



MIĘDZYAKŁADOWY 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, 18 listopada 2013 roku

Pan Donald Tusk
Prezes Rady Ministrów
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

Skarga

Na podstawie art. 221 § 1 i 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (t. jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 267).

Dotyczy wyjaśnień Ministerstwa Skarbu Państwa (MSP) w piśmie (MSP/DSK/KD/132/13) z dnia 7 listopada 2013 roku, skojarzonych z odpowiedzią Zarządu ENEA S.A. (8/Z-DG/2013) z dnia 17 października 2013 roku, odnośnie stanowiska skierowanego do władz Spółki przez wspólną reprezentację związków zawodowych w ENEA z dnia 15 października 2013 roku.

Szanowny Panie Premierze!

W nawiązaniu do odpowiedzi Ministerstwa Skarbu Państwa z dnia 7 listopada br., Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA (MZZP GK ENEA) składa formalną skargę na przedstawiciela resortu skarbu, który udzielaną odpowiedzią przeczy fundamentalnym zasadom mówiącym o nieszkodzeniu w wymiarze gospodarczym jak i społecznym. Zadziwia i przeraża nas fakt z jaką łatwością przedstawiciel Właściciela w sojuszu z Pracodawcą, bez wysłuchania argumentów obywateli (wspólnot pracowników), konstruuje opinię, która pluje w twarz konstytucyjnym zasadom społecznej gospodarki rynkowej bez koniecznej refleksji, że w ten sposób nieświeżym oddechem zaczerpniętym ze wschodu, łąją własne społeczeństwo.

W dalszej części niniejszego pisma podtrzymujemy własną krytykę, co do łatwości z jaką Spółka ENEA S.A. i MSP kwestionują zawierane przez pracodawcę umowy przy udziale sownie opłacanych służb prawnych. Kolejno zadajemy pytanie, czy w takich okolicznościach Zarząd Spółki wraz z Właścicielem (z ramienia państwa), należycie zadbał o własną wiarygodność? Wydaje się, że w tym wypadku zbyt łatwo w piśmie z 17 października 2013 roku kwestionuje się ważność dokumentu, pod którym widnieją podpisy przedsiębiorcy, który wcześniej sam go negocjował i zawierał. W tym miejscu zabrakło, naszym zdaniem, koniecznej i rzeczowej refleksji ze strony Ministerstwa Skarbu Państwa.

Spodzielając się odpowiedzi na niniejszą skargę chcielibyśmy uzyskać szczególną wiedzę, czy klienci biznesowi Spółki ENEA S.A. są traktowani w podobny sposób jak partnerzy społeczni? Czy wobec zaistniałej praktyki w zawieranych kontraktach, Spółka nie powinna informować swoich kontrahentów (przynajmniej drobnym drukiem), że w umowie zastrzega się brak kompetencji Członków Zarządu do należytej oceny prawnej danego dokumentu? Z góry zakładając, iż z upływem czasu poczynione ustalenia staną się bezskuteczne. W takiej optyce mało wiarygodne są głoszone deklaracje w Strategii Spółki (sygnalizowane jako

obszar sporu w cytowanych pismach), że to klient jest najważniejszy. Prawdziwą staje się inna jej część, że zysk akcjonariusza jest niepodważalny i tylko on się liczy, nawet jeśli zostanie okupiony klęską w obszarze społecznym. Państwo z tej strony stało się wrogiem obywatela a nie jego sojusznikiem, łamiąc rękami admiracji rządowej ustrojowy obowiązek kierowania się konstytucyjną zasadą społecznej gospodarki rynkowej.

W rozwinięciu powyższej tezy można dowodzić, że kwestionując własne ustalenia (umowy i porozumienia) Zarząd ENEA S.A., we współdziałaniu z MSP, przedstawił wyjątkowo nietrafne uzasadnienie prawne, poddając w wątpliwość szereg podstawowych zasad jakimi rządzi się np. zbiorowe prawo pracy, mianowicie:

- zasada partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem,
- prawo pracowników do bycia poinformowanymi o stanie przedsiębiorstwa, w którym pracują oraz o jego strategii rozwoju,
- prawo do konsultowania z nimi powyższych kwestii,
- prawo do rokowań, celem tworzenia porozumień o charakterze zarówno normatywnym jak i obligacyjnym,
- prawo reprezentacji pracowników przez związki zawodowe w zakresie praw i interesów zbiorowych.

