

PRACUJCIĘ TYLKO TYLE, ILE WYMAGA PODANE MINIMUM - NIE WIĘCEJ!

cd. ze strony 1

się w organizacji pracy oraz co pracownicy mogą robić, by realnie wpływać na normy, bezpieczeństwo i higienę pracy.

Krzyżaniak ma na koncie 10 wygranych spraw przeciwko Amazon i 5 ugód, a niedawno zapadł kolejny korzystny wyrok – w sprawie Kamili Sz., zwolnionej za niewyrabianie norm. Sprawa trafi teraz do drugiej instancji. Trzymajcie kciuki.

Rozszerzona kontrola PIP: o co chodzi?

W Amazonie trwa obecnie rozszerzona kontrola PIP. Co z Twojej perspektywy oznacza fakt, że została ona w końcu uruchomiona? Czego dokładnie dotyczy i jakie może mieć znaczenie dla pracowników?

Piotr Krzyżaniak: Zacznę od końca. Z wiedzy, którą mam, kontrola dotyczy wielu aspektów, takich jak pomiar wydatku energetycznego na poszczególnych stanowiskach, realny czas przerw w pracy, przestrzeganie przepisów o czasie pracy, a także tego, czy praca jest monotonna oraz czy wykonywana jest w ustalonym z góry tempie. Dotyczy więc dokładnie tych obszarów, w których jako związek zawodowy zgłaszaliśmy nieprawidłowości od wielu lat – właściwie od początku działalności OZZ Inicjatywa Pracownicza w Amazonie.

Stwierdzenie, że praca w Amazon jest wykonywana w ustalonym z góry tempie lub że jest monotonna, może spowodować, iż spółka będzie musiała – w konsultacji ze związkami zawodowymi w ramach komisji BHP oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami – ustalić wykaz prac, w ramach których wymiar pracy będzie musiał zostać obniżony poniżej 8 godzin poprzez wprowadzenie płatnych przerw. Wprost stanowią o tym przepisy art. 145 Kodeksu pracy. Pytanie, jak Amazon zinterpretuje ten przepis, jeżeli PIP uzna, że prace na poszczególnych stanowiskach spełniają te kryteria, pozostaje otwarte. Art. 145 stoi w sprzeczności z równoważnym systemem czasu pracy stosowanym przez Amazon, bo przy pracy w narzuconym tempie czas pracy powinien być obniżony poniżej 8 godzin. To wyklucza stosowanie obecnego systemu 10,5-godzinnych zmian.

Od dawna uważam, że praca niemal na wszystkich stanowiskach magazynowych powinna zostać uznana za pracę w ustalonym z góry tempie w rozumieniu art. 145 § 1 Kodeksu pracy, gdyż obowiązują na nich „wytyczne wydajności” wskazujące, ile produktów na godzinę musi „przepracować” pracownik, aby nie stracić umowy. Mamy więc ilość sztuk i jednostkę czasu. To są

de facto normy godzinowe, choć Amazon twierdzi inaczej.

Podobnie jest, jeżeli chodzi o monotonię. Amazon na potrzeby spraw sądowych wskazywał, że pracownicy są rotowani, a ponadto – co uważam za wyjątkowo kuriozalne – stykają się z wieloma różnymi produktami, o różnych kolorach i kształtach. Mnie te wyjaśnienia nie przekonują. To próba narzucenia przez Amazon własnej interpretacji pojęcia „monotonności pracy”. Rzeczywiście nie ma ono swojej prawnej definicji, ale dla mnie jest oczywiste, że chodzi tu o powtarzalność czynności. Z własnego doświadczenia wiem (wiele lat temu pracowałem w Amazon), że po kilku godzinach pracownik nie jest w stanie powiedzieć, co przed chwilą miał w ręku, wykonując mechanicznie te same ruchy.

Wynik kontroli w tym zakresie będzie więc zależał od wrażliwości inspektorów oraz od tego, jak poważnie traktują przepisy art. 145 Kodeksu pracy. Nawet jeśli PIP potwierdzi nieprawidłowości, zmiany mogą być powolne. Amazon odwoła się do WSA i NSA, co przedłuży proces na lata. Tak właśnie było po wcześniejszej kontroli z 2018 r., która ujawniła przekroczenia wydatków energetycznych. W pewnym sensie obecna kontrola Amazon przez PIP wynika z tego, że ostatecznie Naczelny Sąd Administracyjny oddalił skargi Amazon od nakazów PIP. To zapewne dodatkowo ośmieliło PIP do przeprowadzenia obecnej kontroli w takim zakresie i rozszerzenia jej przy okazji na inne kwestie.

Dlaczego to właśnie wydatki energetyczne stały się po ostatniej kontroli kluczowym punktem konfliktu między Inicjatywą Pracowniczą a Amazonem? Co to mówi o realnym obciążeniu pracą? Czy wtedy stało się jasne, że nie chodzi o „standardowe problemy pracownicze”, lecz o nowy systemowy model wyzysku? I jak wpisuje się to w wieloletni spór o normy?

P.K.: Kontrola w 2018 r. była przełomowa. Po raz pierwszy pojawiły się wtedy twarde dane dotyczące faktycznego obciążenia pracą na różnych stanowiskach, m.in. w AFE i Ship. Okazało się, że pracownicy wykonują pracę o intensywności przekraczającej polskie normy nawet dwukrotnie. W praktyce oznaczało to, że w trakcie jednej zmiany musiały spalić tyle energii, ile zgodnie z przepisami powinny zużyć w ciągu dwóch dni pracy. Wynagrodzenie dostawały oczywiście tylko za jeden dzień. To był pierwszy moment, w którym stało się jasne, że nie mamy do czynienia tylko ze „zbyt wysokimi normami”, lecz z systemowym wyciskaniem

pracowników jak cytryny, które jest niezgodne z polskim prawem pracy.

To, że normy są wysokie, jest wynikiem wysiłków pracowników, którzy swoją pracą powodują ich podnoszenie. Problemem jest nie tyle sama norma, co wywieranie na pracownikach presji i motywowanie ich do intensywniejszej pracy bez wyraźnej, górnej granicy. By jednak to dobrze zrozumieć, musimy osadzić to we właściwym kontekście prawnym.

Po 1996 r. z Kodeksu pracy usunięto obowiązek „dążenia do uzyskania jak najlepszych wyników”, który w okresie socjalizmu wspierał ideologię współzawodnictwa. W tamtym systemie funkcjonowały normatywy oparte na wydatku energetycznym (kcal/h), klasyfikujące pracę jako lekką, średnią, ciężką lub bardzo ciężką, mające znaczenie prawne m.in. przy prawie do posiłku regeneracyjnego. To tło pokazuje, że polskie prawo pracy od dawna dostrzegało fizjologiczne granice ludzkiego wysiłku.

W 2017 r. wprowadzono maksymalne normy wydatku energetycznego (5000 kJ dla kobiet, 8400 kJ dla mężczyzn dziennie) – rozwiązanie unikalne w skali światowej. Model Amazona, oparty na stałej intensyfikacji indywidualnego wysiłku, jest sprzeczny z takim podejściem do ochrony zdrowia.

Te normy mają podwójne znaczenie: po pierwsze, chronią pracowników przed nadmiernym obciążeniem, po drugie – określają maksymalną intensywność pracy w jednostce czasu, czyli granicę, której pracodawca nie może przekraczać, nawet podnosząc wynagrodzenie. Pracodawca nie może żądać od pracownika „dwóch etatów wysiłku” w ramach jednego etatu – temu właśnie służą normy wydatku energetycznego. Wynagrodzenie, zgodnie z art. 78 § 1 Kodeksu pracy, musi odpowiadać ilości pracy, a więc i wysiłkowi.

Zobaczymy, jakie wyniki przyniesie obecna kontrola. PIP już wykazał przekroczenie wydatków energetycznych u poszczególnych pracowników. Nie pociągnęło to jednak za sobą istotnych zmian w organizacji pracy. Amazon kwestionował bowiem te wyniki.

Dlaczego instytucje tego „nie widzą”?

Z czego Twoim zdaniem wynika taka strategia firmy? Czy Amazon świadomie przeciąga proces w czasie, kosztem zdrowia pracowników?

P.K.: Kiedy postępowania trwają latami, firma nie ponosi natychmiastowych kosztów zmian, a pracownicy nadal pracują w obciążających warunkach. Warto jednak zaznaczyć, że osoby, u których w badaniu PIP stwierdzono przekroczenie wydatku energetycznego, zosta-

ły przez Amazon natychmiast odsunięte od pracy, więc nakaz w tej części wykonano.

Jednak wcześniejsza kontrola PIP nie przyniosła realnych zmian organizacji pracy w Amazon. Co właściwie poszło nie tak?

P.K.: PIP zobowiązała Amazon tylko do odsunięcia konkretnych osób oraz ogólnie „uczynienia pracy mniej uciążliwą”. Zalecenia były więc zbyt wąskie (dotyczyły tylko kilku pracowników) albo zbyt ogólne, by mogły realnie zmienić organizację pracy. Po wniesieniu skargi do WSA PIP w praktyce wstrzymała się z dalszymi działaniami kontrolnymi, czekając na prawomocne rozstrzygnięcie, choć formalnie nie musiała tego robić.

W efekcie Amazon mógł wprowadzić jedynie drobne zmiany, np. dobrowolną rotację na AFE, i wykazać, że „coś zrobił”. Po uprawomocnieniu się tych nakazów i wezwań PIP – czyli po czterech latach – firma mogła twierdzić, że dotyczą już historycznych warunków pracy, bo od tamtej pory zaszło wiele zmian, choćby niewielkich. Dlatego poprzednia kontrola PIP nie przełożyła się na realne ulepszenia: z jednej strony przez nieprecyzyjne środki kontrolne, z drugiej przez odwołanie Amazona, które w praktyce sparaliżowało działania inspekcji.

