

Spór zbiorowy w DCT po jednostronnej zmianie systemu motywacyjnego

Gdy po trudnych, trwających ponad rok negocjacjach, związkowcy i zarząd DCT Gdańsk doszli do porozumienia i podpisali w kwietniu ub.r. układ zbiorowy pracy wydawało się, że wzajemne relacje pracowników i zarządu terminala będą układały się co najmniej poprawnie. Jednak nowy zarząd postanowił jednostronnie, bez uzgodnienia z organizacją związkową, o likwidacji jednego z elementów motywacyjnych, czyli współczynnika korygującego w systemie premiowym. Związkowcy więc zareagowali: nic o nas bez nas.

Przypomnijmy, że zawarty w ramach UZP pakiet gwarancji pracowniczych obowiązuje przez trzy lata. Oprócz wynegocjowanych podwyżek uległ tej modyfikacji system premiowy. Przewidziany został też dodatek za pracę w dniach wolnych.

- Mamy poczucie, że zarząd chce nas ograć. Oczekiwaliśmy, że podpisanie układu zakończy etap negocjacji i był wówczas pewien rodzaj satysfakcji. Dzisiaj musimy tę optymistyczną opinię skorygować. System motywacyjny po naszych postulatach został uzupełniony o współczynnik korygujący. Komisja Zakładowa nie wносиła wówczas sprzeciwu do aneksowania układu. Tymczasem od lipca tego roku zarząd jednostronnie zlikwidował współczynnik korygujący bez uzgodnienia z organizacją związkową. Takie działanie spowoduje nawet utratę premii – mówi Adam Piotrowski, przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” w DCT Gdańsk SA.

Czym jest ów współczynnik korygujący? Jest to wprowadzony od września ub.r. w DCT dodatek procentowy za przeładunek kontenerów na zmianie ponad ustalone minimum. Ma on wpływ na wysokość otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia.

Zdaniem szefa działu prawnego ZRG NSZZ „S” dr Waldemara Uziaka, pracownika naukowo-dydaktycznego UG, skoro zasady zostały uzgodnione z organizacją zakładową, to ich modyfikacja, np. w drodze powtórnego przyjęcia wcześniejszych obowiązków (i to mniej korzystnych dla pracowników) jest możliwa jedynie w wyniku uzyskania zgody organizacji. Kluczowe jest też dokonanie wypowiedzenia warunków pracy pracownikom, czyli wypowiedzenie zmieniające. Wypowiedzenie zmieniające musi opierać się na legalnie wprowadzonych rozwiązaniach w regulaminie wynagrodzenia.

W związku z tym KZ NSZZ „Solidarność” w DCT 21 lipca br. zażądała uzgodnienia zasad przyznawania premii miesięcznej. Tydzień później związkowcy ogłosili wejście w spór zbiorowy z zarządem DCT.

Zarząd terminalu kontenerowego w korespondencji e-mailowej 21 lipca br. po godz. 16 podtrzymał decyzję o zmianie zasad premiowania bez współczynnika korygującego. Jednocześnie obiecuje „pogłębiony przegląd” systemu motywacyjnego.

Czym zatem jest układ zbiorowy pracy i jakie ma znaczenie? Jest to rodzaj prawa wewnątrzzakładowego. Jest zawierany przez reprezentację pracowników i pracodawcę. W sposób kompleksowy określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych

wiadomości związanych z pracami.

Nim doszło do podpisania układu w DCT Gdańsk związkowcy upominali się o swoje prawa w licznych pikietach. Takie przy wsparciu związkowców z ITF i niemieckiego Ver.di.

I tak np. 21 lipca 2015 r. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy wsparciu Regionu Gdańskiego, innych organizacji związkowych „S” z branży morskiej oraz międzynarodowych organizacji związkowych (Sekcji Dokerów wiatowej Federacji Transportowców – ITF) zorganizowała pikiet przed siedzibą DCT Gdańsk, która miała zwrócić uwagę na łamanie praw pracowniczych i związkowych w tej firmie. Kolegów portowców z DCT wsparli portowcy ze Szczecina, Winoujścia, Gdyni i Portu Gdańsk. Byli to związkowcy ze Sekcji Krajowej Pracowników Przemysłu Okrętowego, Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków i z Sekcją Krajowej Portów Morskich NSZZ „Solidarność” oraz z Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Oficerów i Marynarzy.

Pikietowano też w Londynie, Frankfurtach i Luksemburgu.

Od dwóch tygodni oczekujemy na odpowiedzi na zadane prezesowi Zarządu DCT Cameronowi Thorpe o powód zmiany systemu motywacyjnego i odstąpienia (bez konsultacji ze związkami zawodowymi) przez Zarząd DCT od zapisanego w porozumieniu ze związkami zawodowymi uwzględnienia „współczynnika korygującego”, co prowadzi do zmiany zasad przyznawania premii miesięcznej i ewentualnej renegocjacji porozumienia dotyczących systemu motywacyjnego w DCT?

Grzegorz Pawłowski, Legal and Corporate Affairs Director Deepwater Container Terminal Gdańsk poinformował, iż „pracuje nad odpowiedziami, które postara się niezwłocznie przekazać”.

ASG