Tym większe zdziwienie budzi jednokierunkowa postawa Ministerstwa Skarbu Państwa wobec faktu, iż prawa te wynikają z aktów prawnych o szczególnej doniosłości, takich jak Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Konwencje czy Traktaty Międzynarodowe. Z tej racji zamknięcie się w skorupie li tylko własnej definicji prawa, na którą powołuje się Zarząd ENEA S.A. i Ministerstwo Skarbu Państwa, traci się zdolność do tworzenia pomostów w formie dopuszczalnych ustaleń, które cywilizują przestrzeń społeczną i tworzą postępek przeciwko wyzyskowi oraz głupocie.

Zatem jeszcze raz skarżymy fakt, że MSP jak i ENEA S.A. stara się nie dostrzegać, iż w Polsce, jak i w całej Unii Europejskiej, obowiązuje ustrój gospodarczy o charakterze społeczno rynkowym – zasadniczo odmienny od dziewiętnastowiecznego liberalnego ustroju gospodarczego, w którym pracodawca w sposób całkowicie autonomiczny prowadził swoje przedsiębiorstwo, a rola zatrudnionych w nim pracowników ograniczona była jedynie do wypracowywania zysków (bez rozróżnienia na spółki z udziałem skarbu państwa czy całkowicie niezależne). Podkreślić należy, iż kwestionując dokumenty powstałe w wyniku rokowań, pracodawca kwestionuje samo prawo związków zawodowych do ich prowadzenia, gdzie Ministerstwo Skarbu Państwa utwierdza go w tym przekonaniu, niejako wzmacnia ograniczenie dostępu wspólnot pracowniczych do informacji, niwecząc to prawo.

Panie Premierze!

Dla wzmocnienia zakresu, który dotyczy niniejszej skargi przedstawiamy garść norm, które naszym zdaniem powinny być stosowane w praktyce (przez MSP i ENEA S.A.) przed próbą kreowania niezręcznych i krzywdzących pism dla strony społecznej.

Podstawą ustanowionej artykułem 20 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej społecznej gospodarki rynkowej jest własność prywatna, ale także **solidarność, dialog i współpraca partnerów społecznych**. Z kolei „Artykuł 59 ust. 2 przewiduje, że „związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązania

*sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień". Konstytucyjne prawo do rokowań zbiorowych jest prostą konsekwencją instytucji dialogu społecznego (art. 20 Konstytucji RP). Jest on realizowany między uprawnionymi podmiotami społecznymi w postaci różnego rodzaju **mechanizmów konsultacji, wymiany poglądów, opinii** czy wreszcie procesu negocjacji".¹ Te kierunkowe przepisy wskazują wyraźnie, że pracodawca, korzystając z uprawnień wynikających z prawa własności w prowadzeniu swojego przedsiębiorstwa, musi uwzględnić zdanie strony społecznej – pracowników, którzy, wykonując pracę, wypracowują dobrobyt przedsiębiorstwa.*

Konkretyzacją treści art. 20 Konstytucji jest m.in. zawarta w art. 18 [2] ustawy kodeks pracy zasada partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, która (co nie budzi żadnych wątpliwości w doktrynie i piśmiennictwie prawniczym) uwidacznia się szczególnie w prawie do informacji o stanie przedsiębiorstwa oraz jego strategii rozwoju, a także w prawie konsultowania tych informacji z pracownikami². Dalej, nie budzi wątpliwości pogląd, że „prawo do informacji jest podstawą wszystkich innych form partycypacji. Bez wiadomości na temat zakładu pracy trudno bowiem pracownikom w odpowiedzialny i kompetentny sposób uczestniczyć w zarządzaniu nim”.³ A jednocześnie w doktrynie podnosi się, że „Wszelkie wątpliwości co do istnienia prawa partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (w tym do uzyskania informacji) lub jego braku należy rozstrzygać na korzyść pracowników z powołaniem się na art. 18² KP”⁴.

Powołana regulacja konstytucyjna i ustawowa, korzeniami swymi tkwi w prawie międzynarodowym. Konkretnie rokowania pracodawcy z pracownikami oraz szeroko pojętą partycypację pracowników w prowadzeniu przedsiębiorstwa wprowadza art. 4. Konwencji (nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r., która stanowi część obowiązującego w Polsce systemu prawa (Dz. U. 1958, nr 29, poz. 126).

