

- „Twierdzili, że mam błędy. Może i tak. Człowiek 10 h stoi czy chodzi, noc czy dzień. Komputery i skanery też się zawieszają. Ale system jest bezlitosny, wszystko liczy. Nie patrzy na

- **Co robić?** Masz prawo chorować. Donoś zwolnienia na czas. Informuj o L4 na infolinii najpóźniej drugiego dnia. Pytaj w hr, czy masz wpisane jakieś enki. Sprawdzaj (na timelinie, hubie lub infolinii), czy masz zaakceptowany urlop, nie wierz w ustne zapewnienia menadżerów. **Jeśli będą chcieli Cię zwolnić, nie podpisuj porozumień i skontaktuj się ze związkim.**

### Zwolnienie za normy?

- **Co się dzieje?:** Zwalniane są osoby za „*popetnianie błędów na poziomie odbiegającym od przyjętego przez spółkę standardu oraz nieuzyskiwania przez Pracownika oczekiwanych wyników w zakresie produktywności/ wydajności*”. Pracownicy dostają „rekomendacje do zwolnienia”, nawet za wynik 99,80%. Firma twierdzi, że starczy 6 feedbacków rocznie, by wypowiedzieć stałą umowę.
- **Co o tym myślimy?:** Charakter wykonywanej pracy w Amazonie ma wpływ na urazy, zwłaszcza jeśli pracuje się w pośpiechu. **Jeśli firma na poważnie troszczy się o zdrowie pracowników, nie powinna zwalniać za nierealizowanie norm czy za błędy.** Olbrzymia presja na wyniki i wydajność ma bowiem niekorzystny wpływ na zdrowie. Pracownicy Amazona podpisali umowę o pracę opłacaną za godzinę, nie na akord. Nie dostają indywidualnych dodatków za przekroczenie normy – ale firma zwalnia za ich niewyrabianie. To jest niesprawiedliwe i prawnie wątpliwe.
- **Co robić?:** Zapoznaj się z minimalnymi oczekiwaniami, wywieszanymi przez firmę na tablicy przy wyjściu wschodnim. Pytaj liderów o minima. Pamiętaj: minimum to nie cel (czyli norma ogłaszana przez liderów). Minimum jest niższe niż cel. Wyliczone jest na podstawie poprzednich wyników całego działu. Im szybciej pracujemy dzisiaj, tym będzie wyższe minimum w przyszłości. **Jeśli będą chcieli Cię zwolnić, nie podpisuj porozumień i skontaktuj się ze związkim.**



**Dołącz do nas. Tylko razem możemy się postawić!**

**ZWIĄZEK ZAWODOWY  
INICJATYWA PRACOWNICZA AMAZON**  
[ipamazon@wp.pl](mailto:ipamazon@wp.pl) tel. 721-852-897  
**skrzynka pocztowa** na tablicy związkowej  
 na dolnej kantynie w Sadach

## Co myślą o tym zwalniane osoby?

- „W Amazonie codziennie słyszymy o bezpieczeństwie, o dbaniu o zdrowie, ale rzeczywistość jest inna. Amazońskim wyścigom nie każdy da rade. Człowiek jest traktowany jako maszyna. Ale nawet maszyna miewa awarie i staje. Tylko nam nie wolno.”
- „Pracowałam w firmie od początku. Jestem po 30-tce, zależało mi na pracy. Robiłam nadgodziny, rekordy, dzwiganie. Dostałam nieźle po zdrowiu. I teraz mi ładnie podziękowali. Nie mogę się pogodzić, czuję się pokrzywdzona. Wezwali mnie. Menadżer nie stanął w mojej obronie, nie patrzył mi w oczy. Mówił o jakiejś ence z zeszłego roku za niedzielę, a w niedziele nie pracowałam. Chciałam, by przyszedł ktoś ze związków, nie pozwolili. Fakt, chorowałam. Ale miałam zwolnienia od lekarza przez firmę, autentyczne. Oni mają ludzi za nic, tylko odsyłają do hr-ów, a my na nich pracujemy. Dużo się na gorsze pozmieniło.”
- „Zdarzały mi się błędy, ale półtora roku pracowałam i było dobrze. Nagle zaczęły się feedbacki, uwzięli się. Zwolnili mnie. Może dlatego, że planują stażowe? Tylko kto je dostanie? Według mnie Amazon się pozbywa tych, co pracują za długo, za dużo wiedzą.”
- „Pracuję od 2014 r. Czeka mnie operacja. W tym roku byłam na zwolnieniu 35 dni, starczyło. Firma jest dwulicowa: z jednej strony kobieta z hr pyta, jak mi pomóc, z drugiej już informuje związek o zwolnieniu mnie. Ja się z tym nie zgadzam, strasznie mnie to denerwuje. Mogłabym śmiało pracować na działach, gdzie dźwiga się mniej, a oni specjalnie wysyłają, tam, gdzie nie możesz.”
- „Jak przyszłam byłam oczarowana, wszystko kolorowe, dużo słów o możliwościach rozwoju i szkoleń. Nic tylko się postarać i wykazać. Praca prosta, na etat, kusząca propozycja. Pracowałam przez agencję pół roku, zazdrościłam niebieskim badżom. Gdy go dostałam, myślałam, że się udało, stabilna przyszłość. Guzik prawda. Zaczęły się schody, rotacje między działami, stanowiskami, menadżerów. Ciągłe wymagania, presja na wyniki straszna. Są dni, kiedy masz powera i możesz góry przenosić, a inne dni trudniejsze zamówienia albo trudniejsze stanowisko, i jak krew z nosa. Jeden raz feedback i drugi i ciężko to widzisz.”