



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, dnia 6 czerwca 2013 r.

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

SKARGA

Działając w imieniu organizacji związkowych reprezentujących pracowników spółki ENEA Operator sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu przy ul. Strzeszyńskiej 58, 60-479 Poznań, **wnosimy skargę na działanie ww. podmiotu będącego pracodawcą, w szczególności odnośnie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz naruszania uprawnień pracowników.**

W szczególności zarzucamy pracodawcy naruszanie przepisów dotyczących trybu wprowadzania zmian do Regulaminu Pracy bez zachowania trybu uzgodnienia ze stroną związkową, a także naruszenie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy dotyczących praw pracowników, a polegających na:

- dorozumianym jednostronnym wprowadzeniu faktycznie zadaniowego czasu pracy,
- pogorszeniem sytuacji pracowników w zakresie organizacji czasu pracy,
- jednostronnemu zwiększeniu zakresu obowiązków bez podniesienia wynagrodzenia pracowników,
- zaistnienia okoliczności dyskryminujących m.in. w odniesieniu do pracowników pozbawionych dostępu do komputera.

Z uwagi na powyższe wnosimy o rozpatrzenie niniejszej skargi oraz o nakazanie pracodawcy realizacji obowiązujących przepisów prawa.

UZASADNIENIE

Należy podkreślić, iż dotychczasowy system ewidencji czasu pracy zwany RCP był szczegółowo i z nazwy wymieniony w regulaminie pracy, tym samym wprowadzenie systemu SEP, o zupełnie innym charakterze, **wymagało zachowania formy zmiany odpowiedniej do danego aktu prawa zakładowego.** W żadnym wypadku nie było zatem dopuszczalne wprowadzenie go jednostronną czynnością pracodawcy.

Pracodawca zamierzając wprowadzić zmiany w ww. dokumencie podjął się prowadzenia rokowań ze stroną związkową, które jednakże z przyczyn leżących po stronie pracodawcy zostały zerwane, a kwestia wprowadzenia nowego systemu czasu pracy została oddana tzw. Komitetowi Sterującemu, a zatem podmiotowi o „formie” nieznaney stronie związkowej i nie przewidzianej w przepisach prawa pracy. W efekcie pracodawca samodzielnie i **jednostronnie zmienił stosowany w spółce system ewidencji czasu pracy i wprowadził go do stosowania.**

Pomijając ww. kwestie formalne, wprowadzony nowy system ewidencji pracy narusza uprawnienia pracownicze, zmienia system czasu pracy, powoduje zwiększenie zakresu obowiązków przy pozostawieniu wynagrodzenia na niezmiennym poziomie, a także prowadzi do dyskryminacji pracowników nie wykonujących czynności przy komputerze.

Powyższe okoliczności stanowią naruszenie bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy, co nie może zostać zaakceptowane. W szczególności zwrócić należy uwagę na następujące okoliczności:

- Ponieważ - pomimo braku akceptacji związków zawodowych, pracodawca wprowadził nowy system ewidencji czasu pracy, który wykazuje liczne nieprawidłowości w działaniu - związki zawodowe zwracały pracodawcy uwagę na niedociągnięcia, których to wniosków w znaczącej większości pracodawca nie uwzględnił, a skutkami tych błędów obarczeni zostali pracownicy.
- Liczba tych błędów, które dotychczas udało się wykazać pracodawcy jest zatrważająca, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę skalę oraz doniosłość ich skutków. Przykładem mogą być nieprawidłowe naliczenia urlopów w przypadku występowania dni świątecznych, stosowanie inicjałów pracowników (co w przypadku powtórzeń prowadzi do nieporozumień i błędów w systemie), z czym wiążą się istotne konsekwencje w prawidłowym ustaleniu wymiaru rzeczywiście wykonanej pracy.
- Biorąc pod uwagę już stwierdzone wady systemu, kwestia ta powinna zostać rozwiązana przed jego wprowadzeniem do powszechnego użytku, jednakże pracodawca dokonał jego wprowadzenia z dnia na dzień, bez testów pilotażowych, bez jakichkolwiek szkoleń dla pracowników, a więc z całkowitym pominięciem racjonalnych przesłanek wprowadzania takich systemów. Jak każda bowiem intranetowa platforma komunikacji czy program komputerowy, także ten system posługuje się określonymi skrótami, zakładkami, informacjami, których niezajomość, a zatem nieprawidłowe użytkowanie, skutkuje konsekwencjami po stronie pracowników. W miejsce szkoleń pracodawca proponuje równoległe do już wprowadzonego systemu, formę szkoleń internetowych, co w przypadku wielu pracowników również jest nieczytelne i niezrozumiałe.
- Co więcej, pracodawca narzucił w ten sposób zadaniowy system czasu pracy zmuszając pracowników do precyzowania zadań i sposobu ich szczegółowego wykonania w systemie, **przy czym oczekiwany przez pracodawcę stopień**

