



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 27 listopada 2012 r.

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

Dotyczy pisma nr: 4601-3965/12

PISMO UZUPEŁNIAJĄCE SKARGĘ Z DNIA 15 PAŹDZIERNIKA 2012 R.

W związku z pismem Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 14 listopada 2012 r. wzywającym do uzupełnienia skargi i sprecyzowania naruszeń prawa pracy, działając w imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA, reprezentującego pracowników spółki ENEA-OPERATOR sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu, poniżej przedstawiamy **dotatkowe uzasadnienie dla podjęcia przez PIP czynności kontrolnych w związku z działaniami pracodawcy w zakresie będącym przedmiotem uprzednio złożonej skargi.**

W przedmiotowej skardze opisany został szczegółowo stan faktyczny, w kontekście którego strona skarżąca wymieniła m.in. zarzut naruszenia art. 8 kodeksu pracy, a więc ciężkiego nadużycia prawa podmiotowego. Działania pracodawcy zostały także zakwestionowane z punktu widzenia zasad prowadzenia dialogu społecznego w zakresie prowadzonych rozmów ze stroną związkową.

W odpowiedzi Państwowa Inspekcja Pracy - pismem z dnia 14 listopada 2012 r. - stwierdziła, iż powołane w skardze zarzuty są niewystarczające, ponieważ warunkiem koniecznym dla podjęcia czynności kontrolnych jest wskazanie konkretnego naruszenia przepisów materialnego prawa pracy. W uzasadnieniu powołano się na stwierdzenie, iż art. 8 kodeksu pracy, którego naruszenie stanowiło główny zarzut strony skarżącej, jest jedynie wskazówką interpretacyjną oraz nie stanowi tym samym samoistnej normy prawnej, której naruszenie można uznać za naruszenie prawa pracy.

Z wyżej przedstawionymi argumentami nie sposób się zgodzić, a to z następujących powodów, wskazanych poniżej.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy. Zgodnie z komentarzem do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (autorstwa Krzysztofa Rączki, opublikowanym w systemie prawnym LEX-POLONICA): „Art. 10 zawiera obszerny katalog zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Przez zadania należy rozumieć zakres i cel działania PIP - jej właściwość. (...) Nie ulega wątpliwości, że **wśród owych zadań najważniejsze są wymienione w ust. 1 pkt 1 - kontrola i nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy.** (...) Przez kontrolę rozumie się czynności

obejmujące obserwowanie i analizowanie działań podmiotu kontrolowanego, porównywanie rzeczywistości z prawem i zamierzeniami, formułowanie wniosków i występowanie przeciwko niekorzystnym zjawiskom, informowanie właściwych adresatów o dokonanych ustaleniach i sformułowanych wnioskach. Istotą kontroli jest więc obserwowanie określonych zjawisk, analizowanie ich charakteru oraz przedstawianie wniosków i propozycji (...). Uwzględniając charakter i przedmiot działania PIP, należy stwierdzić, iż wykonywana przez nią kontrola wykonywana jest w drodze bezpośredniej obserwacji zachowania się działania podmiotu kontrolowanego. (...) Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje i nadzoruje przestrzeganie przez pracodawcę przepisów prawa pracy. Art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy nie ogranicza zakresu przedmiotowego prawa pracy, którego przestrzeganie podlega owej kontroli i nadzorowi. (...) Do zadań PIP należą też inne sprawy niewymienione w art. 10 ust. 1 ustawy. (...).”

W sytuacji naruszenia praw pracowników, obowiązkiem Państwowej Inspekcji Pracy jest zatem aktywne występowanie przeciwko tym naruszeniom. W przedmiotowym stanie faktycznym, co wyczerpująco wykazano w uzasadnieniu złożonej skargi, na skutek działań pracodawcy w postaci **niezgodnego z zasadami współzycia społecznego posłużenia się instytucją warunku oraz – w efekcie - wycofywania się w powziętych zobowiązaniach**, pozbawiono pracowników przyznanych im uprzednio praw do wypłaty nagród z zysku. Odmowa podjęcia czynności kontrolnych w tej sytuacji stałaby w oczywistej sprzeczności z zadaniami, jakie przed Państwową Inspekcją Pracy stawia ustawa ją powołująca.