Od lat nagłaśniamy problem nadmiernego obciążenia pracą w Amazon – interweniowaliśmy w ministerstwie pracy, GIP, PIP, komisjach sejmowych, parlamencie i prokuraturze. Po śmierci pracownika w KTW1 wicemarszałek Sejmu ponownie zwrócił się do IP i pomógł uruchomić obecną kontrolę. Nie była to jednak pierwsza taka interwencja. Dlaczego pomimo tych działań nasza walka wciąż trwa tak długo?

P.K.: Nie wiem, czy można mówić, że to trwa długo. Amazon działa w Polsce dopiero od 2014 r. i wprowadził model organizacji pracy, który trudno jednoznacznie wpisać w nasze kategorie prawne. Nie dlatego, że jest on nastawiony na maksymalizację wydajności – to standard obecny także w PRL – lecz dlatego, że jego system wyznaczania norm nie mieści się w dotychczasowych rozwiązaniach.

System Amazona ma pewne cechy akordu, ale nim nie jest, bo wynagrodzenie nie zależy od liczby przepracowanych sztuk. Dlatego art. 83 Kodeksu pracy, dotyczący norm w systemie akordowym, nie może być tu stosowany wprost, choć w innym wypadku naruszenia byłyby oczywiste. Przepis ten za-

kazuje podwyższania norm wyłącznie na podstawie tego, że część pracowników osiąga lepsze wyniki dzięki własnemu wysiłkowi lub sprawności. Tymczasem historyczne dane o wydajności są podstawą amazońskich wytycznych. Problem w tym, że normy z art. 83 odnoszą się do stawki akordowej i znajdują się w dziale dotyczącym wynagrodzeń, więc do „wytycznych wydajności” Amazona można je stosować jedynie przez analogię.

Takich problemów jest więcej. Historycznie praca w ustalonym z góry tempie i praca monotonna odnosiły się do pracy przy taśmie, gdzie tempo narzucała maszyna, a pracownik wykonywał powtarzalne czynności bez możliwości ich przzerwania.

Czyli Amazon różni się od klasycznych zakładów produkcyjnych? To dlatego presja na pracowników jest trudna do dostrzeżenia z zewnątrz?

P.K.: W Amazon wszystko dzieje się trochę inaczej, co powoduje brak łatwych odniesień. Przede wszystkim nie jest to zakład produkcyjny, lecz magazyn, który co prawda stosuje pewne rozwiązania znane z przemysłu (choćby konwojery taśmowe), ale jednak w zupełnie innym kontekście. Na pierwszy rzut oka pracownik nie jest przywiązany do taśmy. To nie mechanizm taśmy z góry wyznacza tempo pracy, ale mechanizm zautomatyzowanej oceny pracowniczej – ten „wielki brat”, który zlicza wszystkie twoje kliknięcia skanerem, zapisując każdą czynność i czas, w jakim ją wykonałeś. Każde odejście od stanowiska obniża wynik i uruchamia mechanizm feedbacków oraz presję zwolnienia.

Jest to przede wszystkim presja psychologiczna, której nie widać tak jak presji wynikającej z ruchu maszyn. Dlatego inspektorzy PIP, a tym bardziej sędziowie, którzy nigdy nie byli w Amazon, często tego nie dostrzegają. Ktoś z zewnątrz widzi, że pracownicy mogą swobodnie odchodzić od swoich stanowisk, siadając na krzeselkach spontanicznego odpoczynku. Wygląda to nawet lepiej niż w innych zakładach, bo jest kolorowo i czysto, ale to obraz pozorny.

Trzeba dużo przenikliwości, żeby wyliczyć – jak uczynił to jeden z biegłych sądowych – że gdyby każdy pracownik chciał choćby na chwilę usiąść na krześle do odpoczynku, kolejka trwałaby kilka godzin, bo jest ich za mało.

Czyli Amazon tworzy fikcję – realnie pracownicy nie mają na czym siadać?

P.K.: Prawda jest taka, że przez lata Amazon pod naciskiem związku dostawił więcej krzeseł. Wciąż jednak nie zmieniły się przyczyny, dla których pracownicy boją się na nich siadać – tak



samo, jak boją się zwolnić tempo w pracy, przekraczając dopuszczalne wydatki energetyczne i niszcząc swoje zdrowie.

My te przyczyny zauważamy i potrafimy je precyzyjnie nazwać. Jestem przekonany, że odpowiada za nie system oceny pracowniczej i mechanizm podnoszenia norm wydajności wraz ze wzrostem zaangażowania pracowników. To zaangażowanie jest podsycane strachem. Nie dziwię się jednak temu, że wciąż są to tematy nowe dla PIP i sądów.

Dotąd zapadł tylko jeden prawomocny wyrok przywracający pracownika zwolnionego za niewyrabianie norm. Sąd Okręgowy w Poznaniu przyznał, że Amazon narzucił swoim pracownikom „taki właśnie system oceny, w którym każdy pracownik dąży do tego, by osiągnąć jak najlepszy wynik, kosztem pracownika, który okaże się najgorszym”. To zaś jest niezgodne z prawem pracy. Sądy – zarówno rejonowy, jak i okręgowy – zgodziły się z tym, że zastosowanie w tej sprawie ma też wyżej wspomniany art. 83 Kodeksu pracy.

Większość innych spraw pracowników przegrali, a brak orzeczenia Sądu Najwyższego utrudnia rozstrzygnięcia. Zatem konflikt wciąż trwa. My mamy swoje racje, Amazon ma swoje.

By nowe zjawisko – jakim niewątpliwie jest organizacja pracy, którą przyniósł do Polski Amazon – zostało właściwie rozpoznane z punktu widzenia prawa lub też wywołało pewne zmiany w praktyce jego stosowania, potrzeba czasu. Jedenaście lat to nie jest długo, a dwie rozszerzone kontrole pokazują, że instytucje państwa widzą problem.

Zatem teza postawiona w twoim pytaniu jest błędna.

Praktyka oporu: co może robić każdy pracownik?

Co pracownicy mogą robić na co dzień, żeby troszczyć się o zdrowie, wspierać siebie nawzajem, nie poddawać się presji Amazon i wzmacniać wspólne działania, zanim instytucje zareagują? Chodzi o poziom mikropraktyk, które każdy może stosować.

P.K.: Po pierwsze – kontrolować tempo pracy i nie dać się wciągnąć w nieformalne komunikaty typu „pracuj jak najwydajniej”.

Przede wszystkim trzeba sobie zdać sprawę, że w obecnym stanie prawnym polecenie „pracuj jak najwydajniej” nie jest poleceniem w rozumieniu art. 100 § 1 Kodeksu pracy. Nie jest ono zgodne z prawem. Pracodawca musi jasno określać swoje oczekiwania (art. 94 pkt 1), a tego typu ogólne wezwania mogłyby prowadzić do przekroczenia norm energetycznych. Poza tym wykreślenie obowiązku wykazywania inicjatywy oznacza, że nie można jej teraz wymagać w formie polecenia.

Prawda jest też taka, że Amazon wprost nie wymaga od pracowników, by maksymalizowali swoją wydajność. On po prostu stwarza ku temu warunki i na tym poprzestaje. Amazon formalnie wymaga jedynie wyrabiania minimalnych wskaźników, choć w praktyce trudno się w nich połapać, zwłaszcza nowym pracownikom. Powoduje to ogólny wzrost tempa pracy i podnoszenie minimów. To, co można samemu zrobić, to nie przyczyniać się do tego

błędne koła: starać się realizować minimalne wskaźniki i nic poza tym.

Nie nawołuję tu do strajku włoskiego. Amazon w oficjalnym przekazie wciąż powtarza, że wymaga od pracowników jedynie wyrabiania tych minimalnych wskaźników. Zatem nie widzę żadnego prawnego ani racjonalnego powodu, by pracować ponad te minimalne wytyczne.

Jak radzić sobie z tym, że na jednym stanowisku obowiązuje jednocześnie kilka różnych wskaźników – osobne dla małych, średnich i dużych produktów oraz w zależności od miejsca, do którego trafia towar?

P.K.: Warto często pytać lidera o bieżącą wydajność – nawet kilka czy kilkanaście razy dziennie. W sprawach, w których reprezentowałem pracowników zwolnionych za normy, liderzy zeznawali, że pracownik mógł zorientować się w swojej wydajności, po prostu ich o to pytając. Brak takich pytań był traktowany przez Amazon oraz przez sąd jak brak zainteresowania pracownika swoimi wynikami.

Jeśli chcesz w odpowiedni sposób zabezpieczyć się na ewentualność procesu przeciwko zwolnieniu za normy, lepiej regularnie dopytywać lidera o swoją aktualną wydajność. Gdy dowiesz się, że twoja wydajność przekroczyła minimum, najlepiej po prostu zwolnić.

Oczywiście zwolnić należy także w każdym wypadku, gdy czujesz się zmęczony lub czujesz, że tempo pracy w jakiś sposób zagraża twojemu zdrowiu. Korzystaj z krzesełek odpoczynku – po to zostały postawione. Nieważne,

cd. z poprz. strony

że nad nimi jest kamera – nie przejmuj się tym. Chodzi o to, żeby samemu urealniać to, co miało być tylko fasadą, a także wybijać pracodawcy z ręki argument, że to pracownicy z własnego wyboru nie korzystają z takich rozwiązań jak krzesła czy też sami podwyższają tempo pracy.

Inną rzeczą, jaką każdy może zrobić, jest w miarę możliwości dostarczenie związkowi zawodowemu danych o własnej pracy. Smartwatch lub telefon pozwalają orientacyjnie mierzyć kroki, dystans czy wydatek energetyczny. Takie informacje pomagają wykazać przekroczenia norm i mogą stać się podstawą wniosku o kontrolę PIP lub przeprowadzenia badań na koszt pracodawcy.

