

Oświadczenie

Jako Prezes Zarządu Elbląskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. stanowczo zaprzeczam pomówieniom, jakoby działania podejmowane przez Spółkę wobec pracowników miały charakter represyjny, odwetowy lub dyskryminacyjny i pozostawały w związku z działalnością związkową albo referendum strajkowym. Twierdzenia te są niezgodne z rzeczywistym przebiegiem zmian i w sposób nieuprawniony podważają dobre imię Spółki, jej władz oraz pracowników zaangażowanych w przygotowanie i wdrożenie nowego systemu wynagrodzeń.

Zmiany miały charakter systemowy, wynikały z wejścia w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, wartościowania stanowisk oraz uporządkowania zasad zaszeregowania i wynagradzania pracowników w świetle założeń Dyrektywy dotyczącej transparentności systemu wynagrodzeń. Obejmowały ogół pracowników lub wyodrębnione według obiektywnych kryteriów grupy pracowników, a nie osoby wskazane ze względu na ich przynależność lub aktywność związkową. Wobec pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji zastosowano te same zasady i ten sam tryb postępowania.

Wbrew przekazowi rozpowszechnianemu przez Związkową Alternatywę przedmiotem sporów nie jest bezprawne obniżanie wynagrodzeń ani dyskryminacyjne pogarszanie warunków zatrudnienia. Spory dotyczą roszczeń poszczególnych pracowników o zachowanie wcześniejszych, indywidualnie ukształtowanych warunków albo uzyskanie korzystniejszych stanowisk, kategorii zaszeregowania lub wynagrodzeń, mimo że roszczenia te nie wynikają z obiektywnych zasad nowego systemu. Uwzględnienie takich żądań oznaczałoby uprzywilejowanie wybranych osób i prowadziłoby do nierównego traktowania pozostałych pracowników wykonujących pracę tej samej wartości. Ochrona działalności związkowej nie może stanowić podstawy do przyznawania pracownikom szczególnych korzyści płacowych lub stanowiskowych kosztem innych zatrudnionych.

Szczególnie niezrozumiałe są zarzuty kierowane obecnie wobec postanowień ZUZP i sposobu jego wdrażania, skoro organizacje związkowe uczestniczyły w negocjowaniu treści Układu, podpisały go, brały udział w procesie wartościowania stanowisk i na etapie prowadzenia tych prac nie zgłaszały zastrzeżeń, które obecnie przedstawiają jako dowód rzekomego bezprawnego działania pracodawcy. Nie można najpierw współtworzyć i zaakceptować systemu, a następnie przedstawiać jego konsekwentne stosowanie wobec wszystkich pracowników jako represji lub dyskryminacji tylko dlatego, że część osób nie akceptuje wynikającego z niego przyporządkowania stanowiskowego albo płacowego.

Spółka kilkakrotnie wzywała organizację związkową do zaprzestania działań naruszających dobre imię EPWiK, jej pracowników oraz prawidłowo prowadzonego procesu wdrażania zmian organizacyjnych i systemowych w zakresie wynagrodzeń. Rozpowszechnianie kategorycznych zarzutów o represjach, fikcyjnej reorganizacji czy działaniach odwetowych przed prawomocnym rozstrzygnięciem sądu jest nieuprawnione i może wprowadzać opinię publiczną w błąd.

Postanowienie sądu o zabezpieczeniu ma charakter wyłącznie tymczasowy, nie rozstrzyga zasadności roszczeń i nie stanowi potwierdzenia zarzutów formułowanych przez organizację związkową. Spółka respektuje decyzje sądu, ale w toku postępowania przedstawi pełną dokumentację potwierdzającą systemowy, rzeczywisty, obiektywny i niedyskryminacyjny charakter zmian. Ze względu na trwające postępowania sądowe EPWiK nie będzie publicznie komentować szczegółów indywidualnych spraw pracowniczych.