precyzyjności opisów powoduje znaczące zwiększenie zakresu obowiązków, przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, a jednocześnie przy konieczności wykonania wszystkich dotychczasowych obowiązków. Dodatkowo, brak wykazania w systemie informacji o rodzaju czynności wykonywanych w danym momencie skutkuje tym, iż za czas ten nie będzie pracownikowi należało się wynagrodzenie. Sytuacja pracowników ulega tym samym znacznemu pogorszeniu, z obniżeniem wynagrodzenia łącznie.

- Szczególnie trudna jest jednak sytuacja pracowników nie posiadających dostępu do komputera, w ich bowiem przypadku całość ewidencji prowadzona będzie przez przełożonego, a zatem pracownik ten nie będzie miał żadnej możliwości zweryfikowania, czy jego czas pracy został wskazany prawidłowo. W przypadku stwierdzonych nieprawidłowości, skutkami obarczony będzie ten pracownik, a trudno wymagać, aby mógł żądać od przełożonego codziennego wydruku z wpisanych na jego konto zadań, po to, aby miał możliwość stałej ich weryfikacji. **Wprowadzanie takiego systemu dla ww. pracowników ma charakter dyskryminujący, ponieważ nie mając dostępu do komputera zmuszeni będą do podejmowania dodatkowych działań** mających na celu zbieranie dowodów na potrzeby ewentualnego wykazywania swojego faktycznego czasu pracy. Absurdalność takich rozwiązań wprowadzanych przez pracodawcę jest zatem oczywista.
- Ponadto, także ww. przełożeni pracowników niewykonujących zadań przy komputerach, **uzyskali nowe dodatkowe obowiązki**, gdyż w efekcie poza szczegółowym opisywaniem swojego dnia pracy, zmuszeni są do wykonywania tych czynności za podległych im pracowników. Przy pozostawieniu wysokości wynagrodzenia na takim samym poziomie zmuszeni będą albo do pracy w godzinach nadliczbowych, albo nie będą w stanie wykonać pozostałych zadań w sposób prawidłowy. Pracodawca nie przywidział żadnego sposobu zapobiegania ww. skutkom, świadczy to zatem o próbach planowania godzin nadliczbowych, co z mocy prawa jest zakazane.

Przedstawiona powyżej faktyczna jednostronna ingerencja pracodawcy w system czasu pracy i zakresy obowiązków oraz wynagrodzenia pracowników jest niedopuszczalna i nie może zostać zaakceptowana. Należy podkreślić, iż lista zastrzeżeń do systemu jest znacznie dłuższa, co więcej sam pracodawca je znajduje i zamiast je usuwać, jedynie komunikuje pracownikom o ich istnieniu, co wydaje się całkowicie absurdalne.

Dowód:

1. ***Zeznania Przewodniczącego organizacji związkowej Pana Jerzego Wiertelak oraz Z-cy Przewodniczącego Pana Janusza Śniadeckiego. Adres do doręczeń: Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA ul. Strzeszyńskiej 58, 60-479 Poznań.***
2. ***Dokumentacja wprowadzania nowej ewidencji czasu pracy będąca w posiadaniu związków zawodowych.***

MIEDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW GK ENEA

Wobec powyższego, mając na uwadze ogólny interes pracowników zakładu pracy, a także na doniosłość naruszeń i nieuprawnionych zachowań po stronie pracodawcy, strona skarżąca zmuszona jest do zapobiegania dalszym naruszeniom.

Tym samym stwierdzone naruszenia wymagają zbadania i interwencji Państwowej Inspekcji Pracy, co czyni złożenie przedmiotowej skargi w pełni uzasadnionym.

Z poważaniem:

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Miedzyszakładowego

Jerzy Wiertelak

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
Z-CA PRZEWODNICZĄCEGO

Janusz Śniadecki

K/O

1. Zarząd ENEA S.A.
2. Rada Nadzorcza ENEA Operator Sp. z o.o.
3. MZZP GK ENEA – a/a