Ustawa o związkach zawodowych w pewnych okolicznościach uprawnia do przeprowadzenia takich badań za zgodą PIP na koszt pracodawcy. By jednak mieć do tego przesłanki, potrzebne są dane – nie tylko o spalonych ka-

loriach podczas pracy, ale też o liczbie kroków czy pokonanych kilometrach. Inne ważne informacje to kilogramy przeciągane w kartonach czy podnoszone, waga palet i wózków itd.

Prawo, sądy i to, co trzeba wywalczyć

Możesz wymienić najważniejsze postulaty Inicjatywy Pracowniczej związane z obciążeniem pracą i normami? Co w tej sytuacji musi zostać zmienione, żeby praca była bezpieczniejsza?

P.K.: Zniesienie systemu oceny pracowniczej w zakresie wydajności opartego na feedbackach (Adaptach) prowadzących do rekomendacji do zwolnienia. Czyli systemu, który poprzez presję narzuca pracownikom tempo pracy. Raz już udało się nam to zrobić – zawiesiliśmy ten system na czas covidu. Sytuacja ta udowodniła, że Amazon może się obyć bez niego.

Patrząc szerzej – jakie zmiany na poziomie państwa i instytucji lub ustaw i Kodeksu pracy muszą się wydarzyć,

żeby walka o bezpieczne normy nie trwała dekadami i żeby pracownicy w starciu z globalnymi korporacjami nie byli pozostawieni sami sobie?

P.K.: W art. 83 Kodeksu pracy należałoby doprecyzować, że ma on zastosowanie również wtedy, gdy od norm pracy nie zależy wynagrodzenie pracowników. Dodanie takiego paragrafu usunęłoby wiele wątpliwości i dostosowało przepisy do współczesnych realiów, w których motywacją do zwiększenia wydajności jest już nie akord, lecz obawa przed utratą pracy.

Jako pełnomocnik naszego związku prowadziłeś większość spraw sądowych przeciwko Amazonowi. Do prowadziłeś do przywrócenia do pracy kilku niesłusznie zwolnionych pracowników, m.in. za L4 i niewyrobienie norm. Te rozstrzygnięcia realnie zmieniły sytuację w magazynach. Co chciałbyś przekazać pracownikom Amazon dziś, w tym momencie walki o bezpieczne warunki pracy?

P.K.: Przede wszystkim chciałbym, aby pracownicy nie przeceniali prawa i sądów. Czym innym jest prawna ocena danego postępowania pracodawcy, czym innym jego ocena moralna. Jeszcze czym innym jest ocena tego postępowania z perspektywy interesów pracowniczych.

Wynik obecnej kontroli inspekcji pracy będzie na pewno dla nas niezwykle istotny. Jednak nawet jeżeli PIP nie potwierdzi, że organizacja pracy w Amazon znacząco narusza prawo, to nie oznacza, że nie możemy żądać jej zmiany. Wszystko, co teraz jest prawami pracowniczymi, pierwotnie nimi nie było. Pracownicy musieli je sobie wywalczyć.

Tak też może być z systemem oceny pracowniczej w Amazon. Być może będziemy musieli dopiero wywalczyć, żeby takie praktyki były prawnie zakazane. Najważniejsze jest to, żeby się nie poddawać.

INICJATYWA PRACOWNICZA A ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

ZFŚS: Jak to działa? Co musisz wiedzieć?

Każdy pracodawca, który zatrudnia powyżej 20 pracowników, musi zorganizować Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Służy on **finansowaniu działalności socjalnej na rzecz pracowników i ich rodzin**. Jest w całości zasilany ze środków pracodawcy. Wydatkowaniem środków z funduszu zarządza **Komisja Socjalna**. Zbiera się ona raz na miesiąc, a w jej skład wchodzi przedstawiciele pracodawcy oraz w równej liczbie przedstawiciele wszystkich działających u pracodawcy związków zawodowych, w tym Inicjatywy Pracowniczej. Zgodnie z Regulaminem ZFŚS, jeśli członkowie komisji nie osiągną konsensusu, przeprowadzane jest głosowanie, a w wypadku remisu głos decydujący ma przewodniczący komisji, którym zawsze jest przedstawiciel pracodawcy. Na posiedzeniach komisji podejmowane są decyzje co do rozdziału środków na bony świąteczne, dofinansowania działalności sportowo-rekreacyjnej (karty multisport), zapomogi z tytułu urodzenia dziecka oraz zapomogi losowe.

Żeby ubiegać się o zapomogę, należy złożyć wniosek o przyznanie świadczenia z ZFŚS z zaznaczonymi: rodzajem świadczenia, składem gospodarstwa domowego i średnim miesięcznym dochodem netto przypadającym na jednego członka gospodarstwa domowego. Wnioski te należy składać w dziale HR **do 10 dni przed mającym nastąpić posiedzeniem komisji**.

Do wniosku o **zapomogę z tytułu urodzenia dziecka** należy dołączyć kopię aktu urodzenia dziecka. **Zapomoga losowa** może zostać udzielona pracownikowi lub osobie z jego najbliższej rodziny, z którą prowadzi wspólne gospodarstwo domowe, w przypadku wystąpienia trudnej sytuacji losowej, np. wypadek, ciężka, długotrwała choroba, operacja, pobyt w szpitalu, leczenie, rehabilitacja, pożar itp. Zapomoga taka może być przyznana raz na 6 miesięcy w maksymalnej kwocie 4000 zł. Do wniosku o taką zapomogę należy dołączyć opis sytuacji losowej, dokumenty potwier-

dające zaistnienie takiej sytuacji (zaświadczenia lekarskie, opis choroby, leczenia, zaświadczenie ze szpitala, zaświadczenie ze straży pożarnej itp.) oraz udokumentowanie poniesionych kosztów (rachunki, faktury za leki, rehabilitację, sprzęt, badania, zabiegi lub operacje medyczne albo np. remont). W przypadku wyjątkowo ciężkich schorzeń, takich jak nowotwór złośliwy, endometrioza i stwardnienie rozsiane, nie ma konieczności przedstawienia kosztów, ponieważ przyznawane są zapomogi w maksymalnej kwocie na podstawie dołączonej do wniosku dokumentacji medycznej.

Co do zasady odrzucane są wnioski o pomoc w spłacie kredytu lub przy zajęciu komorniczym, o środki na opłacenie opału, kaucji za mieszkanie, czy naprawę zużytych na skutek normalnej eksploatacji urządzeń. Na wniosek związków zawodowych i po negocjacjach z zarządem Amazona **katalog zapomóg losowych został rozszerzony** o sytuacje związane z przemocą domową oraz umieszczeniem w domu pomocy społecznej członka najbliższej rodziny. Również z inicjatywy naszego związku zawodowego wprowadzona została **zapomoga z tytułu śmierci członka najbliższej rodziny**, o którą należy zawnioskować w ciągu roku od daty tragicznego wydarzenia oraz dołączyć kopię aktu zgonu. Komisja przyznaje środki na zapomogę na podstawie wniosku – jeśli spełnia on wszystkie kryteria formalne i merytoryczne – oraz przedstawionej dokumentacji.

„Bony Świąteczne” najwyższe w historii!

W celu pełnego wykorzystania środków zgromadzonych w ZFŚS, na początku lata zaproponowaliśmy wprowadzenie „wczasów pod gruszą” w formie świadczenia letniego wypłacanego na tak samo prostych zasadach, jak świadczenia świąteczne, bez ograniczeń w sposobie ich uzyskania i formie ich wydawania. Naszą petycję w tej sprawie podpisało ponad 3500 pracowników.

Wyszliśmy z taką propozycją w kontrze do planów Amazona, by przekierować środki z ZFŚS poprzez

**ZAKŁADOWY FUNDUSZ
ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH
NALEŻY DO
PRACOWNIKÓW
NIE FIRMY**

zewnętrzną firmę usługową, zamiast bezpośrednio do pracowników. Miało się to odbywać w formie skomplikowanej i trudnej w obsłudze multikafeterii, w postaci wirtualnych punktów i ograniczonej platformy zakupowej. Dzięki liczebności naszego związku oraz zdecydowanemu poparciu tysięcy pracowników dla naszych działań udało się zablokować ten niekorzystny dla pracowników projekt pracodawcy.

Niestety wyraźna niechęć Amazona do wprowadzenia „wczasów pod gruszą” oraz ignorowanie podpisów tysięcy pracowników spowodowały, że świadczenia tego nie udało się wprowadzić w 2025 roku. Zamierzamy powrócić do sprawy w roku następnym. W związku z tą sytuacją zawnioskowaliśmy jednak o maksymalne podniesienie kwoty świadczenia świątecznego na Święta Bożego Narodzenia w 2025 roku, aby w pełni wykorzystać środki zgromadzone w ZFŚS dla pracowników (nawet jeśli miałyby to być jednorazowo wysokie kwoty).

Dzięki tym wszystkim zabiegom **udało się, w sposób bezprecedensowy, podnieść świadczenie bożonarodzeniowe o największe kwoty i do najwyższego poziomu w całej historii Amazona w Polsce**. Nie byłoby to możliwe bez stanowczego zablokowania multikafeterii oraz masowego poparcia dla bezpośredniego przekazywania pieniędzy z ZFŚS do pracowników. Razem możemy więcej!



