



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

60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
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, dnia 16 października 2012 r.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu
ul. Św. Marcin 46/50
61-807 Poznań

SKARGA

Działając w imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA, reprezentującego pracowników spółki **ENEA-OPERATOR sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu (60-479), przy ul. Strzeszyńskiej 58, niniejszym wnosimy skargę na działanie ww. podmiotu**, odnośnie naruszania przez pracodawcę obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym w szczególności polegających na:

- odmowie wypłaty pracownikom nagród z zysku,
- prowadzenia rokowań i negocjacji ze stroną związkową z celowym zamiarem niedopuszczenia do zawarcia porozumienia, w celu pozbawienia pracowników prawa do nagród,
- dezinformacji pracowników mającej na celu obciążenie strony związkowej odpowiedzialnością za brak porozumienia, a w konsekwencji za brak nagród.

W oparciu o art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, uprawniającej PIP do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, składamy niniejszą skargę i wnosimy o podjęcie przewidzianych prawem działań oraz o nakazanie pracodawcy realizacji obowiązujących go przepisów prawa.

UZASADNIENIE

Przed wszystkim wskazać należy, iż ostatnimi czasy, w Grupie Kapitałowej, do której należy spółka pracodawcy, dają się zauważyć liczne działania pracodawców, mające na celu pozbawienie pracowników - przyznanych im wcześniej - uprawnień. Tłem dla tych wydarzeń jest także konieczność prowadzenia sporów zbiorowych w sprawach przewidzianych przepisami prawa, których strona pracodawców, z różnych – jej tylko wiadomych przyczyn – nie chce należycie realizować.

W tym kontekście pojawiały i pojawiają się działania, mające na celu skonfliktowanie załogi ze stroną związkową, przykładowo poprzez obarczanie strony związkowej okolicznościami, za które odpowiedzialność ponosi wyłącznie strona pracodawcy. Taka sytuacja miała także miejsce w przedmiotowej sprawie, gdzie zamiast konstruktywnego porozumienia, **pracodawca podejmował jedynie działania pozorne,**

których efektem miał być wyłącznie wpływ oznaczonego wcześniej przez pracodawcę czasu, po którym uznał się on za zwolnionego z przyjętych zobowiązań, w efekcie czego pracownicy zostali pozbawieni prawa do przyrzeczonych im nagród.

Okoliczności faktyczne wyglądały natomiast następująco:

Pismem z dnia 23 stycznia 2012 r. organizacje związkowe działające u pracodawcy wystąpiły do zarządu spółki pracodawcy z inicjatywą wypłacenia pracownikom spółki nagród z zysku, w wysokości nie niższej niż nagroda z zysku wypłacona w 2011 r. za rok 2010.

Dowód:

- *Pismo związkowe z dnia 23 stycznia 2012 r.*

Z pisma skierowanego od udziałowca spółki do Zarządu pracodawcy z dnia 14 lutego 2012 r. wynika, iż ENEA S.A. zaaprobowała wniosek Zarządu dotyczący przeznaczenia maksymalnie 15 milionów złotych na nagrody dla pracowników spółki, z zysku wypracowanego w 2011 r. ENEA S.A. zwróciła spółce pracodawcy uwagę na konieczność zachowania powszechnie obowiązujących przepisów prawa, a także regulacji wewnętrznych. Warunkiem wypłaty nagród za 2011 r. miało być osiągnięcie w 2011 r. odpowiedniego wyniku finansowego.

ENEA S.A. zaleciła też, aby wypłata ww. nagród odbyła się do 30 września 2012 r. w oparciu o uzgodnione ze stroną społeczną zasady motywacyjnego wynagradzania i mieściła się w uzgodnionym w spółce na rok 2012 przyroście wynagrodzeń.

Dowód:

- *Pismo udziałowca pracodawcy z dnia 14 lutego 2012 r.*

Co ciekawe, na podstawie ww. pisma Zarząd pracodawcy podjął w dniu 15 lutego 2012 r. uchwałę nr 83/2012, **w której podjął decyzję o wypłacie 10 milionów złotych na nagrody dla pracowników**, pod warunkiem osiągnięcia odpowiedniego pułapu zysku za 2011 r., za który wypłacana byłaby nagroda. Jednocześnie Zarząd spółki, **dołożył drugi warunek wypłaty nagrody**, tj. wprowadzenie do stosowanego w spółce ZUZP – w terminie do 30 września 2012 r. – motywacyjnego systemu wynagradzania uzależnionego od efektów pracy.

