



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
INICJATYWA PRACOWNICZA

Lublin 18.11.2022

Komisja zakładowa
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego
Inicjatywa Pracownicza
przy Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie
ul. Grodzka 21, 20-112 Lublin

Dyrektor
Tomasz Pietrasiewicz
Ośrodek „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie
ul. Grodzka 21, 20-112 Lublin

OŚWIADCZENIE O WEJŚCIU W SPÓR ZBIOROWY

Działając na podstawie art. 7 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 2020 poz. 123 ze zm. – dalej jako u.r.s.z.) oświadczamy, iż wchodzimy przeciwko Ośrodkowi „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie, będącym pracodawcą objętym działaniem naszej zakładowej organizacji związkowej, w spór zbiorowy z niżej wskazanymi żądaniami.

Korzystając w myśl art. 7 ust. 2 u.r.s.z. z możliwości wyznaczenia terminu strajku zakładowego informujemy, iż planujemy rozpocząć go – po wyczerpaniu fazy rokowań i mediacji, jak też uzyskaniu zgody pracowników – w dniu 1 marca 2023 r. Wierzymy jednak w dobrą wolę pracodawcy oraz rzeczowe podejście do niżej wskazanych żądań, co pozwoli na pominięcie strajku na drodze do rozwiązania niniejszego sporu.

Zgodnie z art. 7 ust. 1 u.r.s.z. nieuwzględnienie wszystkich niżej wskazanych żądań w terminie siedmiu dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przedstawicielowi pracodawcy spowoduje zaistnienie sporu zbiorowego począwszy od dnia wystąpienia z żądaniami.

1. Domagamy się wzrostu wynagrodzeń o 1400 zł brutto miesięcznie do podstawy zasadniczego wynagrodzenia na etat.

Na podstawie przygotowanego przez Ośrodek „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie zestawienia wynagrodzeń z dnia 1.02.2022 wynika, że średnie wynagrodzenie podstawowe w Ośrodku w grudniu 2021 wynosiło 3489,45 zł brutto. Według przekazanych nam przez Wydział Kultury UM Lublin informacji wynika, że średnie wynagrodzenie w 2021 roku we wszystkich miejskich instytucjach kultury w Lublinie wynosiło 4150 zł. Różnica między średnim wynagrodzeniem w miejskich instytucjach kultury a średnim wynagrodzeniem w Ośrodku wynosi 660 zł. Domagamy się wzrostu wynagrodzeń, który będzie niwelował tę różnicę, oraz równocześnie zrekompensuje roczną inflację (17,9 % w październiku 2022). Podwyżka uwzględniająca inflację liczona w stosunku do średniego wynagrodzenia w miejskich instytucjach kultury to dodatkowe 740 zł na etat. Kwota całkowitej podwyżki uwzględniającej wyrównanie do średniej (660 zł) oraz inflację (740 zł) to 1400 zł.

2. Domagamy się wypłacenia zaległej, niewypłaconej w 2022 roku wszystkim pracownikom i pracownicom podwyżki w wysokości 200 zł miesięcznie na etat. Natomiast osoby, które otrzymały podwyżkę w kwocie mniejszej niż 200 zł powinny otrzymać wyrównanie do kwoty 200 zł.

W uchwale nr 1063/XXXIV/2021 Rady Miasta Lublin z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie uchwały budżetowej Miasta Lublin na 2022 rok w wydatkach bieżących planowanych na 2022 rok założono na podwyżkę wynagrodzeń pracowników:

- z tytułu wzrostu płacy minimalnej do kwoty 3.010,00 zł/et. kwotę 9,8 mln zł,
- na pozostałe podwyżki w wysokości przeciętnie 200 zł/et. od 1 stycznia 2022 r. kwotę 16,4 mln zł.

Sposób przyznania podwyżek – bez konsultacji z działającym w Ośrodku związkiem zawodowym – był niezgodny z art. 27 ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854): „Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych”.

Ponadto podwyżka przeciętnie 200 zł na etat od 1 stycznia 2022 r. nie powinna mieć charakteru uznaniowego, tylko ma stanowić częściową waloryzację wysokości wynagrodzeń wszystkich pracowników i pracownic w odniesieniu do inflacji w roku 2021 (5,1%).

