



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76
Tel. / Fax. (0-22) 825-26-64
Tel. / Fax. (0-22) 875-94-88
Fax: (0-22) 875-95-14
E-Mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625
NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Warszawa 2013.10.31

Z.Z.Z.E/86/13

Pan Włodzimierz Karpiński

Minister Skarbu Państwa

ul. Krucza 36/Wspólna 6
00-522 Warszawa

WYSTĄPIENIE

Szanowny Panie Ministrze!

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków (Zrzeszenie), jako reprezentant zbiorowych praw i interesów pracowników energetyki występuje z wnioskiem o kontrolę prawidłowego przeprowadzania procesów związanych z przejściem pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23 [1] k.p. w Grupie Kapitałowej Energa a w szczególności w spółkach ENERGA Operator S.A. oraz ENERGA Elektrownie Ostrołęka S.A., co może rzutować na podobne procesy w reszcie grup energetycznych.

W ocenie Zrzeszenia popartej analizami prawnymi dowodzimy, że art. 23[1] k.p. mający z definicji zabezpieczać interesy pracowników jest wykorzystywany przez pracodawców do dokonywania „taniej” restrukturyzacji zatrudnienia oraz likwidacji miejsc pracy. Działania takie są sprzeczne nie tylko z prawem pracy a także godzą w interesy pracowników, są również szkodliwe dla samych przedsiębiorstw. Z punktu widzenia interesu państwa, dalsze zwolnienia pracowników (legalne czy nie) mogą zdeorganizować działania Grupy Kapitałowej ENERGA i spadek jej wartości (bieżące plany prywatyzacyjne MSP). Podobny pogląd wyraził Wiceminister Skarbu Państwa Zdzisław Gawlik 12 września br. podczas debaty w Sejmie. Dodatkowe okoliczności, które rzutują na naszą ocenę sytuacji w ENERGA wynikają z dokumentów Trójstronnego Zespołu ds. Branży Energetycznej gdzie Zrzeszenie jest uczestnikiem przywołanego gremium. W dokumencie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z

21 listopada 2012 roku czytamy, że w przygotowywanym Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia (dotyczącym przeciwdziałaniu bezrobociu) we współpracy z właściwymi ministrami, „Minister Skarbu Państwa nie korzystał z przysługującego mu prawa i nie zgłaszał uwag do Krajowego Planu ...”, mimo faktu, że do MSP zwrócono się pisemnie (dokument MPiPS z 17 marca 2010 roku) z wnioskiem o przystąpienie do określonych prac. Prosimy nie traktować przytoczonych argumentów jako atak na urząd Ministra Skarbu a jedynie jako wniosek na rzecz włączenia się w system poprawy prawa pracy z niezbywalną koniecznością realizacji praw właścicielskich (nadzorowanych Spółek), bez przymykania oczu na eksterminację ekonomiczną własnych obywateli/pracowników.

Zatem:

Stan faktyczny

Wyżej przywołane spółki, podobnie jak szereg innych spółek energetycznych prowadzą intensywną restrukturyzację swoich przedsiębiorstw. Spółki te likwidują część dotychczasowej działalności co wiąże się z likwidacją stanowisk pracy, które w ocenie pracodawców nie są związane bezpośrednio z podstawową działalnością przedsiębiorstwa a przez to są nieopłacalne.

Ekonomiczna zasadność takich działań nie może jednak prowadzić do obchodzenia prawa oraz godzenia w uprawnienia pracownicze. Polskie prawo precyzyjnie reguluje przypadki restrukturyzacji zatrudnienia i w sposób wyraźny ogranicza uprawnienia pracodawcy w jednostronnym kształtowaniu praw pracowniczych. Dodatkowo, niemalże we wszystkich grupach energetycznych a w tym w Grupie Kapitałowej ENERGA obowiązują dokumenty zakładowego prawa pracy – umowy społeczne, które szczegółowiej i korzystniej niż ustawy, regulują uprawnienia pracownicze w przypadku restrukturyzacji zatrudnienia.

