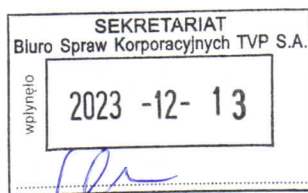
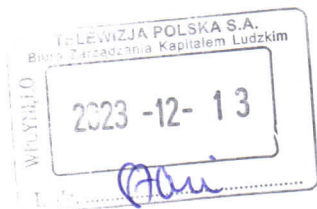


RZ/98/2023

Warszawa, dnia 13 grudnia 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 nadesłanym przez Panią pismem L.Dz. THK-0750/170/2023/8077 z dnia 5 grudnia 2023 r. uprzejmie informujemy, że zawarta w nim polemika, a także kosmetyczne poprawki zapisów nie rozwiały naszych wątpliwości dotyczących „Programu sukcesji unikatowych kompetencji na kluczowych stanowiskach w Telewizji Polskiej S.A”, a wręcz przeciwnie, pojawiły się kolejne, wzbudzające niepokój.

Wbrew Pani twierdzeniom - zasadnym jest umieszczenie w Regulaminie pracy zapisów dotyczących szkoleń w celu zabezpieczenia - jak sam Pracodawca wskazuje w pismach - „unikatowych kompetencji na kluczowych stanowiskach w Telewizji Polskiej S.A”, analogicznie do zapisów, dotyczących szkoleń związanych z uprawnieniami energetycznymi, elektrycznymi, BHP. Tym bardziej, że zgodnie z art.94¹³ kp Pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, jeżeli to wynika m.in. z Regulaminu. A właśnie §12 ust.5 Regulaminu pracy wskazuje, że „TVP S.A. zobowiązana jest do organizowania i umożliwiania szkoleń podnoszących kwalifikacje pracowników, zgodnie z uzasadnionymi potrzebami”. Zgodnie zaś z art.207 i 207¹ kp Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan BHP w zakładzie pracy oraz jest obowiązany przekazać pracownikom informację w tym zakresie, natomiast art.237³ ust.1 i 2 zobowiązuje Pracodawcę do zapewnienia przeszkolenia pracownika w zakresie BHP. Biorąc powyższe pod uwagę, ponownie domagamy się umieszczenia w Regulaminie pracy zapisów dotyczących szkoleń, wynikających z art.94¹³ kp w połączeniu z art.17 kp.

Oczywistym jest, że „Pracownicy posiadający stosowną wiedzę i dysponujący odpowiednimi kwalifikacjami są cennym kapitałem” i że Pracodawca ma prawo „ukierunkować plan działania na rzecz zabezpieczenia unikatowej wiedzy i umiejętności oraz doceniać osoby, które będą się tą wiedzą dzielić” - na co wskazuje Pani w piśmie. Jednakże „plan działania” nie może być tworzony ad hoc, bez zachowania pewnego minimum jakości,

obok obowiązujących przepisów lub z ich pominięciem. Przepisy wewnętrzne zaś nie mogą naruszać praw pracowniczych, czy praw człowieka.

Tymczasem, na przykład §10 ust.3 „Sukcesji” jest sprzeczny z Konstytucją. Uniemożliwia bowiem „kandydatowi na Mentora/Mentorowi (...) odstąpienie od uczestnictwa w Programie”. Zapewne dlatego w piśmie Pracodawcy brak jest odpowiedzi na pytania zadane 29 listopada 2023 r. - „na jakiej podstawie prawnej, a nie subiektywnej ocenie Pracodawcy - pracownik nie może zrezygnować z programu ? Czy w razie rezygnacji musi się liczyć z wypowiedzeniem umowy o pracę ? Art.31 ust.1 Konstytucji wskazuje, że wolność człowieka podlega ochronie prawnej, zaś ust.2 mówi o tym, że każdy obowiązany jest szanować wolność i prawa innych. Wskazany nakaz stanowi podstawę horyzontalnej ochrony wolności oraz horyzontalnego obowiązywania konstytucyjnych wolności i praw. Nakaz ten obowiązuje także w zakresie stosunku prawnego wiążącego pracownika z Pracodawcą, co oznacza, że Pracodawca nie może zmuszać pracownika do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje.

Najdelikatniej mówiąc - nieporozumieniem jest też chęć „wyróżnienia” na siłę pracowników o „unikalnych kompetencjach zdobytych w drodze wieloletniego doświadczenia i stażu pracy” - badaniami psychofizycznymi poszukującymi „kompetencji miękkich”, interpersonalnych, związanych z aspektem społecznym i osobistym, tak naprawdę trudnych do zmierzenia zdolności związanych z osobowością człowieka. Nie zgadzamy się na taką weryfikację doświadczonych pracowników, bowiem ingerencja w predyspozycje osobowościowo-emocjonalno-psychiczne człowieka, a nie pracownika, wykracza poza zakres kompetencji zawodowych, co może prowadzić do dyskryminacji i nadużyć w zależności od potrzeb Pracodawcy. Tym bardziej, że Pracodawca sam wskazuje w piśmie: „Zachowanie ciągłości działania z założenia generuje konieczność przekazywania niezbędnego know-how. Wiedza pozyskana w Spółce nie może być traktowana jako własność jednej osoby, stąd decyzja o braku możliwości odstąpienia Mentora od udziału w Programie.” Pracodawca wprost przyznaje, że kluczowe, istotne, wręcz niezbędne są dla niego „kompetencje twarde” pracownika, czyli mierzalne, niezbędne dla wykonywania zawodu, tj. wiedza merytoryczna, specjalistyczna, obsługa urządzeń, programów i systemów, umiejętność czytania dokumentacji.