JESTEŚMY WLICZENI W KOSZTY

Ile razy każe nam się pracować ciężiej, wydajniej, dłużej ze względu na “dobro firmy”? Mówi się nam, że “dobro firmy” to też nasze dobro, bo przecież firma dzieli się z nami zyskami, ale absolutnie tak nie jest. Po pierwsze powiedzieć, że zyski Amazona rosną nieproporcjonalnie do płac, to jak nie powiedzieć nic! Po drugie, żadna firma na rynku nie dzieli się zyskami ze swoimi pracownikami – w tym systemie każdy z nas jest jedynie kosztem produkcji. W 2024 dzięki naszej pracy Amazon osiągnął zyski 59 mld dolarów, aż 30 mld więcej niż w roku 2023. W tym czasie nasze płace zwiększyły się tylko o tyle, ile tego wymagała ustawa – a więc realnie zmalały, bo podwyżki płacy minimalnej nie nadążają za kosztami żywności, mieszkań, transportu. Amazon notuje większe zyski właśnie dlatego, że realnie płaci nam mniej i wyciska z nas więcej pracy. Udziałowcy Amazona wzbogacili się w ubiegłym roku o 60 mld dolarów – dlatego, że oni jako sprzedawca towarów na rosnących cenach osiągają większy przychód i dlatego, że płacąc nam realnie mniej, muszą od tych

przychodów odciąć mniejsze koszty. Tak, koszty, bo dla Amazona i jakiegokolwiek innej firmy nie jesteśmy niczym innym. Od 30 lat w Polsce próbuje się nam wmówić, że pracownicy zarabiają razem z firmą, a zyski firmy biorą się z korzystnej sprzedaży. To znaczy, z oszustwa: kupić taniej sprzedać drożej. Tylko kogo oszukuje szef? Konsumenta? No nie. O ile nie jest absolutnym monopolistą, a Amazon nim nie jest, to musi liczyć się z konkurencją i utrzymywać ceny na jak najniższym poziomie. Może oszukuje więc producentów i partnerów, kupując ich towary i usługi poniżej ich ceny? Firmy te nie mogą sprzedawać swoich towarów poniżej kosztów ich produkcji, bo by traciły, a w końcu upadły. No ale skoro, ogólnie rzecz biorąc, żadna firma nie chce stracić ani przegrać z konkurencją i wszyscy sprzedają mniej więcej po takiej cenie, po jakiej kupują – mają takie koszty, jak i przychody – skąd bierze się zysk? Kto jest tutaj oszukiwany? My jesteśmy. Nie jesteśmy bowiem równymi partnerami podczas wymiany, jak ma to miejsce między wielkimi firmami. Amazon

i każda inna firma może zyskiwać jedynie dzięki temu, że po pierwsze pracujemy dla niej i dzięki temu towary są tam, gdzie są potrzebne, a po drugie, że płaci nam mniej, niż warta jest nasza praca. Amazon nie kupuje od nas naszej pracy, dając nam w zamian jej równowartość. Przeciwnie opłaca tylko jej małą część. Najpierw otrzymuje pieniądze za wszystkie towary, które tylko dzięki naszej pracy mogły trafić do konsumenta. A więc pieniądze, które są efektem naszej pracy. Dopiero następnym krokiem jest opłacenie kosztów, których minimalizacja wytwarza zysk, a których nie można uciąć inaczej niż poprzez zapłacenie pracownikowi mniej niż to, ile wyprodukował. W wyliczeniach firmy pojawiają się dopiero w kategorii „koszty”, mimo że to my produkujemy cały jej przychód. Relacja z firmą jest jak toksyczny związek: dostajesz tylko tyle, żeby zostać i przeżyć, a dajesz z siebie absolutne 100%. Szefowie traktują nas jak narzędzia do wynajęcia, dostają pełnię naszej pracy, a nam w najlepszym wypadku dają tyle, żebyśmy się nie popsuli, chociaż i tak przy pierwszej

lepszej okazji wymienią nas na lepszy, mniej oporny model.

Dzieje się tak, bo oni mają pieniądze, budynki, ziemię – wielkie kapitały ulokowane w tych czy innych dobrach. My mamy jedynie swoje umiejętności, wiedzę i siłę swoich rąk i dlatego każdemu z nas z osobna Amazon może dyktować warunki. Bo posiada on maszyny, narzędzia i infrastrukturę, dzięki którym nasza wiedza, siła umiejętności mogą zostać wykorzystane, aby wyprodukować coś wartościowego. Ale to dotyczy tylko każdego z osobna. Razem tworzymy 100% przychodów i 100% zysków tej firmy. Jeśli komuś się coś należy, to nam: pełne wynagrodzenie naszej wspólnej pracy, a nie tylko ochłapy pozwalające przetrwać. Im bardziej sobie to uświadamiamy i współdziałamy, aby odzyskać to co nasze, tym bardziej Amazon będzie musiał wziąć nasze żądania pod uwagę, bo skoro razem produkujemy wszystko, to możemy także razem przestać pracować i zostawić Amazon z niczym. Nie dajmy się wpisywać w koszty, bo w końcu spiszą nas na straty.



OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA

Kim jesteśmy?

Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza powstał w reakcji na kryzys dużych, biurokratyzowanych central związkowych, które często wolą dogadywać się z zarządami spółek niż reagować na potrzeby pracowników. Naszym powszechnym doświadczeniem jest nagminne łamanie praw pracowniczych lub naginanie ich przez szefów do swoich potrzeb, przy milczącej zgodzie sądów, prokuratury i inspekcji pracy. Opowiadamy się za bezpośrednim, grupowym działaniem pracowników na zakładzie, takim jak wspólne akcje solidarnościowe, spór zbiorowy, przerwanie pracy. Prawo pracy ochroni nas tylko wtedy, gdy będziemy silną i liczną grupą, która jest w stanie to prawo egzekwować.

IP w Amazonie

Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza powstała w Amazonie 11 lat temu, 16 grudnia 2014 r. Mimo stałej rotacji aktualnie **zrzeszamy ponad 1500 pracowników stałych i około 30 zatrudnionych przez agencję.**

Część pracowników w Amazon otwarcie przyznaje się do związkowej przynależności. Formalnie jednak jest ona NIEJAWNA. **Inicjatywa Pracownicza nie zbiera składek poprzez pracodawcę i nie podaje mu informacji o tym, kto należy do związku.** Ujawnieni są tylko ci, którzy zostali wybrani jako przedstawiciele załogi lub ci, w stosunku do których związek zabiera stanowisko (np. sprzeciwia się wypowiedzeniu danej osobie umowy).

Co dwa lata komisja organizuje walne zebrania, na których wybierane są osoby wchodzące w skład prezydium związku. Reprezentują one związek przed pracodawcą oraz kierują pracami umożliwiającymi jego funkcjonowanie.

Nasi długoletni członkowie wiedzą, że w razie kłopotów mogą do nas walić jak w dym. Obojętnie, czy to prosta, czy poważna sprawa – pomożemy i doradzimy. Nie zostawiamy pracowników samych, zajmujemy się zgłoszoną sprawą od początku do końca. Osoby, które wolą załatwiać sprawy pod swoim nazwiskiem i nie chcą naszej bezpośredniej ingerencji, otrzymują od nas wsparcie w postaci porad, przygotowanych dokumentów i pism. Nie trzeba informować Amazon, kto pomógł w ich redakcji.

Kto najczęściej zgłasza się do nas o poradę lub wsparcie?

- osoby, które obawiają się zwolnienia (np. otrzymują negatywne oceny za wydajność lub po prostu długo pracują i Amazon chce się ich pozbyć),
- osoby, które otrzymały kary porządkowe (konsultowaliśmy nagany za tak kuriozalne sytuacje, jak: badź noszony w niewidocznym miejscu, ruszanie biodrami w rytm muzyki na stacji pakowej, zbyt długie przebywanie w toalecie, korzystanie z telefonu w niedozwolonym miejscu, nieprawidłowe spięcie włosów, itd.),
- osoby, które dłużej przebywają na L4 lub mają różne problemy zdrowotne,
- kobiety w ciąży oraz matki wracające po urlopie macierzyńskim,
- rodzice dzieci do lat 8,
- osoby, które mają problem z wypełnieniem formalności lub traktowaniem przez agencje,
- osoby, które uległy wypadkowi,
- osoby doświadczające niesprawiedliwego traktowania przez przełożonych,
- osoby, które nie zgadzają się na politykę stałego dokręcania śruby pracownikom,
- osoby, które chcą poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w magazynach,
- osoby, które same chcą złożyć wypowiedzenie,
- i wiele innych.

Co robimy?

- utrzymujemy stały kontakt z pracownikami (telefon kontaktowy, mail, messenger, dyżury związkowe, audyty BHP),
- reagujemy, gdy pojawia się problem lub informacja, że komuś coś grozi,
- bronimy członków związku przed zwolnieniami,
- piszemy stanowiska w sprawie kar porządkowych,
- udzielamy porad (nagany, feedbacki/adapty, wypowiedzenie za porozumieniem itd.),
- przypominamy o formalnościach, które trzeba dopełnić,
- współpracujemy z prawnikami związkowymi, szczególnie w sprawach zwolnień i naruszeń BHP,
- wspieramy pracowników podczas procesów sądowych,

- pomagamy w przypadku wypadków przy pracy,
- przygotowujemy potrzebne pisma i dokumenty (np. obrony przed wypowiedzeniami, odpowiedzi do Conperio),
- pomagamy w wypełnianiu wniosków o wsparcie z ZFŚS,
- konsultujemy z naszymi członkami i członkiniami wspólne stanowiska, np. w sprawie dodatku świątecznego czy zmian w regulaminie,
- jesteśmy w gotowości wspierać was podczas rozmów z HR lub kierownikami,
- i inne.

Jak działamy?