Dowód:

- *Uchwała zarządu pracodawcy nr 83/2012 z 15 lutego 2012 r.*

Powyższa uchwała w sposób całkowicie niezgodny z obowiązującym prawem i wytycznymi wspólnika, o których mowa powyżej, zastosowała procedurę warunku zawieszającego, którego spełnienie, miało de facto charakter nacisku na stronę związkową. Jak się bowiem okazało, przedmiotowe pieniądze miały stać się pretekstem do wprowadzenia negatywnych zmian do ZUZP za kwotę 10 milionów złotych. Przysłowiowym „języczkiem uwagi” w tych rozgrywkach mieli stać się pracownicy, którzy - zgodnie z planem zarządu - licząc na potencjalne nagrody mieli wywrzeć nacisk na stronę związkową, w celu zaakceptowania oczekiwanych przez pracodawcę zmian do ZUZP.

Co istotne, dopiero w lipcu 2012 r. pracodawca ujawnił treść swojej uchwały, cytowanej na początku, w której ustalony został deadline dotyczący wprowadzenia systemu motywacyjnego, jako warunku wypłaty nagród. Przez większą część przyznanego czasu, strona związkowa nie wiedziała zatem, o jaką stawkę toczy się gra.

Dodatkowym elementem rozgrywki był też fakt, iż pracodawca utrudnił (w stosunku do zaleceń wspólnika) możliwość wypłaty nagrody, zmniejszył pulę przewidzianą przez wspólnika o 5 milionów złotych (z 15 milionów złotych wskazanych przez wspólnika do 10 milionów złotych uwzględnionych w uchwale zarządu), a co więcej uznał, iż na wprowadzenie postulowanych przez niego zmian do ZUZP wystarczy niecałe 5 miesięcy. Biorąc pod uwagę okres potrzebny na proces rejestracji zmian, a także skomplikowaną materię stworzenia motywacyjnego systemu wynagradzania w spółce, **plan pracodawcy od początku naznaczony był „złą wiarą” i próbą utrzymania 10 milionów złotych w kasie spółki.**

Co ciekawe, u pracodawcy, w Załączniku nr 15 do stosowanego w spółce ZUZP, przewidziana została procedura tworzenia, podziału i wypłaty nagród, której zastosowanie w tym wypadku mogło być również brane pod uwagę.

Ponieważ jednakże realizacja zobowiązania nie była na rękę zarządowi pracodawcy nie podejmował on istotnych działań, mających na celu wypracowanie wspólnych stanowisk w zakresie motywacyjnego systemu wynagradzania. Strona związkowa działając zatem w słusznym pojętym interesie pracowników, a także obawiając się – jak się okazuje słuszenie - celowych opóźnień po stronie pracodawcy w zakresie prowadzenia rozmów – pismem z dnia 25 maja 2012 r. wystąpiła z własnymi propozycjami zmian.

Dowód:

- *Pismo związkowe z dnia 25 maja 2012 r.*
- *Załącznik nr 15 do stosowanego w spółce pracodawcy ZUZP.*
- *Wyjaśnienia Przewodniczącego Związku Pana Janusza Śniadeckiego w zakresie przebiegu rozmów i działań podejmowanych od lutego 2012 r. do października 2012 r.*

Na szczególną uwagę – w świetle stawianych wyżej zarzutów przeciągania sprawy przez zarząd - zasługuje informacja wskazana w ww. piśmie, a mianowicie dotycząca rezygnacji przez pracodawcę z usług spółki konsultingowej „Hay Group”, która początkowo miała zajmować się pomocą we wdrożeniu systemu motywacyjnego wynagradzania pracowników. Zdając sobie zatem sprawę z upływu czasu, strona związkowa zaproponowała pakiet rozwiązań, które powinny być wzięte pod uwagę przy konstruowaniu systemu. Strona związkowa poza konkretnymi założeniami, proponowała też pewien harmonogram rozmów, który uwzględniał posiadaną praktyczną wiedzę wynikającą z przygotowywania systemów wynagradzania w innych spółkach. Biorąc pod uwagę upływ czasu i potrzeby przedsięwzięcia, strona związkowa wskazała na zasadność rozdysponowania wspomnianych wyżej 10 milionów złotych w oparciu o istniejące rozwiązania (ZUZP).

