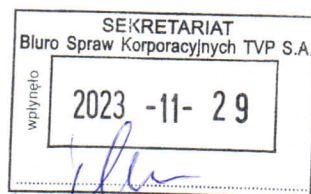
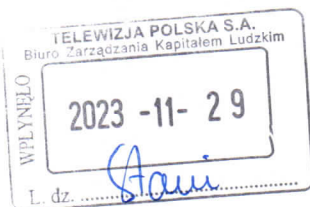


RZ 194/2023

ZX1WIZJA/90/2023

Warszawa, dnia 29.11.2023 r.



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.

Szanowna Pani Dyrektor,

w związku z przesłanym projektem „Regulaminu Programu sukcesji unikatowych kompetencji na kluczowych stanowiskach w Telewizji Polskiej S.A. - „sukcesJA” informujemy, że zakreszony przez Pracodawcę dziesięciodniowy termin zapoznania się z projektem, a także wniesienia do niego uwag - nie wytrzymuje krytyki. Powaga zmian, ich złożoność nie pozwalają na rzetelne, swobodne, rozsądne odniesienie się do projektu w tak krótkim czasie.

I choć Pracodawca stwierdza w piśmie: „Zależy nam na partnerskiej współpracy i chcielibyśmy zachować transparentność w naszych działaniach. Dlatego też, informujemy Państwa o opracowaniu tego projektu.” - to próbuje ominąć negocjacje zapisów projektu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi, zgodnie z art.104² kp oraz art.30 ust. 5 i 6 Ustawy o związkach zawodowych.

Już po pobieżnej lekturze projektu „Sukcesji” rodzi się zasadnicze pytanie, czy Pracodawca zamierza znowelizować Regulamin pracy dla pracowników TVP S.A., czy też nowy program będzie realizowany z dala od obowiązujących przepisów.

Przypominamy, że:

Skoro przepis art.94¹³ Kp stanowi, że: „Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika (...) z regulaminu (...)”, zaś §12 ust.5 Regulaminu pracy wskazuje, że „TVP S.A. zobowiązana jest do organizowania i umożliwiania szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników, zgodnie z uzasadnionymi potrzebami”, to nie budzi wątpliwości, że „Regulamin Programu unikatowych kompetencji na kluczowych stanowiskach w Telewizji Polskiej S.A. - „sukcesJA” powinien właśnie funkcjonować w Regulaminie pracy dla pracowników TVP S.A.

Wątpliwości wzbudzają również „Zasady i warunki naboru Mentorów”. Z jednej strony Pracodawca w piśmie przewodnim dostrzega pracowników wybitnych w TVP, mogących zapewnić realizację strategii Spółki i pisze o nich jednoznacznie, że: „Kompetencje, które posiadają pracownicy tych jednostek organizacyjnych są unikalne, najczęściej zdobyte w drodze wieloletniego doświadczenia i długiego stażu pracy.”, to z drugiej strony - jak wynika z projektu programu i jego zapisów §5 ust.3, 4, 5 - ci wybitni pracownicy zostaną poddani „weryfikacji kompetencji” takimi narzędziami, jak: „wywiad ustrukturyzowany, testy kompetencyjne i merytoryczne” przez Pracodawcę lub „ekspertów zewnętrznych”.

Nie zgadzamy się na takie traktowanie długoletnich pracowników TVP S.A. Zapisy instruktażu stanowiskowego kojarzą się jednoznacznie z innym projektem zrealizowanym w TVP S.A. w 2014r. Wówczas Pracodawca wybrał do „outsourcingu” cztery grupy zawodowe, dziś do „sukcesJI” pracowników dwóch jednostek - Centrum Usług Produkcyjnych i TVP Technologie. Wówczas również byli mentorzy, pracujący w TVP od 25 czy 30 lat, którzy przez te lata zrealizowali tysiące programów i nagle zostali poddani przez „ekspertów zewnętrznych” z LeasingTeam urągającym godności ludzkiej i zawodowej badaniom, również przy pomocy „wywiadów ustrukturyzowanych, testów kompetencyjnych i merytorycznych”. W ten sposób TVP pozbyła się 411 etatowych pracowników.

Zasadnie rodzą się więc dziś pytania. Czy program „sukcesJA”, który tak szybko chce wprowadzić Pracodawca bez negocjacji z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi ma na celu pozbycie się długoletnich, doświadczonych pracowników? Dlaczego regulamin ten ma obowiązywać tylko w dwóch jednostkach, dlaczego w tych konkretnych ?