- blokujemy niekorzystne zmiany w regulaminach,
- odbieramy pisma w waszych sprawach, weryfikujemy ich zasadność, piszemy stanowiska,
- zgłaszamy kierownictwu problemy i żądania pracownicze oraz prowadzimy mediacje,
- jesteśmy w stałym kontakcie z PIP,
- kontrolujemy przestrzeganie przepisów BHP,
- współtworzymy Społeczną Inspekcję Pracy,
- pracujemy w komisjach (socjalnej, BHP),
- kontaktujemy się z mediami,
- reprezentujemy związek publicznie – np. bierzemy udział w radach powoływanych przy ministerstwach, Komisjach Sejmowych, komisjach w Europarlamencie, mamy stały kontakt z pracownikami naukowymi oraz innymi organizacjami związkowymi,
- utrzymujemy stały kontakt z pracownikami Amazon za granicą – współtworzymy Amazon Workers International (Pracownicy Amazon Ponad Granicami) oraz Make Amazon Pay (Niech Amazon Zapłaci!). Razem tworzymy międzynarodowe postulaty, takie jak: stabilne zatrudnienie, wyższe płace, większy wpływ związków na organizację pracy.

Pamiętaj, że związek zawodowy to nie tylko jego wybrane prezydium, ale przede wszystkim wszyscy jego członkowie i członkinie!

Prezydium jest od tego, żeby dbać o spełnienie wszystkich wymogów formalnych. Presja na poprawę warunków pracy, zaprzestanie praktyk, które się nam nie podobają lub wdrożenie takich, które ułatwiłyby nam pracę, musi wychodzić od nas wszystkich. Nie zrobimy tego za pomocą pism czy aktywności kilkunastu ujawnionych osób. Potrzebujemy każdego z Was i siebie nawzajem, aby zmieniać zakład, w którym pracujemy – na lepszy i bardziej przyjazny dla wszystkich pracowników.

Silą związku są jego członkowie i członkinie – im jest nas więcej, tym większą mamy szansę w walce o lepsze jutro!

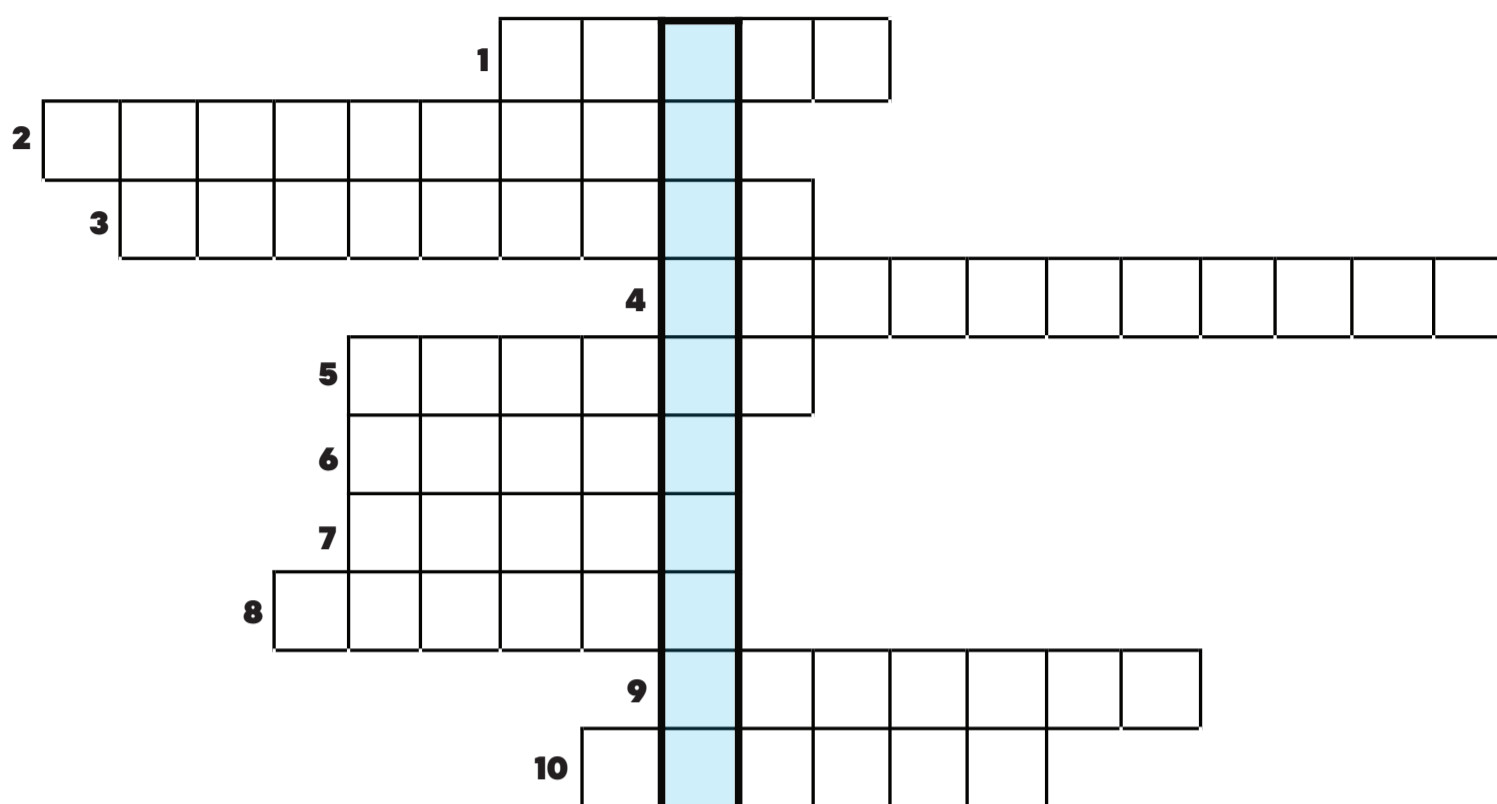
Jak zapisać się do związku?

Aby wstąpić do IP AMAZON, należy wypełnić deklarację przystąpienia. Jest ona dostępna u osób reprezentujących związek albo można wypełnić ją online: www.deklaracja.ozzip.pl.

Jeżeli nie wiesz, do kogo się zgłosić – na Twojej zmianie nie ma takiej osoby albo jest nieobecna – dzwoń pod numer **736 850 536**. W POZI deklaracje dostępne są przy tablicy związkowej, w przejściu między górnym pack/pick a stołówką.



KRZYŻÓWKA



2. Dokument, który określa zasady pracy i wynagrodzenia.

3. Automat nie zna tego uczucia po 10 godzinach pracy.

4. To, co się uzyskuje, wstępując do związku zawodowego.

5. Przerwa w pracy wymuszona protestem.

6. My, w przeciwieństwie do robotów, mamy to i serce.

7. Kto w Amazonie nie potrzebuje przerwy i kawy?

8. Czasem na hali brzmi jak syrena sygnał końca

9. Każdy z nas ma swoją godność i

10. Pracownicy razem to nie tłum, ale

**IP-Broni
IP-Radzi**



**IP-Nigdy Cię Nie
Zdradzi**

WIZYTY DOMOWE W PIGUŁCE

Przed nami sezon zimowy, dlatego przypominamy, jak postępować w przypadku wizyt Conperio. Pamiętaj, że w razie niepewności lub problemów możesz się do nas zgłosić o poradę.

Czy to jest legalne i jak taka „wizyta” powinna przebiegać?

Zakład ma prawo do kontroli, czy pracownik w okresie zwolnienia chorobowego nie wykonuje pracy zarobkowej (poza wyjątkowymi sytuacjami) albo czy nie wykorzystuje zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem. Duże zakłady upoważniają do tego wybrane osoby, Amazon ma kontrakt z firmami zewnętrznymi.

Pamiętaj, że idąc na zwolnienie, powinieneś podać lekarzowi adres, pod którym będziesz przebywał w okresie trwania niezdolności do pracy, a nie adres zameldowania! Może on być każdorazowo inny – byleby pokrywał się z tym, pod którym będziesz przebywał! W trakcie leczenia można ten adres zmieniać, musisz jedynie powiadomić o tym pracodawcę i ZUS.

Przedstawiciele Conperio muszą okazać Ci imienne upoważnienie do przeprowadzenia kontroli, które jest ważne z legitymacją służbową lub dowodem osobistym. **Upoważnienie musi być sporządzone w języku polskim!** To, czy wpuścisz ich do mieszkania, czy przeprowadzisz rozmowę „w progu”, zależy wyłącznie od Ciebie. Nie masz obowiązku wpuszczania nikogo do środka, pokazywania leków, dokumentów czy podawania informacji o stanie zdrowia.

Kontrola powinna być jak najmniej uciążliwa dla pracownika, odbywać się w godzinach zwyczajowo przyjętych do dokonywania odwiedzin, z poszanowaniem zasad kultury i współzycia społecznego.

Nie masz obowiązku przebywać cały czas w domu, je-

żeli na zaświadczeniu lekarskim widnieje stwierdzenie, że „chory może chodzić”. Co do zasady, pracodawca nie powinien kwestionować możliwości wykonywania przez pracownika codziennych czynności. Wyjście do sklepu spożywczego, apteki, na basen – czy spacer, odbyty zgodnie z zaleceniami lekarza – nie przesądza o tym, że ubezpieczony wykorzystuje zwolnienie niezgodnie z celem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r. I PKN 638/00).

Pamiętaj: każdy przypadek musi być oceniony indywidualnie! Według Sądu Najwyższego nie dochodzi do naruszenia warunków zwolnienia chorobowego, jeśli wykonywane w jego trakcie czynności mają charakter INCYDENTALNY, wymuszony danymi okolicznościami (postanowienie Sądu Naj-

wyższego z dnia 25 stycznia 2016 r. III UK 82/15).

Kontrolerzy mogą cię zapytać o świadczenie dodatkowej pracy czy prowadzenie prac remontowych w domu. Przebywając na zwolnieniu lekarskim, dochodzimy do zdrowia i co do zasady nie wykonujemy żadnej z tych czynności!

Jeśli zwolnienie zostało wystawione na opiekę nad dzieckiem lub członkiem rodziny, podczas kontroli może paść pytanie, czy nikt inny z domowników nie mógł w tym czasie zająć się chorą osobą.