Swoje stanowisko, nadal jednak o dużym stopniu ogólności, pracodawca przedstawił dopiero w dniu 5 lipca 2012 r. gdy wystosował on pismo do wszystkich organizacji związkowych. W piśmie tym, pomijając milczeniem wcześniejsze inicjatywy związku skarżącego, pracodawca zaczyna uskarżać się na brak zainteresowania jego projektami – których nota bene jeszcze nie przedstawił (wszelkie cele systemu prezentowane w piśmie,

były celami związkowymi po kosmetycznej obróbce). Ignorując działania związków i wcześniejsze pisma, jak się wydaje, pracodawca realizuje swój pierwotny plan nie doprowadzenia do jakichkolwiek uzgodnień. Przykładem tego jest żądanie, aby to związki wystąpiły z ewentualnymi projektami, w terminie do 18 lipca 2012 r. Co ciekawe, spółka potrzebowała prawie półtora miesiąca, aby odnieść się do pisma związków zawodowych, jednak związkom na opracowanie projektu regulaminu wynagradzania miałyby wystarczyć 12 dni.

Dowód:

- ***Pismo pracodawcy z dnia 5 lipca 2012 r.***

Pracodawca ignorując inicjatywy związkowe, a także przerzucając na związki zawodowe obowiązek przygotowania projektów, całkowicie zaprzeczył idei tworzenia motywacyjnego systemu wynagradzania, szczególnie **iz główną nagrodą którą sam sobie przyznał w tym procesie** (w swojej uchwale), **było po pierwsze – 10 milionów złotych, które mógłby przeznaczyć na coś innego, oraz po drugie - co dla pracodawcy bezcenne – niechęć pracowników do związków zawodowych za potencjalne uniemożliwienie pracownikom uzyskania nagród.**

Dość powiedzieć, iż propozycja pracodawcy mająca charakter faktycznego projektu, została przedstawiona dopiero 17 września 2012 r.

W świetle tak prowadzonych działań, oraz mając na uwadze interes pracowników, związki zawodowe próbowały naciskać pracodawcę w celu podjęcia konstruktywnych działań i wytykając mu nieprawidłowości. Pomimo wypracowanych naprędce rozwiązań, na które strona związkowa gotowa była – dla dobra pracowników – przystać, do podpisania porozumienia w efekcie nie doszło, przede wszystkim dlatego, iż pracodawca w ostatniej chwili dokonał zmian w uzgodnionych dokumentach, próbując przeprowadzić rękami związków zawodowych, korzystne dla siebie długofalowe rozwiązania. Ponieważ zaproponowane 10 milionów złotych, miało charakter jednorazowy i związany z zyskiem spółki, na długofalowe zmiany, związki zawodowe zgody wyrazić nie mogły.

Jednocześnie pracodawca - na łamach dostępnych mu środków informacyjnych – prowadził akcję dezinformacyjną, mającą na celu obciążyć stronę związkową odpowiedzialnością za ewentualne fiasko rozmów, co miało prowadzić do dezintegracji załogi i osłabienia solidarności społecznej. W świetle powyższych faktów, takie działania pracodawcy są co najmniej karygodne i stanowią naruszenie zasad prowadzenia dialogu społecznego. Biorąc pod uwagę przyznaną sobie przez pracodawcę w tej rozgrywce nagrodę – czyli przedmiotowe 10 milionów złotych – kosztem pracowników, takie działanie nie może zasługiwać na akceptację.

Dowód:

- ***Pismo związkowe z dnia 10 lipca 2012 r.***
- ***Pismo związkowe z dnia 18 lipca 2012 r.***
- ***Protokół ze spotkania stron z dnia 22 sierpnia 2012 r.***
- ***Informacja związkowa dotycząca spotkania z dnia 5 września 2012 r.***
- ***Notka pracodawcy w serwisie informacyjnym z dnia 6 września 2012 r.***
- ***Informacja związkowa z dnia 10 września 2012 r.***
- ***Pismo związkowe z dnia 12 września 2012 r.***
- ***Protokół ze spotkania stron z dnia 17 września 2012 r.***

- *Propozycja regulaminu z dnia 17 września 2012 r.*
- *Pismo związkowe z dnia 20 września 2012 r.*
- *Wyjaśnienia Przewodniczącego Związku Pana Janusza Śniadeckiego w zakresie przebiegu rozmów i działań podejmowanych od lutego 2012 r. do października 2012 r.*

Warto zauważyć, iż pismem z dnia 19 września 2012 r. Rada Nadzorcza spółki, wyraziła zaniepokojenie sytuacją i w związku z upływem czasu, wskazała na potrzebę przygotowania rozwiązania jednorazowego.

