

Poznań, 23 marca 2020 r.

Komisja Międzyzakładowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
przy Amazon Fulfillment Poland sp. z. o.o.

Komisja Międzyzakładowa
Międzyzakładowej Organizacji
Związkowej
NSZZ „Solidarność” Amazon Polska

Amazon Fulfillment Poland Sp. z o. o.
ul. Poznańska 1d
Sady 62-080 k. Poznania

Marian Sepesi
Dyrektor Regionalny Amazon na Europę Środkową

Działając w obawie o zdrowie i życie pracowników Amazon domagamy się podjęcia rozmów w trybie pilnym odnośnie warunków pracy w czasie rozwoju epidemii koronawirusa, w zakresie:

1. **Możliwości zamknięcia magazynów w okresie epidemii koronawirusa lub możliwości radykalnego zredukowania ilości pracowników przebywających w magazynach**, zwłaszcza że Amazon ogłosił priorytetowe traktowanie artykułów pierwszej potrzeby, o których piszą Państwo w piśmie datowanym na 17 marca 2020 r. (tj. żywność, produkty zdrowotne i higieny osobistej, środki ochrony osobistej, produkty edukacyjne, książki i zabawki dla dzieci). Prosimy o wyjaśnienie, na czym ma polegać traktowanie tych przedmiotów priorytetowo oraz jaki jest procent tych produktów w stosunku do ogółu produktów wysyłanych przez magazyny Amazon w Polsce dotychczas.

Uważamy, że przy zredukowaniu ilości pracowników przebywających w magazynie pracę w bezpiecznych warunkach (bez dużych skupisk ludzi) mogliby kontynuować dobrowolnie ci pracownicy, którzy mogą ją świadczyć ze względu na ich sytuację osobistą, rodzinną, stan zdrowia. Pozostali pracownicy powinni być odesłani na pełnopłatny przestój. Alternatywnie, należy wprowadzić pracę w systemie rotacyjnym (np. tydzień pracy i tydzień wolnego), aby radykalnie zmniejszyć ilość pracowników na hali (w tygodniu wolnego czas pracy byłby kodowany jako pełnopłatny przestój), lub inną formę skrócenia czasu pracy.

2. **Wprowadzenia dodatkowych środków ochronnych w trakcie dojazdu do pracy, między innymi:**

a) Zagwarantowania, aby każdy z pracowników miał możliwość siedzieć w autokarze osobno. Pracownik mógłby odmówić wejścia do autobusu, jeśli nie będzie miał możliwości siedzieć samodzielnie. Jeśli w takich okolicznościach nie dojedzie do pracy, należy zakodować tę robocznodniówkę jako pełnopłatny przestój.

b) Dezynfekowania autobusów dowożących pracowników do pracy minimum co 72 godziny (prosimy o informację, jak często są one dezynfekowane obecnie)

c) Wyposażenia autobusów w ściereczki i płyny dezynfekujące

d) Wprowadzenie takiej organizacji dojazdu, aby kierowcy autokarów wjeżdżali w określonej kolejności, a każdy kolejny autokar podjeżdżałby pod magazyn dopiero w chwili, kiedy osoby z poprzedniego autobusu wejdą na obszar produkcyjny. Identycznie sytuacja miałaby wyglądać z wyjściem z magazynu. Ma to na celu ograniczenie liczby osób przebywających w jednej chwili w szatniach.

3. Wprowadzenia dodatkowych środków ochronnych w trakcie dojazdu do pracy, między innymi:

a) Natychmiastowego wpuszczania pracowników na halę we wszystkich magazynach bez czekania 5 minut także na wewnętrzne kantyny

b) Możliwości czasowego nieodbijania się na zegarach MY TIME, gdyż czas pracy może być rejestrowany na podstawie bramek wejściowych i wyjściowych lub zaokrąglony do grafikowej godziny na podstawie rozpoczęcia pracy na stanowisku

c) Zaprzestania rotowania pracowników pomiędzy działami, aby uniknąć niepotrzebnego ryzyka

d) Podziału na grupy 50-osobowe na przerwach półgodzinnych oraz 15-minutowych, aby uniknąć skupisk na kantynach i palarni

e) Zezwolenia pracy w maseczkach ochronnych.

f) Regularnego dezynfekowania narzędzi i stanowisk pracy (prosimy o informację, jak często są one dezynfekowane obecnie i z wykorzystaniem jakich środków)

f) Przeorganizowania stacji roboczych, aby pracownik w trakcie wykonywania swoich obowiązków w każdej chwili nie zbliżał się do innego pracownika na odległość bliższą niż 1,5 metra. W przypadku jeśli odległość nie jest zachowana pracownicy powinni pracować na co drugiej stacji. W innym wypadku pracownik może odmówić pracy na podst. art. 210, mając prawo odstąpić od pracy jeśli styka się z naruszeniem bezpieczeństwa i higieny pracy, które zagraża jego zdrowiu lub życiu.