Przedstawiciel pracodawcy nie ma prawa pytać o twój stan zdrowia, o to, jakie zażywasz lekarstwa, ani o sytuację w rodzinie. Kontroli podlega prawidłowość wykorzystania zwolnienia lekarskiego, a nie stan zdrowia. Reprezentant nie ma także prawa pytać, na ja-

kim dziale pracujesz, na czym polega twoja praca, jakie masz stosunki z przełożonym, czy/ kiedy wrócisz do pracy po zwolnieniu lekarskim, czy/ jakie przeszkody napotykasz w swojej pracy. Jeśli z ust kontrolera padają takie zapytania, nie odpowiadaj na nie.

Co zrobić, jeśli nie ma cię w domu podczas wizyty lub jeśli kontroler stwierdzi nieprawidłowości?

W przypadku twojej nieobecności kontroler może zadzwonić i zapytać, gdzie się aktualnie znajdujesz. **Pamiętaj, że wszystko, co powiesz zarówno w trakcie rozmowy telefonicznej, jak i właściwej kontroli, może zostać użyte przeciwko tobie!** Nie musisz podawać żadnych informacji, z wyjątkiem tych, o których piszemy powyżej. Kontroler może umówić się z tobą na inny dzień.

W razie zastrzeżeń kontroler spisuje protokół. Podaje w nim, na czym polegało nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego. Protokół musi zostać przedłożony pracownikowi, by ten mógł wnieść uwagi i zastrzeżenia co do przeprowadzonej kontroli oraz jej wniosków (Patrz załącznik do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 27 lipca 1999 r.). Na podstawie protokołu pracodawca decyduje, czy wnosi o ustalenie przez ZUS, czy pracownikowi przysługiwał zasiłek chorobowy.

O zasadności wypłaty za pierwsze 33 dni niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego decyduje pracodawca. Jeśli niesłusznie odmówi pracownikowi wypłaty wynagrodzenia, powinien on wystąpić z powództwem do sądu pracy.



ZWIĄZEK ZAWODOWY

NASZA OSOBISTA OCHRONA

I PRAWNY SOJUSZNIK W AMAZONIE

Koniec z samotnością „na dywaniku”

Zdarza się, że jesteśmy wzywani na rozmowę z menadżerem, a tam czekają na nas dwie, trzy osoby z kierownictwa Amazona. To celowa taktyka, która ma za zadanie wzmocnić pozycję pracodawcy i wyrzucić na nas presję. W stresie łatwo jest podjąć niekorzystne decyzje lub podpisać dokumenty, które nie są zrozumiałe. **UWAGA!** Podpis złożony w takiej sytuacji jest zazwyczaj wiążący, a jego konsekwencje trudne do odwrócenia.

Pamiętaj: nie musisz nic mówić, czy podpisywać, ani o niczym decydować od razu. Amazon będzie straszyć dyscyplinarką, ale jeśli nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków (kradzież, alkohol, agresja), możesz powiedzieć: STOP. Jako członek(-kini) Inicjatywy Pracowniczej masz prawo do chwili na zastanowienie oraz do reprezentacji.

Nasze prawo do reprezentacji

Zgodnie z art. 7. Ustawy o Związkach Zawodowych – członkowie związku mają prawo do reprezentacji w indywidualnych sprawach związanych z wykonywaniem pracy. Oznacza to, że w sprawach ocen, obowiązków, zarzutów czy kar, związek może działać w naszym imieniu i bronić nas wobec pracodawcy.

Osoby niezrzeszone też mogą prosić o pomoc, ale dla członków jest to prawo gwarantowane ustawą. Dlatego, kiedy Amazon próbuje prowadzić rozmowy w kilka osób przeciwko jednemu pracownikowi – szczególnie jeśli jest to odebranie wyjaśnienia przed nałożeniem kary – możemy zażądać obecności przedstawicieli Inicjatywy. To nie jest „uprzejmość”, tylko obowiązek pracodawcy.

Uwaga na praktyki HR

HR często udaje, że rozmowa jest niewiążąca „pogawędka”, choć w rzeczywistości przeprowadza wysłuchanie przed nałożeniem kary porządkowej. Celem jest to, byś nie poprosił(-a) o reprezentanta związku.

W takiej sytuacji:

Nic nie mów i niczego nie podpisuj, dopóki nie masz zapewnionej reprezentacji (a w szczególności nie podpisuj bez konsultacji wypowiedzenia za porozumieniem). **Masz prawo domagać się przełożenia rozmowy do czasu pojawienia się związkowca.**

Koleżanki i koledzy, będąc częścią Inicjatywy Pracowniczej, nie jesteście sami. Reprezentuje Was Zwią-

zek! Jest po to, aby nas wspierać oraz towarzyszyć nam w trudnych rozmowach i sytuacjach, a także stanowić świadectwo, że pracownik ma prawo do obrony i nie musi działać w pojedynkę. **Nasi przedstawiciele biorą udział w szkoleniach, mają wieloletnie do-**

świadczenie i stały kontakt z prawnikami. Nauczmy razem Amazon respektować nasze prawo do reprezentacji związkowej!

zek pisze także stanowisko w sprawie. To sprawia, że **zwolnienie pracownika reprezentowanego przez związek staje się procesem trudnym i ryzykownym.** Amazon musi posiadać solidne, udokumentowane podstawy – a często po prostu odpuszcza, bo wie, że sprawa może się odbić na firmie.



Co robimy w praktyce?

- 1. Informujemy przełożonego:** od razu po wezwaniu zawiadamiamy (najlepiej pisemnie), że przyjdziemy z przedstawicielem związku.
- 2. Kontaktujemy się ze Związkiem:** prosimy o wyznaczenie reprezentanta.
- 3. Domagamy się odpowiedniego terminu:** jeśli przedstawiciel nie może w pierwszym, Amazon powinien ustalić kolejny termin umożliwiający jego udział.

A jeśli menedżer twierdzi, że „nie wolno”? Prawo jest jasne: członek związku ma prawo do reprezentacji.

A jeśli menedżer twierdzi, że „nie wolno”?

Prawo jest jasne: członek związku ma prawo do reprezentacji.

Jeśli menedżer zaczyna kręcić, odmawia obecności związkowca, spieszy się albo mówi, że to „niepotrzebne”, to znak, że Amazon ma coś do ukrycia i nie zamierza działać fair.

Co wtedy robimy?

- 1. Sporządzamy notatkę:** data, godzina, nazwiska przedstawicieli Amazon, informacja o odmowie prawa do obrony.
- 2. Zachowujemy czujność:** każde słowo bez świadka może być wykorzystane przeciwko nam.
- 3. Zgłaszamy sprawę Związkowi:** odmowa reprezentacji to naruszenie prawa i ważny dowód na przyszłość.

Jeśli menedżerowi i HR zależy, żebyśmy przyszli sami, to dlatego, że związek działa i jest skuteczny. Opór menedżera jest najlepszym dowodem na to, że nasza obrona jest im niewygodna. Korzystajmy z niej!

Nie stawiaj czoła problemom w Amazonie w pojedynkę – dołączając do związku, zyskujesz tarczę ochronną. Nie pozwólmy, by o naszej przyszłości decydowano bez naszego najsilniejszego sojusznika! Jesteśmy największym związkiem zawodowym w Amazonie. **Naszych przedstawicieli znajdziesz na swoim magazynie.**

Dlaczego trudniej zwolnić pracownika, którego broni związek? Najsilniejszą ochroną jest to, że Amazon nie może działać bez konsultacji i poinformowania Inicjatywy. W przypadku zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony Amazon musi pisemnie zawiadomić związek, a ten może zgłosić umotywowane zastrzeżenia.

Nie jesteśmy już sami przeciwko kierownikom Amazona. Żądanie udziału przedstawiciela jest naturalnym i prawidłowym sposobem korzystania z prawa do obrony, które zapewnia nam Ustawa o Związkach Zawodowych.

Gdy przedstawiciel związku towarzyszy nam podczas spotkania z przełożonym, pełni on kilka kluczowych ról, które diametralnie zmieniają dynamikę rozmowy:

- **Doradca/świadek** – zapewnia wsparcie i jest świadkiem przebiegu rozmowy, co eliminuje manipulacje.
- **Gwarant procedur** – pilnuje, aby menedżer prowadził rozmowę zgodnie z prawem i regulaminami.
- **Rzecznik praw** – dba, by nasze stanowisko zostało jasno przedstawione i właściwie zrozumiane.

Dlaczego trudniej zwolnić pracownika, którego broni związek?

Najsilniejszą ochroną jest to, że Amazon nie może działać bez konsultacji i poinformowania Inicjatywy. W przypadku zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony Amazon musi pisemnie zawiadomić związek, a ten może zgłosić umotywowane zastrzeżenia.

W sprawach kar porządkowych, nawet jeśli firma musi nas tylko „wysłuchać”, obecność związkowca powoduje, że możemy natychmiast reagować i kwestionować bezzasadne zarzuty. Po wysłuchaniu zwią-

KILKA SŁÓW O TRANSPORCIE



Element organizacji pracy, a nie dodatkowe udogodnienie

Transport pracowniczy jest jednym z kluczowych elementów funkcjonowania Amazona w Polsce. Każdego dnia tysiące pracowników dojeżdżają do magazynów z wielu miejscowości, często pokonując nawet dwugodzinną trasę w jedną stronę. Przez lata autobusy zapewniane przez pracodawcę były dla wielu osób jedyną realną możliwością dotarcia do pracy. Likwidacja części tras, wprowadzona bez zagwarantowania alternatywnych rozwiązań, doprowadziła do sytuacji, w której część pracowników

straciła możliwość dojazdu, a tym samym – zatrudnienie. Niektórzy zostali przeniesieni do innych magazynów, zwykle w gorszych lokalizacjach, bez uwzględnienia ich potrzeb i bez faktycznego wpływu na decyzję.