Odnosząc się do stwierdzenia Pracodawcy o „konieczności przekazywania niezbędnego know-how”, warto przywołać Wyrok NSA z 31 lipca 2003 r., sygn. akt III SA 1661/01. Sąd określając pojęcie know-how odwołał się do definicji opracowanej przez Komisję Wspólnot Europejskich: „Know-how jest to zespół informacji poufnych, istotnych i zidentyfikowanych we właściwej formie. Termin „poufny” oznacza, że przedmiot umowy nie jest powszechnie dostępny i znany. Termin „istotny” oznacza, że informacje są ważne i niebanalne, zaś termin „zidentyfikowany” oznacza, że know-how jest opisane lub utrwalone w taki sposób, aby możliwe było sprawdzenie, że spełnia ono kryterium poufności i istotności. Aby know-how było zidentyfikowane, musi ono być ustalone w umowie licencyjnej lub w innej stosownej formie”.

W związku z powyższym zasadne jest pytanie: Jak więc zdobyte przez pracownika wiedza i umiejętności, niekoniecznie pozyskane w Spółce, mają się do know-how ?

Koniecznym jest również przypomnienie maila z dnia 7 grudnia 2021 r. wysłanego do pracowników przez Pracodawcę za pośrednictwem HRserwisu. Pracodawca stwierdził w nim między innymi: „Wprowadzenie 'Mapy Kompetencji' umożliwia identyfikację oraz rozwój zasobów wiedzy i umiejętności pracowników, koniecznych w realizacji bieżącej działalności Spółki oraz we wdrażaniu strategii długookresowych”. Na usta cisną się związane z mailem pytania: Czy gotowy jest już harmonogram wdrożenia procedury produkcyjnej? Czy może wdrożona jest nowa wersja systemów informatycznych? A może udało się Pracodawcy zaktualizować procedurę programową?

Zamiast tworzyć kolejny niezrozumiały, wątpliwy, mogący dyskryminować niektórych pracowników program i realizować go przy pomocy nieustalonych podmiotów zewnętrznych - domagamy się szkoleń, mających na celu wspieranie wszystkich pracowników w realizacji codziennych zadań poprzez dostarczanie im aktualnej wiedzy i umiejętności. Tym bardziej, że Pracodawca ma ku temu narzędzia - Akademię Telewizyjną, zajmująca się szkoleniami wszystkich grup zawodowych zatrudnionych w TVP S.A.

Nie przekonują nas również zapewnienia Pracodawcy, że „zastosowana w Regulaminie Programu „SukcesJa” nomenklatura dotycząca obszaru zarządzania kapitałem ludzkim jest powszechnie używana w odniesieniu do działań HR i nie ma w konotacji do przeszłych działań Spółki”. Widzimy analogie do outsourcingu przeprowadzonego w 2014 r. Dlatego raz jeszcze przypominamy, że 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 Leasing Team urągającym godności ludzkiej i zawodowej badaniom, również przy pomocy „wywiadów ustrukturyzowanych, testów kompetencyjnych”. W ten sposób TVP pozbyła się 411 etatowych pracowników.

W świetle powyższego, a także w związku z uwagami i nierozwianymi przez Pracodawcę wątpliwościami zawartymi w naszym piśmie z dnia 29 listopada 2023 r. - nie akceptujemy „Regulaminu Programu sukcesji unikatowych kompetencji na kluczowych stanowiskach w Telewizji Polskiej S.A. - „SukcesJa”, uważając między innymi, że program ten powinien być integralną częścią Regulaminu pracy dla pracowników TVP S.A.

Jednocześnie ze zdumieniem odbieramy Pani insynuację o rzekomym „udostępnianiu, tudzież publikowaniu” treści omawianego dokumentu, co jak Pani wskazuje „nie jest dopuszczalne” z powodu „uzgodnień i dalszej edycji w zależności od sformułowanych uwag”. Nie mając wiedzy na ten temat uprzejmie prosimy o wskazanie daty oraz miejsca opublikowania dokumentu Pracodawcy.

Z wyrazami szacunku

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

PRZEWODNICZĄCY
RADY ZAKŁADOWEJ TVP S.A.
Mieczysław Zawadzki
Pracownik TVP

Andrzej Szeńk

Otrzymuje:

Pan Przemysław Herburt
Dyrektor Biura Spraw Korporacyjnych