



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
www.mzzp.info

60-479 POZNAŃ UL. STRZESZYŃSKA 58
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl

Tel: 68 328-18-49; Tel: 61 856-11-25; Tel/Fax 61 856-11-55

Poznań 05 grudnia 2013 roku.

Zarząd ENEA S.A.
ul. Górecka 1
60-201 Poznań

Zarząd ENEA Centrum S.A.
ul. Górecka 1
60-201 Poznań

Zarząd ENEA Operator sp. z o.o.
ul. Strzeszyńska 58
60-479 Poznań

W odpowiedzi na przedstawiony „Projekt Porozumienia”, przekazany przez Pracodawcę w dniu 29 listopada 2013 r., a dotyczący przejścia pracowników do nowego pracodawcy - Centrum Usług Wspólnych Grupy Kapitałowej ENEA - w trybie art. 23[1] k.p., informujemy, że przedstawiony dokument nie jest aktem prawa pracy (!) w związku z czym jego zawarcie nie wywoła spodziewanych przez pracowników skutków prawnych.

Zgodnie z brzmieniem art. 9 § 1 k.p. za akt zakładowego prawa pracy może być uznane tylko takie porozumienie, zawierane między związkami zawodowymi a pracodawcami, które znajduje swoje oparcie w ustawie (uzasadnienie uchw. SN (7) z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06; wyr. SN z 4 lutego 2009 r., II PK 231/08; wyr. SN z 5 maja 2009 r., I PK 6/09; wyr. SN z 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12). Odwracając tę zasadę można stwierdzić, że „Porozumienie (...)” pracodawcy ze związkami zawodowymi, które nie jest oparte na ustawie oraz nie określa praw i obowiązków stron stosunku pracy, nie ma charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (orzeczenie SN - Kolegium Arbitrażu Społecznego z 21 października 2008 r., III KAS 2/8).

Przykładem ustawy, która może być podstawą zawarcia porozumienia będącego aktem prawa pracy jest art. 26[1] ust.3 ustawy o związkach zawodowych (uzasadnienie uchw. SN (7) z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06 oraz wyr. SN z 25 lutego 2009 r., II PK 184/08), co Pracodawca stara się pominąć. Potwierdza to treść ust. 3. Preambuły przedstawionego Projektu, gdzie pada stwierdzenie, że: „*Nowy Pracodawca nie planuje pogarszać warunków pracy lub płacy pracownikom objętym transferem, w związku z czym po stronie Pracodawców nie zachodzi konieczność zawierania porozumień z Organizacjami Społecznymi w trybie art. 26[1] ust. 3 ustawy o związkach zawodowych*”.

Zaznaczyć należy, że przy tak wyraźnym podkreśleniu okoliczności podważających obowiązek zawarcia porozumienia jako źródła prawa pracy, o którym mowa w przywołanym przepisie, strony nie mają możliwości skutecznego zawarcia porozumienia o charakterze normatywnym.

W tej sytuacji, zachodzi uzasadniona obawa, granicząca z pewnością, że w istocie deklaracje „czystych intencji” pracodawcy są wyłącznie figurą retoryczną w celu zawarcia porozumienia o charakterze deklaratywnym albo wręcz informacyjnym, gdyż zawiera on w praktyce treści, które i tak wynikają z przepisów prawa, **skrywając tym samym podstawowe założenie o pozbawieniu pracy pracowników i uniknięciu roszczeń z tej strony w przyszłości.**

W związku z powyższym, poważnie traktując przedmiot sprawy, wnioskujemy o powrót do treści projektów porozumień przedłożonych przez stronę społeczną, jako materiału roboczego do dalszej pracy nad ostateczną treścią Porozumienia.

MIĘDZYAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego
Jerzy Wiertelak

MIĘDZYAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
Z-CA PRZEWODNICZĄCEGO
Janusz Śniadecki