Działając zgodnie z wymogami prawa, dokonując takiej restrukturyzacji, pracodawcy powinni zastosować przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W przypadku Grupy Kapitałowej ENERGA w związku z przepisami umów społecznych (Umowa społeczna 1/1/ GK ENERGA 2007 z dnia 19 lipca 2007 r. zawarta między innymi dla Energa Operator S.A., oraz Umowa społeczna z dnia 1-go sierpnia 2007 i Umowa Gwarancyjna z dnia 27 sierpnia 1998 r. zawarte dla Energa Elektrownie Ostrołęka S.A.).

Stosując się do powyższych przepisów przy restrukturyzacji zatrudnienia pracodawcy byłiby zobowiązani do wypłaty odpraw z tytułu zwolnienia pracowników z przyczyn nie leżących po ich stronie w wysokości określonej w ustawie oraz w obowiązujących ich umowach społecznych.

W obliczu wysokich odpraw pracodawcy wybrali inne rozwiązanie – tworzenie fikcyjnych pracodawców (najczęściej spółek prawa handlowego z kapitałem do 50 000 złotych) i przenoszenia

do nich w trybie art. 23 [1] k.p. niepotrzebnych pracowników a w następnej kolejności zbywanie udziałów zewnętrznym podmiotom.

Działanie takie jest dla pracodawców rozwiązaniem zdecydowanie bardziej opłacalnym ekonomicznie. **Biorąc jednak pod uwagę art. 58 ustawy kodeks cywilny, w związku z art. 300 kodeksu pracy taka czynność prawna jest nie ważna gdyż jest sprzeczna z prawem (USTAWA z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, umowy społeczne) albo mająca na celu obejście prawa).**

Analiza prawna

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na brzmienie art. 23 [1], który mówi o „zakładzie pracy” lub jego „części”. Pod pojęciem **części zakładu pracy** rozumieć należy bowiem pewną zorganizowaną całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które będą dawały możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników. **Dla przejścia części zakładu pracy jako zorganizowanej części przedsiębiorstwa konieczne jest spełnienie określonych warunków, które nie miały miejsca we wskazanych powyżej przypadkach.** Tu pracodawcy ograniczają się do **wytypowania** pracowników, do pozornego „przejścia” do nowego pracodawcy. Jedynym kryterium doboru jest stanowisko pracy, które ze względu na nieopłacalność jego zachowania jest przeznaczone do likwidacji.

Pracodawcy jako przyczynę rzekomego przejścia części zakładu pracy wskazują optymalizację sposobu pozyskiwania niektórych usług poprzez przekazanie zewnętrznym spółkom całości zadań wykonywanych do tej pory przez pracowników ich poszczególnych jednostek biznesowych. Powyższe wydzielenie zadań może zatem być uznane za typowy przykład zastosowania outsourcingu określonego obszaru działalności.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2010 r., sygn. akt I PK 210/09 wyraził pogląd zgodnie z którym outsourcing - może stanowić przejście części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ kp, ale **istotne jest, aby przejęta część zakładu pracy zachowała swoją tożsamość polegającą na określonym zorganizowaniu i połączeniu wielorodzajowych zasobów, których celem jest prowadzenie działalności gospodarczej.**

Oparcie twierdzenia o przejściu zakładu pracy wyłącznie o fakt przekazania podmiotom zewnętrznym określonych zadań zakładu pracy, realizowanych dotychczas przez jego niektóre jednostki jest w takim układzie niewystarczające.

Zgodnie z podnoszonym w orzecznictwie sądów polskich poglądem korespondującym także z ugruntowaną wykładnią prawa Unii Europejskiej (*m.in. wyrok ETS z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85, Josef Maria Antonius Spijkers przeciwko Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV*) należy w tej ocenie wziąć pod uwagę takie czynniki jak rodzaj przedsiębiorstwa, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności.

