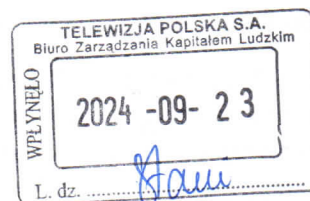


Warszawa, dnia 23.09.2024r.



Pan
Adam Własiuk
Dyrektor Biura Zarządzania Kapitałem Ludzkim
Pełnomocnik Likwidatora
ds. współpracy z organizacjami związkowymi
działającymi w TVP S.A. w likwidacji
i Radą Pracowników TVP S.A. w likwidacji

Szanowny Panie Pełnomocniku,

z dużym zdziwieniem przyjęliśmy pismo L.dz. THK/0750/285/2024/5636 z dnia 17.09.2024 r., jako odpowiedź na nasze pytania, z którego wynika, że pracodawca:

Ad 2.

nie zaplanował swoich wydatków w poszczególnych funduszach płac, tzn.: osobowym, bezosobowym, honorariów i prowizji w 2024 roku.

Ad 3. i 4.

nie zna swoich kosztów oraz udziału procentowego produkcji wewnętrznej i zewnętrznej.

Ad 9. i 10.

nie zapoznał się dokładnie z przepisami prawa, gdyż na podstawie art. 28 uzz ma obowiązek nie tylko przekazać gotowe informacje, ale w razie potrzeby przygotować odpowiednie zestawienia sporządzone na podstawie posiadanych informacji. Warto też zaznaczyć, że zakres tych informacji ulega ciągłemu uszczegółowieniu i coraz częściej dotyczy nie tylko interesów pracowników, ale szeroko rozumianej sytuacji pracodawcy, która może oddziaływać na te interesy.

Ad 13. - 16.

żądając od związków zawodowych „doprecyzowania określenia researcher”, zamiast podania konkretnych odpowiedzi na pytania, uważamy za niepoważne. Wyjaśniamy zatem: „researcher” w tłumaczeniu na język polski oznacza „badacz”. Zajmuje się on poszukiwaniem/zbieraniem informacji, które będą pomocne/przydatne w pracy dziennikarzy, reportażyistów itd.

Zdajemy sobie sprawę, że obowiązujący Regulamin wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w TVP S.A., nie zawiera stanowiska „researcher”, które w praktyce występuje, podobnie jak „Dyrektor Generalny”.

Dlatego też prosiliśmy o podanie, ile takich osób zostało zatrudnionych na umowach o pracę/cywilnoprawnych, na jakie stanowiska i jakie jest ich średnie, miesięczne wynagrodzenie.

Podpisując z nimi umowę o pracę, pracodawca wie na jakim stanowisku te osoby będą pracować i w jakiej jednostce, a z zakresu zadań i obowiązków wynikają ich główne zadania. Umowa cywilnoprawna zaś określa jej przedmiot (wykonanie i sposób zleconych czynności), wartość wynagrodzenia.

Tak więc posiadając wszystkie te dane, pracodawca powinien merytorycznie ustosunkować się do naszych pytań, a nie stosować uniki.

Według nas, niemoralne są propozycje pracodawcy obniżenia wartości nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych dla pracowników, a jednocześnie wrzucanie do przestarzałej sprzed 20 lat siatki płac, nowego stanowiska „Dyrektor Generalny” z uposażeniem 30 000 - 50 000 zł.

W związku z powyższym, zgodnie z art. 28 Ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych (z późn. zm.) pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Dlatego też dla prawidłowej realizacji statutowych zadań związkowych pracodawca musi związki informować o warunkach pracy i zasadach wynagradzania, sytuacji ekonomiczno-finansowej oraz o kierunkach rozwoju i innych zamierzeń mających wpływ na wielkość i poziom zatrudnienia itd.

Z poważaniem

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

PRZEWODNICZACY
RADY ZAKŁADOWEJ TVP S.A.
Miedzynakładowców w Zaw.
Pracowników RTV
Andrzej Szenk