

Kraków, 7 listopada 2016 r.

Tesco (Polska) sp. z o. o.

w/m

W nawiązaniu do dotychczasowej korespondencji, uprzejmie podnosimy co następuje:

1. nazwy stanowisk – przyjdzie stwierdzić, że stoicie Państwo, jak się wydaje na błędnym stanowisku. Bardzo chętnie zapoznamy się z opinią, czy też inną formą w której swój pogląd w przedmiotowej sprawie wyraził prof. dr hab. Andrzej Świątkowski oraz inni wybitni specjaliści z Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Być może źle zrozumieliście Państwo ich opinię, gdyż wątpliwe wydaje się przedstawienie tak mocno dyskusyjnego poglądu przez specjalistów w tej dziedzinie. Po zapoznaniu się z w/w opiniami możliwe będzie nasze ustosunkowanie się do nich. Wydaje się oczywiste, że samo przywołanie przez Państwa korzystania z opinii ekspertów nie przesądza o poprawności Państwa działania, tym bardziej, że nie przedstawiacie Państwo tych opinii.

W związku z okolicznością, że nazwy stanowisk stanowią element regulacji wewnętrzzakładowych, takich jak np. regulamin pracy, regulamin wynagradzania, to zmiana nazw stanowisk pociąga za sobą konieczność dokonania zmian w tych aktach. Zmiana taka zaś następuje w toku uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jak się wydaje, dotychczas żadne uzgodnienia w tym zakresie nie zostały przez Państwa zainicjowane. Skutkuje to tym, że wewnętrzzakładowe akty prawne nie przewidują stanowisk, które funkcjonują w zakładzie pracy.

W związku z powyższym, działając na podstawie przepisu art. 28 ustawy o związkach zawodowych (uzz), uprzejmie wzywamy do udzielenie informacji dotyczącej wykazu stanowisk istniejących według Państwa na terenie naszego zakładu pracy. Jednocześnie, działając na podstawie przepisu art. 26 pkt 3 uzz, uprzejmie informujemy o kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładzie pracy i wzywamy do dostarczenia kopii dokumentu potwierdzającego dokonanie oceny ryzyka zawodowego dla każdego z tych stanowisk.

2. komisja ds. oceny ryzyka zawodowego – jeżeli pracodawca powołał taką komisję, uprzejmie wnosimy o wskazanie dokumentu na podstawie którego

została ona powołana i jej składu osobowego. Dostrzegamy zasadność działania komisji na terenie poszczególnych sklepów, jako ciał pomocniczych, które umożliwiają wychwycenie lokalnych uwarunkowań. Trudną jednak do zaakceptowania jest konsekwencja Państwa działania, w postaci funkcjonowania kilkudziesięciu ocen ryzyka zawodowego dla tożsamyh stanowisk. Przedmiotem naszego zainteresowania jest wyjaśnienie różnic w dokonanych ocenach dla takich samych stanowisk. Przyjęta przez Państwa konstrukcja realizacji obowiązku dokonania oceny ryzyka zawodowego musi w związku z tym budzić wątpliwości. Zwracamy również uwagę, że posiedzenia komisji bhp odbywają się z naruszeniem przepisu art. 237¹³ kodeksu pracy (kp), a to poprzez częstotliwość posiedzeń rzadszą niż raz na kwartał.

3. posiłki – jak się wydaje, błędnie utożsamiacie Państwo mierzenie wydatku energetycznego w ciągu zmiany roboczej z pracą na otwartej przestrzeni przez całą zmianę roboczą. Fakt wykonywania pracy na otwartej przestrzeni w okresie zimowym uzasadnia dokonanie pomiaru wydatku energetycznego na przestrzeni zmiany roboczej i jeżeli następuje przekroczenie określonej wartości, pracownikowi winien być wydany posiłek. Stąd ponownie wnosimy o dokonanie takich pomiarów w odniesieniu do pracowników, którzy w okresie od 1 listopada do 31 marca wykonują pracę na otwartej przestrzeni, celem ustalenia, na których stanowiskach należałoby uzgodnić wydawanie posiłków. Wzmiankujemy również zasadność uzgodnienia kwestii napojów przy pracy na otwartej przestrzeni, w sytuacji gdy temperatura otoczenia jest niższa niż 10°C.

4. agencja pracy tymczasowej – nie uzyskaliśmy informacji, ani na piśmie, ani w trakcie spotkania, o udzielenie których wnioskowaliśmy. W tym kontekście zważcie Państwo potencjalne wypełnienie przesłanek czynu zabronionego, polegającego na utrudnianiu wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy. Zwróciliśmy się do Państwa o udzielenie informacji, określonych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i dotychczas ich nie otrzymaliśmy.

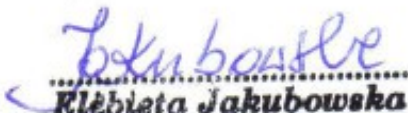
5. sprzątanie kas i POK – nie podzielamy przedstawionego przez Państwa stanowiska w tym zakresie. Oszczędność kosztów w zakresie personelu sprzątającego i ochrony usiłujecie Państwo zrealizować poprzez powierzenie tej pracy innym pracownikom. Sam fakt, że praca ta była dotychczas

wykonywana przez innych pracowników przesądza o tym, że nie był to element umówionego rodzaju pracy z pracownikiem, któremu aktualnie powierza się wykonywanie tych czynności. Analogicznie, niech Państwa kadra kierownicza, która również ma obowiązek dbałości o mienie pracodawcy sama sprząta swoje biura.

Podsumowanie – jeżeli Państwa intencją jest prezentowanie z zasady negatywnej postawy w każdym jednym aspekcie współpracy, to przyjmijcie do wiadomości, że brak niezwłocznej zmiany Państwa postawy nie spowoduje żadnego innego rezultatu, jak tylko konieczność rozważenia wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego.

Z poważaniem:


Beata Michajluk
SEKRETARZ
NSZZ „Solidarność”
przy Tesco Polska Sp. z o.o.


Elżbieta Jakubowska
PRZEWODNICZĄCA
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
przy Tesco Polska Sp. z o.o.