W §5 ust.9 projektu zapisano: „*Dyrektor Jednostki Organizacyjnej przygotowuje dokumenty niezbędne do zawarcia Porozumienia zmieniającego dla Mentora, określającego warunki współpracy w czasie trwania Programu.*” Brak jest podstawowych informacji, czy porozumienie zmieniające będzie dotyczyć zmiany pracy i płacy, czy tylko pracy ? Czy nowe zadania zastąpią te wykonywane do tej pory, czy będą dodatkowe? Czy w związku z nowymi zadaniami zwiększy się również wynagrodzenie zasadnicze ? Czy może będzie wypłacany „dodatek szkoleniowy”? A może nowe zadania będą się mieściły w dotychczasowym wynagrodzeniu ?

Niezrozumiałymi i niepokojącymi naszym zdaniem wydają się „Warunki uczestnictwa w programie”. Zapisy §10 ust.3 wskazują, że: „*Kandydat na Mentora/Mentor nie ma możliwości odstąpienia od uczestnictwa w Programie, ponieważ jego udział podyktowany jest uzasadnionym interesem pracodawcy - zachowaniem ciągłości realizacji zadań w TVP S.A.*” . Na jakiej podstawie prawnej, a nie subiektywnej ocenie Pracodawcy - pracownik nie może zrezygnować z programu? Czy w razie rezygnacji pracownik musi się liczyć z wypowiedzeniem umowy o pracę?

Z kolei zapisy §10 ust.4 pkt 1 wskazują m.in., że: „*Dyrektor Biura Zarządzania Kapitałem Ludzkim może rozwiązać Umowę/Porozumienie zmieniające Uczestnika Programu, na wniosek Dyrektora Jednostki Organizacyjnej, w szczególności (..) w przypadku takim, jak (...) Niewywiązanie się Uczestnika z obowiązków wynikających z postanowień Regulaminu.*”

Brak jest jakichkolwiek informacji odnośnie tego, z jakich obowiązków uczestnik programu może się nie wywiązać. Czy chodzi o wszystkie obowiązki, które widnieją w zakresie obowiązków pracownika, czy tylko te wynikające z „SukcesJI” ?

§10 ust.6 wskazuje: „*W przypadku rozwiązania stosunku pracy z Uczestnikiem, Umowa/Porozumienie zmieniające ulega rozwiązaniu.*”

Trudno nie odnieść wrażenia, że ust.4 i 6 mogą służyć za podstawę do jednostronnego wypowiedzenia umowy o pracę przez Pracodawcę. Tak naprawdę może opierać się to wyłącznie na subiektywnej ocenie Pracodawcy.

Jesteśmy zaniepokojeni, że Pracodawca zamiast:

- znowelizować Regulamin wynagradzania dla pracowników TVP S.A., dostosować do aktualnego rynku pracy i inflacji,
- wprowadzić zmiany przede wszystkim w zapisach związanych z wymogami kwalifikacyjnymi na poszczególnych stanowiskach,

- wprowadzić transparentne zasady przyznawania podwyżek wynagrodzeń zasadniczych,
- wprowadzić zmiany w zasadach przyznawania premii motywacyjnej i prowizyjnej,
- uaktualnić zestawienia stanowisk i stawek wynagrodzenia zasadniczego, minimalnych honorariów pracowniczych oraz minimalnej stawki premii zadaniowej, o co postulujemy od lat, tworzy kolejny projekt bez opartych na przepisach prawa negocjacjach ze Związkami Zawodowymi.

W związku z powyższym, w całości nie akceptujemy „Regulaminu Programu sukcesji unikatowych kompetencji na kluczowych stanowiskach w Telewizji Polskiej S.A. - „sukcesJA”, gdyż powinien on być integralną częścią Regulaminu pracy dla pracowników TVP S.A.

Z wyrazami szacunku

Związek Zawodowy
Pracowników Twórczych i Technicznych TVP
WZJT
Barbara Markowska-Wójcik
Przewodnicząca Zarządu

PRZEWODNICZĄCY
RADY ZAKŁADOWEJ TVP S.A.
Międzyzakładowy Związek Zaw.
Pracowników RTV
Andrzej Szenk

Otrzymuje:

Pan Przemysław Herburt
Dyrektor Biura Spraw Korporacyjnych