4. Prosimy o pilne przedstawienie procedury postępowania, gdy któryś z pracowników ma objawy zachorowania przypominające zachorowanie na koronawirus. Dostajemy niepokojące sygnały z różnych magazynów, że tacy chorzy są odwożeni z magazynów Amazon taksówkami do domów, a nie do szpitali lub nie są wzywane karetki. Otrzymujemy również sygnały, że pracownicy chcą dostawać na bieżąco od Pracodawcy informację na temat występowania ewentualnych przypadków zachorowań na koronawirus, aby móc na bieżąco reagować w sytuacji wystąpienia zachorowania któregoś ze współpracowników.

5. Domagamy się pisemnego potwierdzenie zawieszenia Załącznika nr 3, docelowo oczekując zmiany tego Załącznika, tak aby przez cały rok pracownicy mogli pracować w higienicznych warunkach. Ponadto apelujemy o anulowanie notatek za wydajność z marca, bo już wtedy pracownicy pracowali wolniej, aby zachować bezpieczeństwo.

6. W związku z licznymi zgłoszeniami nadużyć występujących w magazynach Amazon kierowanych do związków zawodowych, **apelujemy o wskazanie numeru telefonu oraz adresu e-mail**, na który związki będą mogły przekazywać pilne zgłoszenia od pracowników. Związki dostaną odpowiedź od Pracodawcy w zakresie podjętych działań w zakresie każdego takiego zgłoszenia.

7. Pracownicy nie mogą być poszkodowani ze względu na szczególne przestrzeganie higieny w czasach pandemii lub odizolowanie np. na czas kwarantanny. Z tego powodu **apelujemy o wypłatę 15% premii miesięcznej** bez względu na wydajność magazynu czy frekwencję pracownika.

8. W zakresie konsultowanego **Dodatku do wynagrodzenia, oczekujemy, że nie będzie zależny od frekwencji** (tzn. nie będzie naliczany za każdą godzinę przepracowaną, tylko będzie dodatkowym składnikiem wynagrodzenia). Jesteśmy przekonani, że pracownicy przebywający na zwolnieniach lekarskich lub kwarantannie również potrzebują wsparcia, by dbać o zdrowie własne i rodzin w nadzwyczajnych okolicznościach związanych min. z ograniczeniem mobilności.

9. Domagamy się **wsparcia przez Amazon polskiej służby zdrowia**

10. **Jesteśmy zaniepokojeni sytuacją pracowników na umowach czasowych i agencyjnych**, którzy obawiają się skorzystać np. z dodatkowej opieki na dziecko gwarantowanej przez rząd, a nawet pójść na zwolnienie lekarskie jeśli nie czują się zdrowi, w obawie o przedłużenie umowy. Oczekujemy, aby Pracodawca zajął stanowisko co do tego problemu. W sytuacji zamknięcia magazynów uważamy, że należy przedłużyć umowy czasowe do momentu ponownego otwarcia magazynu oraz wypłacać również tym pracownikom pełnopłatne postojowe, tak, aby mieli ubezpieczenie zdrowotne.

11. Oczekujemy, że w tym trudnym okresie Pracodawca **zniesie wszelkie blokady urlopów oraz nie będzie ogłaszał przymusowych nadgodzin**. Ponadto domagamy się **dodatkowego płatnego urlopu**, bez względu na to, z ilu przypadających dni urlopu już skorzystaliśmy, aby móc w jego trakcie uporać się w pełni ze skutkami SARS-CoV-2.

12. Wśród naszych pracowników jest wiele osób w wieku 50+, którzy są dużo bardziej narażeni na negatywne konsekwencje koronawirusa. Oczekujemy, że Pracodawca wprowadzi **dla tej grupy wiekowej dodatkowe formy ochrony**.

Oczekujemy, że Pracodawca **w trybie pilnym** zorganizuje spotkanie ze związkami zawodowymi działającymi w Spółce, aby omówić w/w zagadnienia oraz że **wezmą w nim udział osoby decyzyjne, w tym p. Marian Sepesi**, dyrektor regionalny Amazon na Europą Środkową.

Za związku

Beata Sisker

Małgorzata Molinowska