Dowód:

- *Pismo Rady Nadzorczej z dnia 19 września 2012 r.*

Pomimo powyższych okoliczności, pracodawca uznał, iż fiasko rozmów zwalnia go z obowiązku wypłaty nagród, co w sposób obszerny wyjaśnił w kolejnych notkach propagandowych umieszczonych w systemie informacyjnym spółki.

Dowód:

- *Notka pracodawcy w serwisie informacyjnym z dnia 2 października 2012 r. - nr 50*
- *Notka pracodawcy w serwisie informacyjnym z dnia 2 października 2012 r. - nr 51*

Strona związkowa wielokrotnie zwracała uwagę na nieprawidłowości związane z toczącymi się rozmowami, jednak była zaskoczona takim załatwieniem sprawy.

Dowód:

- *Pismo związkowe z dnia 4 października 2012 r.*
- *Wyjaśnienia Przewodniczącego Związku Pana Janusza Śniadeckiego w zakresie przebiegu rozmów i działań podejmowanych od lutego 2012 r. do października 2012 r.*

W przepisach prawa pracy nie są bowiem znane przypadki, aby najpierw pracodawca stawiał sam sobie graniczne terminy załatwienia sprawy, i od nich uzależniał wypłatę świadczeń pracownikom. Należy podkreślić, iż 10 milionów złotych zostało decyzją pracodawcy przeznaczone na nagrody, natomiast sposób ich rozdysponowania podlegać miał dalszym rozmowom. Nie ma zatem żadnych podstaw, aby pracodawca mógł zrezygnować z wypłaty nagród. **Biorąc pod uwagę fakt, iż pracodawca przez pół roku ukrywał przed zainteresowanymi stronami warunek – w jego mniemaniu – bezwzględny do wypłaty świadczeń, przyjąć można, iż taki cel przyświecał pracodawcy od samego początku.**

Działanie pracodawcy nosi więc znamiona ciężkiego naruszenia art. 8 kodeksu pracy, a więc ciężkiego nadużycia prawa podmiotowego. Działania pracodawcy należy też zakwestionować z punktu widzenia zasad prowadzenia dialogu społecznego w zakresie prowadzonych rozmów.

Należy podkreślić, iż w przepisach prawa pracy nie jest powszechnie stosowana instytucja warunku. Pracownikom, albo należy się wynagrodzenie albo nie, jednak już raz przyznanego uprawnienia nie można – bez ustawowej podstawy prawnej - odbierać. W tym wypadku doszło do przyznania pracownikom uprawnienia do nagród z zysku (zatem związanych z osiąganymi przez spółkę wynikami), do którego przyczynili się pracownicy,

a co pracodawca sam przyznał. Tym samym dalszym rozmowom podlegało jedynie to, kto i w jakiej wysokości nagrodę otrzyma. Nie należało już w tym momencie do gestii pracodawcy, ani też związków, czy w ogóle nagrody te będą wypłacane. Zatem żadna arbitralna decyzja pracodawcy, nie mogła też tego zmienić. Zarząd w swojej uchwale złożył swego rodzaju przyrzeczenie publiczne, z którego wycofać się nie może.

Naruszenie zasad współzycia społecznego przez pracodawcę jest tym bardziej oczywiste, jeśli mimo wszystko zastosować (na podstawie art. 300 kodeksu pracy) przepisy kodeksu cywilnego dotyczące ziszczenia się warunku. Zgodnie z art. 93 § 1 kodeksu cywilnego, jeżeli strona, której zależy na nieziszczeniu się warunku, przeszkodzi w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego ziszczeniu się warunku, następują skutki takie jakby warunek się ziścił. Nawet zatem na tej podstawie, uznać można, iż obowiązek wypłaty nagród pozostaje aktualny.

Państwowa Inspekcja Pracy stojąc na stanowisku obrony przepisów prawa pracy, jest zatem zobowiązana podjąć w tej sprawie działania i zobowiązać pracodawcę do postępowania zgodnego z przepisami prawa.

Powyższe okoliczności uzasadniają zatem podjęcie kontroli przez organy Inspekcji Pracy, wobec czego przedmiotowa skarga jest całkowicie konieczna i uzasadniona.

Załączniki:

- *dokumenty wymienione w niniejszym piśmie*

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

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

Do wiadomości:

- *Rada Nadzorcza Enea Operator sp. z o.o.*
- *ENEA S.A.*
- *MZZP GK ENEA – a/a*