W świetle przytoczonego wyżej fragmentu komentarza, zadaniem PIP jest kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy oraz występowanie przeciwko wszelkim niekorzystnym zjawiskom w tym zakresie. Argument, iż powołanie się na przepis kodeksu pracy, odnoszący się do zasad współzycia społecznego, jest niewystarczający do podjęcia działań przez organy PIP, nie znajduje w związku z powyższym sensownego uzasadnienia.

Art. 8 kodeksu pracy nie tworzy co prawda żadnego uprawnienia dla strony powołującej się na naruszenie zasad współzycia społecznego, gdyż ustawa takowych dla niego nie przewiduje. Stanowi klauzulę generalną. Jak stwierdza Tadeusz Zieliński w komentarzu do przedmiotowego przepisu kodeksu pracy (opublikowanym w Lex-Omega): „Postępując się tego typu klauzulami, ustawodawca liczy się z potrzebą elastycznego stosowania prawa w sytuacjach, których prawodawca z góry nie może przewidzieć. Odesłanie do reguł współzycia społecznego (moralności, obyczajowości) zapewnia łączność między sztywnymi normami prawnymi, nastawionymi na przeciętność, a normami pozaprawnymi, które służą indywidualizacji ocen sędziowskich. (...) Każda ze stron stosunku pracy musi postępować przy wykonywaniu swych uprawnień zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi. Oznacza to, że w stosunkach pracy liczy się nie sama "litera prawa", lecz także owe pozaprawne reguły nazwane w art. 8 zasadami współzycia społecznego.”

Biorąc pod uwagę zadania, jakie przed Państwową Inspekcją Pracy stawia ustawa ją powołująca oraz sposób interpretacji wyznaczonego zakresu tych zadań, brak wykazania naruszenia konkretnego przepisu przyznającego określone uprawnienia w zakresie materialnego prawa pracy, przy jednoczesnym wyczerpującym przedstawieniu działań pracodawcy sprzecznych z zasadami współzycia społecznego, skutkujących realnym pokrzywdzeniem pracowników, stanowić powinno wystarczającą podstawę do podjęcia czynności kontrolnych przez organy PIP.

Dodatkowo podkreślić należy, iż zgodnie z zasadami kodeksu postępowania administracyjnego, wnioskodawca oraz skarżący nie mają obowiązku wskazywania podstawy prawnej swoich żądań, **to urząd powinien podjąć działanie i dokonać subsumcji – czyli podciągnięcia stanu faktycznego pod normę prawną**. Nigdzie przy tym nie wskazane

zostało, iż Państwowa Inspekcja Pracy ma prawo odmówić kontroli tylko z tego powodu, iż skarżący nie wskazał przepisu prawnego.

Warto w tym miejscu ponownie przypomnieć, iż ustawa wyznaczyła PIP – przytaczane już w niniejszym piśmie – cele i środki. Nawet gdyby zatem uznać, iż w konkretnym przypadku brak jest możliwości wystawienia pracodawcy wiążącego nakazu działania, nie zwalnia to Państwowej Inspekcji Pracy od podjęcia się kontroli. **Inne rozumienie zakresu działania PIP mija się z celem jej istnienia.**

Należy też podkreślić, iż w przypadkach oczywistych, kiedy działanie pracodawcy wynika wprost z przepisów, dochodzenie roszczeń przez pracowników, może być dokonywane przed sądem powszechnym. Nawet jednak w sądzie nie ma obowiązku wskazywania przepisów ulegających naruszeniu. Wprowadzanie - wobec powyższego - własnych standardów działania przez PIP nie znajduje uzasadnienia. Co więcej, przerwianie na skarżącego własnych ustawowych i konstytucyjnych obowiązków nie może zostać zaakceptowane, szczególnie przy pominięciu uprawnień pracowniczych, wynikających ze zbiorowego prawa pracy, za prawa chronione ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy.

Wobec powyższego wnosimy o niezwłoczne rozpatrzenie przedmiotowej sprawy, podjęcie kontroli oraz o realizację wskazanych w skardze wniosków.

Zał. (pisma):

1. 2012-10-16 Skarga MZZP GK ENEA do PIP
2. 2012-11-14 Odpowiedź z PIP

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarząd Międzyzakładowego
Jerzy Wierciak

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

Do wiadomości:

1. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
2. Główna Inspekcja Pracy
3. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
4. MZZP GK ENEA – a/a