023 r.

Zgodnie z tym Porozumieniem została uruchomiona procedura podwyżki inflacyjnej, która definiowana jest, jako waloryzacja dotychczasowego wynagrodzenia Pracowników za pracę o wskaźnik inflacji podawanej przez GUS. W marcu 2023r. wyniosła ona 16,1%, zaś podwyżka w TVP S.A. 16% wynagrodzenia zasadniczego. Pracodawca również to potwierdził, pisząc: „Zespół pracodawcy poddał analizie zgłoszone przez stronę społeczną postulaty w zakresie regulacji płac i po wnikliwej analizie możliwości finansowych Spółki, zostały uzgodnione zmiany płacowe, uwzględniające wzrost inflacji i związany z nią wzrost kosztów utrzymania.”.

Podwyżka inflacyjna przysługuje wszystkim Pracownikom, również znajdującym się w okresie wypowiedzenia. Dopóki pozostają na swoim stanowisku pracy, mają identyczne prawa, jak inni Pracownicy. Jeżeli Pracownik zostanie pominięty przez Pracodawcę w stosowaniu tej regulacji, może o swoje prawa ubiegać się w sądzie.

Wszystkie podwyżki **po 30.06.2022r.** zostały wypłacone z oszczędności finansowych budżetu danej jednostki.

Traktowanie podwyżki inflacyjnej, na równi z podwyżką indywidualną, którą otrzymywali Pracownicy **po 30.06.2022r.**, nie powinno mieć miejsca, gdyż zasady ustalania wysokości wynagrodzenia określa art.78 Kp:

§1 „Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy”.

§2 „W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Dlatego więc, we wspomnianym Porozumieniu, znalazł się zapis mówiący, że Pracownicy, którym **po 30.06.2022r.** podwyższono wynagrodzenie zasadnicze (wynikające z art.78 §1 i 2 Kp) mają otrzymać tylko uzupełnienie do 16% wynagrodzenia zasadniczego, albo w ogóle nie otrzymają, jeśli podwyżka przekroczyła te 16% ?

Prosimy o skonkretyzowanie stwierdzenia, że: „podpisane porozumienie zakłada zwiększenie środków przeznaczonych na wynagrodzenia w 2023r. o 7,4%”.

W jakiej wysokości są to środki finansowe ?

Do jakiej wysokości budżetu odnosi się ten procent ?

Ponadto Pracodawca stwierdził: „Intencją zarówno pracodawcy jak i strony społecznej było objęcie podwyżkami osób najniżej uposażonych, ...” i „...oraz nie objęto podwyżkami kadry kierowniczej Spółki, jak również pracowników wynagradzanych w systemie czasowo-honoraryjnym oraz czasowo-premiowym z premią prowizyjną i zadaniową. Z analizy wynagrodzeń tych grup pracowników wynika bowiem, że są one znacząco wyższe od wynagrodzeń pracowników czasowo-premiowych z premią motywacyjną, którzy od wielu lat nie otrzymują premii motywacyjnej, a ich możliwości dodatkowej pracy są ograniczone.”

Nie możemy się z tym zgodzić, gdyż średnia płaca w 2022r. oraz w I kwartale 2023r. Pracowników czasowo-premiowych z premią motywacyjną i prowizyjną jest porównywalna. Dlatego Pracownicy czasowo-premiowi z premią prowizyjną też powinni być objęci podwyżką inflacyjną, jako znajdujący się w grupie najniżej uposażonych, co było przecież intencją Pracodawcy.

Uruchomienie podwyżki inflacyjnej spowodowało, że Pracownicy najniżej wynagradzani otrzymali najniższą podwyżkę i w dalszym ciągu są grupą najniżej uposażoną.

Dlatego też, naszym zdaniem (o czym pisaliśmy już w poprzednich pismach) najbardziej sprawiedliwe byłoby przyznanie podwyżki inflacyjnej kwotowo w wysokości 1.500 zł wszystkim Pracownikom Spółki.

Pracodawca stwierdził: „Podwyżkami nie są objęci pracownicy zatrudnieni w Spółce od dnia 1 stycznia 2022r.”

Dlaczego wieloletni Pracownicy, których umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron i ponownie zostali zatrudnieni **po 1.01.2022r.** na tych samych warunkach i z takim samym wynagrodzeniem, mają być teraz poszkodowani ?

Czy ta grupa Pracowników jest zaliczana, przez Pracodawcę, jako nowo zatrudnieni ?

Wielu Pracowników, po raz pierwszy, zostało zatrudnionych **po 1.01.2022r.** z wynagrodzeniem zasadniczym porównywalnym z osobami najniżej uposażonymi w Spółce. Dlaczego więc nie zostali objęci podwyżką inflacyjną ? Czy tylko dlatego, że według Pracodawcy, mają za krótki staż pracy w Spółce ?

Nie przyznanie wielu Pracownikom podwyżki inflacyjnej świadczy o braku empatii ze strony Pracodawcy, który literalnie korzysta z zapisu Porozumienia mówiącym o datach granicznych: „**po 30.06.2022r.**” oraz „**od dnia 1.01.2022r.**”

Co miał na myśli Pracodawca w przypadku tych dat granicznych ?

Pytamy również, dlaczego Pracownicy zatrudnieni w projektach unijnych, zostali pominięci przy podwyżce inflacyjnej ?

Łączne wynagrodzenie zasadnicze tej grupy Pracowników stanowiło pełen etat, na który składało się proporcjonalnie: wynagrodzenie wynikające z projektu unijnego i z obowiązków w TVP S.A.

Dlaczego więc ich wynagrodzenie zasadnicze jest traktowane rozdzielnie, a nie łącznie, skoro na liście płac widniała jedna kwota ?

Reasumując:

Pracodawca, decydując się na podwyżkę inflacyjną powinien traktować wszystkich Pracowników jednakowo. Niedopuszczalna jest bowiem, w myśl zapisów Kodeksu pracy, żadna dyskryminacja w zatrudnieniu tak bezpośrednia jak i pośrednia.

Wykluczenie poszczególnych osób lub grup pracowników z grona uprawnionych do podwyżki inflacyjnej naraża Pracodawcę na zarzut dyskryminacji.

Prosimy zatem o ponowne rozważenie podwyżki inflacyjnej albo w formie kwotowej (jak proponowaliśmy) albo procentowej, dla wszystkich Pracowników Spółki.

Z poważaniem

Związek Zawodowy
Pracowników Twórczych i Technicznych TVP S.A.
WIZJA
Barbara Markowska-Wójcik
Przewodnicząca Zarządu

PRZEWODNICZĄCY
RADY ZAKŁADOWEJ TVP S.A.
Międzyzakładowego Zw. Zaw.
Pracowników TVP

Andrzej Szenk

Otrzymują:

1. Pan Przemysław Herburt
Dyrektor Biura Spraw Korporacyjnych
2. Pani Agnieszka Marciniak
Dyrektor Biura Zarządzania Kapitałem Ludzkim
Pełnomocnik Zarządu ds. współpracy
z organizacjami związkowymi działającymi w TVP S.A.
i Radą Pracowników TVP S.A.