Z perspektywy związku zawodowego transport nie jest „dodatkowym udogodnieniem”, lecz elementem organizacji pracy, za który pracodawca ponosi odpowiedzialność. Dlatego tak ważne jest, aby jego funkcjonowanie było stabilne, równe i przewidywalne.

Powiedzmy „STOP” dalszym zaniedbaniom!

Niestety praktyka pokazuje, że pracownicy często mierzą się z problemami: opóźnieniami, brakiem szybkiej, czytelnej informacji, przepełnieniem autobusów, niekomfortowymi warunkami podróży czy długim oczekiwaniem po zakończeniu zmiany – zdarza się, że nawet ponad dwie godziny. Pomimo regularnych zgłoszeń do działu transportu, zdarzają się sytuacje, w których autobusy mają usterki: zimą przeciekają lub są niedogrzone, latem nie działa klimatyzacja, a część przystanków jest słabo oświetlona.

Zimą problemem stają się oblodzone drogi oraz brak miejsc, w których można bezpiecznie poczekać na autobus. Te warunki wpływają na zdrowie pracowników, a częste przeziębienia i kontuzje są realnym skutkiem niedostatecznie zorganizowanego transportu.

Związek zawodowy wielokrotnie zgłaszał, że kierowcy nie zawsze znają przebieg tras, a komunikacja między pracodawcą i pracownikami bywa niewystarczająca. W efekcie trudno przewidzieć, czy autobus przyjedzie na czas i czy pracownik zdoła wrócić bez-

piecznie do domu. W takich sytuacjach zachęcamy pracowników do bieżącego zgłaszania problemów do działu transportu oraz do przedstawicieli Inicjatywy Pracowniczej – nagłaśnianie nieprawidłowości często przyspiesza ich rozwiązanie. Jeżeli pracodawca ignoruje zgłoszenia, związek może oficjalnie wystąpić z wnioskiem o poprawę organizacji transportu i monitorować, czy zmiany są faktycznie wdrażane.

Transport pracowniczy to warunek równego dostępu do zatrudnienia!

W ostatnich latach wielu pracowników zniechęconych trudnymi warunkami i nieregularnością kursów, zaczęło organizować transport we własnym zakresie, co generuje dodatkowe koszty i ryzyko. Amazon korzysta na tym, że część osób radzi sobie samodzielnie. Naszym zdaniem jest to efekt niewydolności systemu, a nie „dobrowolnego wyboru”.

Transport pracowniczy to nie tylko kwestia wygody – to warunek równego dostępu do zatrudnienia. Dlatego będziemy konsekwentnie domagać się poprawy jakości dojazdów, przywracania likwidowanych tras, zapewnienia bezpieczeństwa na przystankach oraz skrócenia czasu oczekiwania na po zakończonej zmianie. My, pracownicy Amazona, wykonujemy ciężką pracę. Mamy prawo do bezpiecznego, przewidywalnego i godnego dojazdu do magazynu oraz do domu.

SPOŁECZNA INSPEKTOR PRACY KASIA KOWALSKA (WRO5) O PRACY W AMAZONIE



Przez pięć lat pracy w firmie Amazon zauważyłam wiele niepokojących zjawisk. Najbardziej poruszyło mnie częste manipulowanie pracownikami, zwłaszcza tymi słabszymi, z mniejszym doświadczeniem lub w trudniejszej sytuacji życiowej. Widziałam nierówne traktowanie, faworyzowanie oraz ogromny nacisk na wyniki, często kosztem zdrowia i samopoczucia ludzi. Obecnie pełnię funkcję Społecznego Inspektora Pracy z ramienia OZZ Inicjatywa

Pracownicza. Naszym celem jest dbanie o dobro pracowników – walczymy o lepsze warunki pracy, równe traktowanie, wyższe płace i bezpieczeństwo. Dołączenie do związku zawodowego było dla mnie naturalną decyzją – chciałam się rozwijać, ale przede wszystkim pełnić rolę strażnika w zakładzie i czuć nad przestrzeganiem prawa pracy oraz podnoszeniem standardów zatrudnienia.

PRACOWNICY AMAZONA PONAD GRANICAMI

DZIAŁANIA MIĘDZYNARODOWE

W Inicjatywie wiemy, że **aby skutecznie walczyć o poprawę warunków pracy w Amazonie, musimy współpracować z załogami z innych krajów**. W przeciwnym razie firma może wykorzystywać nas przeciwko sobie – np. ogłaszając nadgodziny w Polsce, gdy strajkują Niemcy, unieszkodliwiając tym samym ich strajk. Aby wygrać z korporacją, która operuje na elastycznej, ponadnarodowej infrastrukturze – w której może dowolnie manipulować dostawami, nie martwiąc się granicami państw – **my także musimy być międzynarodowo skoordynowani**.

Zaczyna to rozumieć coraz więcej pracowników na całym świecie, którzy dołączają do międzynarodowych inicjatyw, takich jak **Amazon Workers International**. Coroczny zjazd tej globalnej koalicji pracowniczej w 2025 roku odbył się w kwietniu w Lipsku. Uczestniczyliśmy w nim jako delegacja z Inicjatywy, w towarzystwie pracowników z Francji, Włoch, Japonii, USA, Indii, Niemiec i Kanady, którzy opowiadali o sytuacji w swoich krajach.

Pracownicy w Indiach zmagają się z wieloma problemami, z których największym są fale ekstremalnych upałów latem. Dzięki walce prowadzonej przez związek AIWU, w firmie zostały wprowadzone przerwy w momentach największego upału, a na ulicach pojawiły się punkty odpoczynku dla kierowców. **W Japonii pracownicy są jeszcze słabo zorganizowani, ale także wykonują kroki, by domagać się sprawiedliwości**. Dwóch „samozatrudnionych” pracowników poszło z Amazonem do sądu, który potwierdził, że są oni w rzeczywistości zatrudnieni przez firmę. Ten wyrok sądu może być dla Japończyków kamieniem milowym w walce z fikcyjnym samozatrudnieniem.

Wyjątkowa sytuacja miała miejsce w **Kanadzie, gdzie Amazon wycofał swoją działalność z całego regionu Quebec, bo pracownikom udało się uzwiązkowić jeden magazyn**. Stosunkowo propracownicze prawo w Quebecu



zmuszałoby firmę niedługo po tym usiąść do negocjacji z zatrudnionymi. Jednak Amazon tak bardzo boi się zjednoczonych, uzwiązkowionych pracowników, że wolał zamknąć 7 magazynów!

W USA i Włoszech pracownicy Amazona – wraz z pracownikami innych firm – doświadczają ataków ze strony ultrapravicowych polityków. W USA, gdzie w wielu magazynach Amazona migranci stanowią nawet 50% siły roboczej, Trump zaostrza program deportacji: nieumundurowani funkcjonariusze ICE (służby celno-immigracyjnej) wchodzą do zakładów pracy i z miejsca porywają ludzi (nieraz nawet posiadających amerykańskie obywatelstwo, jeśli wyglądają „obco”) i umieszczają ich w ośrodkach detencyjnych, oddzielając ich od domów i rodzin. **Amerykański Amazon tymczasem wykorzystuje wzrastający lęk przed deportacjami, aby dzielić ruch pracowniczy i zwalczać związki zawodowe**. Także przypadki porwań zdarzały się zresztą w Amazonie – firma bowiem wpuszczała funkcjonariuszy ICE

na teren zakładu, podczas gdy w Polsce miewa ona problemy z wpuszczeniem do zakładu własnych pracowników, jeśli są związkowcami i chcą przeprowadzić referendum strajkowe, jak to miało miejsce w Okmianach w 2023 roku.

We Włoszech rząd Meloni wprowadził większą karę za blokady dróg, które często towarzyszą strajkom i innym akcjom pracowniczym, aby utrudnić pracownikom stawianie oporu. Nie przeszkodziło to jednak włoskim kierowcom w organizacji w Amazonie 18 kwietnia, zaraz po zjeździe w Lipsku, ogólnokrajowego strajku, któremu towarzyszyły blokady. Ale tylko dlatego, że byli wystarczająco silni i zjednoczeni – udział w strajku w skali kraju wyniósł bowiem 85%!

W Niemczech miały miejsce **masowe zwolnienia w dwóch najstarszych zakładach, w Lipsku i Bad Hersfeld, z powodu robotyzacji** – co prowadzi nas do głównego tematu tegorocznego zjazdu, czyli automatyzacji i cyfryzacji. Rozmawialiśmy o tym, w jaki sposób w naszych magazynach **Amazon używa sztucznej inteligencji i robotów do zwiększania kontroli nad nami oraz do intensyfikacji pracy**; ale także o tym, jak możemy się organizować, żeby walczyć z tymi problemami. Wypracowaliśmy **wspólne postulaty**:

- Żądamy standaryzacji czasu pracy na poziomie globalnym. Każdy pracownik powinien mieć tyle samo minut na wykonanie zadania.
- Żądamy zniesienia wszystkich celów wydajnościowych!
- Żądamy, aby w przypadku wzrostu wydajności w Amazonie dzienny czas pracy uległ skróceniu przy zachowaniu tego samego wynagrodzenia.
- Pracownicy i związki zawodowe powinni być włączeni w planowanie technologiczne i mieć prawo weta w sprawie wprowadzania nowych technologii.
- Żądamy, aby Amazon przekazał nam wszystkie informacje na temat oprogramowania używanego przez firmę. Wszystkie procesy muszą być dla nas w pełni przejrzyste.

Od czasu zjazdu w Lipsku koalicja AWI była także zaangażowana w organizację **globalnego forum organizacyjnego online dla pracowników Amazona**, które zainicjowały głównie załogi z USA i z Wielkiej Brytanii. Spotkanie 12 listopada zgromadziło **około 150 osób z 12 różnych krajów**. Omawialiśmy na nim główne wyzwania, przed jakimi stoi ruch pracowniczy w Amazonie i wymienialiśmy się wiedzą zdobytą w walce. Z ramienia Inicjatywy Magda Malinowska opowiedziała o polskich doświadczeniach związkowych w zakresie odpowiadania na potrzeby i problemy pracowników. Wszystko wskazuje na to, że to nie było ostatnie takie forum – a następne, mamy nadzieję, będzie jeszcze większe.