Z analizy zestawień wynagrodzeń wynika, że:

- Podwyżki otrzymało 31 osób z 62 zatrudnionych w tym:
 - 11 osób z minimalnym wynagrodzeniem (3010 zł),
 - 8 osób średnio zarabiających (3010–3700 zł),
 - 12 osób najwyżej zarabiających (powyżej 3700 zł),
- Kwoty podwyżek wahały się od 50 zł do 740 zł (!),
- 31 osób nie dostało podwyżki w tym 3 z wynagrodzeniem minimalnym.

W odpowiedzi na naszą prośbę o wyjaśnienie sposobu rozdysponowania podwyżek (pismo z dnia 14.04.2022 nasz znak 006/2022) otrzymaliśmy odpowiedź (pismo z dnia 13 maja 2022), iż “decyzja o przyznaniu podwyżek dla części zatrudnionych oraz zróżnicowaniu podwyżek jest decyzją dyrektora o charakterze uznaniowym”. Sposób przeprowadzenia podwyżki – nie zostały wskazane żadne kryteria rozdysponowania publicznych środków – stoi również w sprzeczności z Kodeksem Pracy art. 18(3c) zapewniającym prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Zgodnie z art. 18(3d) Kodeksu pracy: *Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.*

W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (wyrok Sądu Najwyższego z 22.02.2007 roku, I PK 242/06).

3. Domagamy się wpływu na sposób przyznawania podwyżek (innych niż podwyżka waloryzacyjna uwzględniająca inflację) oraz jasnych kryteriów ich przyznawania.

Decyzja o przyznaniu lub nieprzyznaniu podwyżek i nagród powinna opierać się na jasnych kryteriach oraz ocenie okresowej konkretnych pracowników i pracownic (np. spełnia lub nie spełnia oczekiwania, wymaga poprawy itp.). Oczekujemy

transparentnego zarządzania płacami zasadniczymi w oparciu o jasne wytyczne. W przypadku nieudzielenia lub pominięcia niektórych osób w podwyżkach wynagrodzeń powinny one otrzymać pisemną informację zawierającą uzasadnienie tej decyzji. Zakomunikowanie pracownikom i pracownicom kryteriów, które powinni/y spełnić, aby otrzymać podwyżkę jest niezbędną podstawą oczekiwania od niego/niej poprawy jakości pracy. W innym przypadku sposób przyznawania podwyżek będzie niejasny i niesprawiedliwy. Dotychczasowe podwyżki przyznawane były w sposób arbitralny. W Ośrodku nie funkcjonuje żaden transparentny sposób oceny jakości pracy i system raportowania pracy. Domagamy się respektowania art. 27 ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) mówiącego o konieczności uzgodnienia podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników z organizacją związkową.

4. Domagamy się wprowadzenia nowego Regulaminu organizacyjnego oraz ustalenia aktualnych zakresów obowiązków dla osób zatrudnionych i przestrzegania tak określonych zakresów obowiązków.

Regulamin Organizacyjny Ośrodka został przyjęty 27.04.2000 roku (niewielkie zmiany wprowadzone w roku 2001, 2010, 2012). Przygotowany on został na potrzeby znacznie mniejszego zespołu osób zatrudnionych. Występujące w nim jednostki organizacyjne w rzeczywistości już nie istnieją, natomiast zespoły osób realnie pracujących nie mają żadnego odzwierciedlenia w Regulaminie. Niedopuszczalnym jest fakt, że w zakładzie zatrudniającym ponad 60 osób nie ma żadnej realnie istniejącej struktury organizacyjnej, w tym stanowisk kierowniczych dla poszczególnych działów.

W obecnym Regulaminie pracy odpowiedzialność za nadzór nad jego przestrzeganiem spoczywa na Dyrektorze i Kierownikach jednostek organizacyjnych, których istniejąca struktura organizacyjna nie przewiduje. W efekcie przestrzeganie Regulaminu pracy nie jest należycie nadzorowane.

Ponadto pracownicy i pracownice zatrudnieni/one na tym samym stanowisku wykonują zadania całkowicie niezgodne z charakterem zajmowanego stanowiska i niejednokrotnie przekraczające zakres ich obowiązków.

Domagamy się wprowadzenia nowego Regulaminu organizacyjnego w uzgodnieniu z organizacją związkową oraz opisu stanowisk pracy zgodnie z przepisami BHP obowiązującymi na danym stanowisku, ponadto ustalenia aktualnych nazw stanowisk pracy i ich zakresów obowiązków oraz przestrzegania tak określonych zakresów obowiązków.