We wskazanych wyżej przypadkach nowi pracodawcy nie przejęli praktycznie żadnych składników materialnych i niematerialnych od dokonujących restrukturyzacji pracodawców. **W ich pismach informujących o planowanych zmianach restrukturyzacyjnych nie ma żadnej wzmianki o przeniesieniu - na podstawie jakiegokolwiek tytułu prawnego - elementów majątku na nowotworzone spółki a jedynie - o przeniesieniu określonych zadań i części pracowników z nimi powiązanych.**

Należy także podkreślić, iż art. 23[1] kp – nie tworzy żadnego mechanizmu ani nie daje podstawy do przenoszenia pracowników przez dotychczasowego pracodawcę celem „taniej” restrukturyzacji zatrudnienia i pozbycia się związanych z tym obciążeń finansowych. Wprost przeciwnie, artykuł ten **służy tylko i wyłącznie ochronie pracowników**, na wypadek zmian właścicielskich co do całości lub części zakładu pracy. Świadczy o tym chociażby tytuł Dyrektywy Unii Europejskiej na podstawie, której ochrona uprawnień pracowników na okoliczność przeniesienia zakładu pracy lub jego części do nowego podmiotu została implementowana do prawa polskiego. DYREKTYWA RADY 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r., w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do **ochrony praw pracowniczych** w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (2001/23/WE) z dnia 2001-03-12 r. (Dz.Urz.UE.L 2001 Nr 82, str. 16). Innymi słowy pracodawca w pierwszej kolejności powinien dokonać czynności prawnej – przykładowo: wniesienia aportów bądź sprzedaży części przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55[1] i 55[2] ustawy kodeks pracy. Dopiero w takim przypadku umowy o pracę z pracownikami – jako składniki niematerialne przedsiębiorstwa - prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę „przechodzą” do nowego podmiotu. Dopiero ta czynność prawna modyfikowana jest przez art. 23[1] k.p., który ma chronić prawa pracownicze przy jej dokonywaniu. W omawianych przypadkach pracodawcy nie dokonali żadnej czynności prawnej zbycia części zakładu pracy (przedsiębiorstwa), do której znalazłby zastosowanie art. 23[1] k.p.. W związku z powyższym przejście części zakładu pracy w ogóle nie nastąpiło.

Na szczególną uwagę zasługuje jeszcze jeden aspekt a mianowicie bezwzględnie obowiązujący

charakter art. 23[1]. K.p. (*ius cogens*). Wagę i charakter tego przepisu wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych między innymi w wyrokach z dnia 9 marca 2010 r. I UK 326/2009 LexPolonica nr 2396068 czy w wyroku z 19 października 2010 r. (IIPK 91/10).

Bezwzględnie obowiązujący charakter tego przepisu oznacza między innymi to, iż pracodawca bądź pracodawcy nie mogą w dowolny sposób kształtować jego brzmienia a opisane w nim instytucje (pracownik, zakład pracy lub jego część) są określone w sposób obiektywny. Oznacza to, że pracodawca nie może samodzielnie określić, co jest częścią zakładu pracy, tak by uzyskać efekt przejścia pracowników do nowego podmiotu bez konsekwencji, o których mowa chociażby w umowie społecznej. Część zakładu pracy należy rozumieć tylko i wyłącznie jako *wyodrębnioną jednostkę organizacyjną tworzącą pewną zorganizowaną całość i zatrudniającą pracowników. O przejściu (przejściu) zaś zakładu, o którym mowa w powyższym przepisie należy mówić wówczas, gdy nowy pracodawca przejął majątek poprzedniego pracodawcy (pomieszczenia, urządzenia) wraz ze świadczoną na jego bazie pracą zorganizowanym zespołem pracowników* - Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy z dnia 23 listopada 2010 r. II SA/Bd 1192/2010 LexPolonica nr 2502609 <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>

Biorąc powyższe pod uwagę, raz jeszcze prosimy Pan Ministra oraz organy właścicielskie wymienionych Spółek do spowodowania kontroli działań zarządów w zakresie prawidłowej restrukturyzacji zatrudnienia. Skutki jakie mogą wynikać z zaskarżenia opisanego stanu, mogą godzić w interes skarbu państwa, który staje się zagrożony z racji skażonej maksymalizacji zysku, bo opartej na coraz bardziej widocznej krzywdzie obywateli/pracowników ENERGA.

Z wyrazami szacunku

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Janusz Sniadecki

Do wiadomości:

1. Centrala Krajowa OPZZ.
2. Trójstronny Zespół ds. Branży Energetycznej.
3. Media