Działania w ramach AWI trwają: na przestrzeni dwóch najbliższych miesięcy odbędzie się spotkanie online ze strajkującymi pracownikami Amazona w Hiszpanii, a w marcu – kolejne cykliczne zebranie. Latem w Niemczech czeka nas następne spotkanie na żywo.

Jeśli chcecie przyjść na zebranie online, pojechać na zjazd lub w ogóle zaangażować się w działania międzynarodowe – dawajcie nam znać!

SIERPIEŃ '80 W VALEO W CHRZANOWIE PRZYPOMINA: BRAK SZACUNKU DLA PRACOWNIKÓW KOŃCZY SIĘ STRAJKIEM!

12 listopada pracownicy Valeo w Chrzanowie zrzeszeni w związku zawodowym Sierpień '80 przeprowadzili strajk ostrzegawczy, domagając się godnych warunków pracy i wynagrodzeń adekwatnych do wysiłku, jaki każdego dnia wkładają w funkcjonowanie zakładu. Wsparcia udzieliły **delegacje z wielu komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza**, podkreślając, że problem nie dotyczy jednostek, lecz całego środowiska pracowniczego.

Mimo to zarząd nie spełnił żądań pracowników i 20 listopada, **we wszystkich trzech zakładach Valeo**

(Chrzanów, Mysłowice i Trzebinia) **rozpoczął się strajk bezterminowy, zakończony pięć dni później**. Strajkującym udało się zablokować dostawy do zakładu i zmusić zarząd do podjęcia rozmów. Wywalczono jednorazową premię w wysokości 1000 zł dla wszystkich pracowników, nowe negocjacje płacowe, w których pośredniczyć mają wojewoda i lokalni burmistrzowie, oraz powołanie komisji socjalnej, której zadaniem będzie nadzorowanie stosunków pracy i warunków bezpieczeństwa. Związkowcy podkreślają, że



strajk zostaje jedynie zawieszony na czas trwania kolejnej rundy negocjacji.

Postawa załogi pokazała jedno: pracownicy chcą pracować uczciwie i z pełnym zaangażowaniem, ale oczekują wzajemnego szacunku oraz godnego opłacenia ich wkładu.

To jasny sygnał dla pracodawcy — uznanie żądań związku oraz poprawa warunków pracy i płacy są konieczne, aby utrzymać stabilność i przyszłość zakładu.

W POLSKIM AMAZONIE BRUD TO STANDARD PRACY

DOMAGAMY SIĘ PŁYNU DO DEZYNFEKCJI!

Amazon ma ponad 1,5 miliarda dolarów przychodu dziennie, a odmawia nam podstawowego środka higieny, jakim jest płyn do dezynfekcji rąk i narzędzi pracy. Przed Covidem mieliśmy chusteczki dezynfekcyjne, w czasie Covidu – płyny, a teraz nie mamy nic. **Amazon traktuje pracowników magazynowych jak tanią, wymienialną siłę roboczą, która – w ich logice – nie zasługuje nawet na zapewnienie podstawowych warunków higienicznych podczas pracy fizycznej w otoczeniu tysięcy osób i produktów każdego dnia.**

Polskie HR i lokalni menedżerowie nie tylko na to pozwalają – oni to umożliwiają i bronią tych decyzji. Na własnych biurkach mają chusteczki dezynfekcyjne, a jednocześnie mówią nam, że „wystarczą umywalki w toaletach”. **To nie jest równe traktowanie.** To jest mechanizm władzy, który normalizuje odbieranie nam godności i prawa do podstawowych środków ochrony zdrowia.

Praca w Amazon przez takie decyzje staje się nie tylko ciężka

i monotonna, ale także **obrzydliwa i upokarzająca.** Czy naprawdę nasze HR nie czują wstydu, że uczestniczą w systemie, który zmusza pracowników do noszenia brudu na rękach, na skanerach, na wózkach i w konsekwencji do zanoszenia go do domu – do własnych rodzin?

Naszym zdaniem, odmawiając udostępnienia środków dezynfekujących, Amazon narusza przepisy BHP, w szczególności:

• **art. 207 § 2 pkt 1 i pkt 3 Kodeksu pracy** Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

pkt 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;

pkt 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia BHP oraz dostosowywać środki podejmowane w celu

doskonalenia ochrony zdrowia i życia pracowników, uwzględniając zmieniające się warunki wykonywania pracy.

• **art. 233 Kodeksu pracy** Pracodawca musi zapewnić odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć pracownikom środki higieny osobistej.

• **§ 115 Rozporządzenia MPiPS z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów BHP** Pracodawca jest obowiązany zapewnić dostarczanie pracownikom środków higieny osobistej, których ilość i rodzaje powinny być dostosowane do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach.

• **art. 226 Kodeksu pracy** Pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.

• **art. 222 Kodeksu pracy oraz § 4-5 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z 22.04.2005 r.** Jeśli w miejscu pracy występują czynniki biologiczne (bakterie,

wirusy, grzyby itp.), pracodawca ma obowiązek uwzględnić to w ocenie ryzyka oraz zastosować środki zapobiegawcze ograniczające narażenie.

W magazynie, gdzie pracujemy na wspólnych urządzeniach, skanerach i wózkach, przy paczkach z całego świata – także zwrotach i odpadach – występuje narażenie biologiczne. To nie jest opinia, to stan faktyczny.

Dlatego płyny do dezynfekcji powinny być dostępne.

Co dalej?

Niedawno, kiedy pracownicy w POZ1 zapytali na MyVoice, co z płynami do dezynfekcji – dostali odpowiedź: „nie będzie płynów, macie umywalki”. **Na komisji BHP powiedziano nam, że jeśli chcemy być czysti, mamy używać pryszniców dostępnych w toaletach.**

Jeżeli postulaty pracownicze w sprawie zapewnienia środków do dezynfekcji nie zostaną zrealizowane jeszcze tej zimy, **proponujemy bardzo poważne potraktowanie i stosowanie zaleceń mene-**

dżerów z POZ1 i przedstawicieli Amazon z komisji BHP:

• **dezynfekowanie wózków pod prysznicem,**

• **mycie skanerów w umywalkach,**

• **korzystanie z toalet za każdym razem, kiedy zmieniamy piętro, skaner czy wózek lub pracujemy z brudnymi, zakupionymi przedmiotami, które mogły mieć kontakt z larwami moli i innych insektów oraz niezliczoną ilością drobnoustrojów,**

• **dla celów higienicznych korzystanie z toalet za każdym razem, kiedy znajdujemy się w jej pobliżu.**

Skoro Amazon odmawia zapewnienia płynów dezynfekcyjnych, to – zgodnie z przekazanymi sugestiami – będziemy korzystać z dostępnych w zakładzie urządzeń sanitarnych w celu zapewnienia higieny i ograniczenia narażenia biologicznego.

Koleżanki i koledzy, zadbajmy o własne zdrowie, skoro nasze HR i kierownicy tego nie robią!



Baran – Nieustraszony Pakowacz

Twoja energia nie zna granic! Ale pamiętaj – nawet Baran potrzebuje przerwy. Nie daj się poganiać – Twoja siła to solidarność, nie tempo taśmy.



Byk – Cierpliwy Magazynier

System się zawiesił? Skaner nie działa? Ty spokojnie czekasz i robisz swoje. Ale gdy ktoś złamie zasady – stajesz jak skała.



Bliźnięta – Wielozadaniowiec

Raz przy taśmie, raz na palecie, raz w socjalnym na kawie. Niech Ci tylko nie wmówią, że „wszystko naraz” to norma – Twoja wartość to elastyczność, nie nadmiar.



Rak – Strażnik Koleżeństwa

Zawsze pomożesz, wysłuchasz, obronisz słabszego. Jesteś duszą załogi – ale pamiętaj, że Twoje dobro też jest ważne.



Lew – Lider Zmiany

Nie boisz się mówić głośno, co myślisz. Twój głos ma moc, szczególnie gdy mówisz w imieniu innych. Pamiętaj – odwaga Lwa budzi szacunek nawet u kierownika.



Panna – Perfekcjonistka Skanera

Wszystko ma być dokładne, schludne, policzone. Ale nie zapominaj – to system ma być dla ludzi, nie odwrotnie.



Waga – Mediator Zmiany

Znasz wszystkich, zawsze potrafisz znaleźć kompromis, a związek bez Ciebie byłby jak graf bez planu. Nie bój się jednak przechylić szali na stronę sprawiedliwości.



Skorpion – Związkowy Wojownik

CzuJNI, uważny, nie do złamania. Gdy widzisz niesprawiedliwość, nie odpuszczasz. Twoja determinacja budzi respekt – wykorzystaj ją mądrze.



Strzelec – Idealista Pracy

Wierzysz, że można inaczej – z szacunkiem i godnością. Twój optymizm to paliwo dla całego zespołu. Nie trać go, nawet gdy system robi „restart”.



Koziorożec – Strażnik Normy

Wyrabiasz target? Jasne. Ale wiesz, że człowiek to nie maszyna. Twoja ambicja ma sens, gdy idzie w parze z troską o innych.



Wodnik – Innowator Związku

Pomysły, petycje, nowe rozwiązania – to Twoje klimaty. Nie bój się działać niesablonowo. Każda zmiana zaczyna się od kogoś takiego jak Ty.



Ryby – Empatyczny Sojusznik

Czujesz więcej niż inni – widzisz, kto jest zmęczony, kto potrzebuje wsparcia. Twoje serce to najcenniejsze narzędzie w magazynie.