5. Domagamy się przyjęcia nowego Regulaminu wynagradzania

Propozycja Regulaminu wynagradzania została nam przekazana do konsultacji 2 marca 2022 roku. Już 2 kwietnia 2022 roku Komisja zakładowa przekazała odpowiedź dotyczącą propozycji Regulaminu. 13 maja 2022 roku wicedyrektor Witold Dąbrowski przekazał nam pisemnie stanowisko, zgodnie z którym “przed wprowadzeniem modyfikacji regulaminu wynagradzania, priorytetem jest opracowanie nowego schematu organizacyjnego, na podstawie którego będzie możliwe wprowadzenie zmian dot. stanowisk i kategoryzacji zaszeregowania pracowników”. Z posiadanych przez nas informacji wynika, że prace nad nowym schematem organizacyjnym (Regulaminem organizacyjnym) nie zostały rozpoczęte (choć w piśmie z 1 lutego 2022 roku poinformowano nas, iż prace nad wdrożeniem nowego Regulaminu organizacyjnego już trwają).

W związku z powyższym 26 września 2022 roku zapytaliśmy o to, czy prace nad projektem Regulaminu wynagradzania są lub będą kontynuowane. Jak dotąd nie otrzymaliśmy w tej sprawie odpowiedzi. Natomiast w mailu z dnia 25 października 2022 roku dział kadr poinformował, iż prace nad propozycją Regulaminu zostały wstrzymane, z powodu braku jasnej deklaracji co do ostatecznej koncepcji regulaminu (!).

Domagamy się realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy [Kodeks pracy art. 77(2) i określenia warunków wynagradzania za pracę w Regulaminie wynagradzania.

6. Domagamy się zapewnienia pomieszczeń socjalnych, w których pracownicy i pracownice będą mogli/-ły spożyć posiłek w czasie przerwy od pracy.

W Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie, który w ramach umowy o pracę zatrudnia ponad 60 osób, nie ma wyznaczonego żadnego miejsca, w którym pracownicy i pracownice mogą podczas przerwy od pracy spożyć posiłek. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy rozdział 5 § 29. pkt. 1 pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników na jednej zmianie ma obowiązek zapewnić pracownikom pomieszczenie do spożywania posiłków.

Uwagi końcowe

Z uwagi na § 10 ust. 4 Statutu OZZ Inicjatywa Pracownicza, informujemy, iż organem prowadzącym spór w imieniu naszej zakładowej organizacji związkowej jest jej zarząd w postaci Prezydium Komisji Zakładowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza przy Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie. Jednocześnie zastrzegamy, że w składzie reprezentacji naszej zakładowej organizacji związkowej podczas spotkań koncyliacyjnych w ramach sporu zbiorowego lub też spotkań

służących podpisaniu porozumienia kończącego spór zbiorowy lub też jakichkolwiek innych spotkań przeprowadzanych między stronami sporu zbiorowego i pozostających w związku z tym sporem – mogą uczestniczyć także inne osoby upoważnione przez Prezydium do udziału w tych spotkaniach. Przede wszystkim chodzi tu o osoby stale upoważnione przez Prezydium do kontaktu z pracodawcą, jak też o osoby upoważnione przez Prezydium do reprezentowania strony związkowej w charakterze doradców, ekspertów, czy też będące członkami władz krajowych Związku. Wszystkie te osoby, jeżeli będą uczestniczyć w wyżej wskazanych spotkaniach działają w imieniu Prezydium i w ramach udzielonego im przez Prezydium upoważnienia.

Prezydium Komisji Zakładowej
Ogólnopolskiego Związku Zakładowego
Inicjatywa Pracownicza
przy Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN”
w Lublinie

Do wiadomości:

- Krzysztof Żuk, Prezydent Miasta Lublin.
- Beata Stepaniuk-Kuśmierzak, Zastępca Prezydenta ds. Kultury, Sportu i Partycypacji.
- Lucyna Sternik, Skarbnik Miasta Lublin.
- Michał Karapuda, Dyrektor Wydziału Kultury Urzędu Miasta Lublin.
- Agnieszka Barańska-Szamryk, Zastępca Dyrektora Wydziału Kultury UM Lublin.
- Radni Rady Miasta Lublin.
- Dariusz Jachimowicz, Pełnomocnik Prezydenta Miasta Lublin ds. włączenia poprzez kulturę.