W pełni obowiązującą umową międzynarodową jest również Europejska Karta Społeczna (Dz. U. 1999, nr 8, poz. 67), która stanowi w art. 6, że układające się strony zobowiązały się zapewnić pracownikom i pracodawcom **realizację prawa do rokowań** zbiorowych w formie wspólnych konsultacji, dobrowolnych negocjacji, mechanizmów pojednawczych oraz dobrowolnego arbitrażu dla rozstrzygania sporów zbiorowych.

ENEA S.A. i MSP muszą brać pod uwagę, że znajdują się w Europie, a przez to wiążą ich standardy europejskie wyznaczone takimi dokumentami jak Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, Europejska Karta Socjalna czy Traktat z Lizbony.

¹ P. Nowik [w] Z. Hajn [red.] i inni, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, WoltersKluwer Publishing 2012, rozdział 14.3, LEX.

² Tak: G. Goździewicz [w] T. Zieliński [red.] i inni, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2011, komentarz do art. 18[2], teza 2; W. Perdeus [w] K. Baran [red.] i inni, *Kodeks pracy. Komentarz*, WoltersKluwer Publishing 2012, komentarz do art. 18[2], teza 5; K.W. Baran [w] K.W. Baran [red.] i inni, *Zarys Systemu Prawa Pracy. Tom I, Część ogólna prawa pracy*, LEX 2010, str. 699-713; W. Santera [w] J. Iwulski, J. Santera, *Kodeks pracy. Komentarz*, komentarz do art. 18[2], LexPolonica Nie spotyka się natomiast poglądów przeciwnych.

³ K.W. Baran [w] K.W. Baran [red.] i inni, *Zarys Systemu Prawa Pracy. Tom I, Część ogólna prawa pracy*, LEX 2010, str. 711.

⁴ M. Wujczyk, *Prawo do informacji o sytuacji zakładu pracy jako element partycypacji pracowniczej*, St.Pr.PiPSP 2009.1.617, LEX nr 112828/1.

Jako pierwsza powinna być wskazana Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników Krajów Wspólnoty Europejskiej (tzw. Karta Socjalna Wspólnoty Europejskiej, proklamowana w 1989 r.), która wprawdzie nie ma mocy wiążącej, ale nie powinna być ignorowana w procesie stanowienia i stosowania prawa jako akt wyznaczający standardy do których Rzeczpospolita Polska dąży.

W akcie tym wspólnotowa koncepcja zbiorowych stosunków pracy zakreślona jest najpełniej. Konkretnie, w punktach 11-14 ujęta została problematyka swobody zrzeszania się i negocjowania umów zbiorowych, a w punktach 17 i 18 zasada prawa pracowników do informacji i konsultacji. „Karta” w sposób szczególny podkreśla konieczność promocji znaczenia ogólnoeuropejskiego dialogu między partnerami socjalnymi. Na jej podstawie zagadnienia zbiorowego prawa pracy zaczęły przenikać do tworzonego wspólnego porządku prawnego w tym do porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej.

Zdecydowanie wiążący charakter ma – jako umowa międzynarodowa – Traktat z Lizbony. W jego art. 152 zawarta została zasada, iż Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, (...) **ułatwiają dialog między nimi i szanując ich autonomię**. W art. 153 ww. Traktatu ponowione zostały zobowiązania Unii w zakresie wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich m.in. w zakresie informacji i konsultacji z pracownikami, a także reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników i pracodawców w tym współzarządzania. Kolejne artykuły ww. Traktatu obejmują natomiast dorobek unijny w zakresie popierania konsultacji pomiędzy partnerami społecznymi, nawiązywania umów zbiorowych, a także zachęty do współpracy i koordynacji działań w sferach związanych m.in. z prawem zrzeszania się w związki zawodowe i sporami zbiorowymi między pracodawcami i pracownikami.

Podobnie moc obowiązującą ma **Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej**, która z chwilą wejścia w życie Traktatu z Lizbony zastąpiła poprzednio proklamowaną kartę z dnia 7 grudnia 2000 r. Zgodnie z art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej w brzmieniu nadanym Traktatem z Lizbony, Karta ta ma moc prawną równą Traktatom, a prawa podstawowe zagwarantowane w tej konwencji stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne. Wyżej wymieniona Karta Praw Podstawowych zapewniła pracownikom m.in. prawo do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa (art. 27), a także prawo do rokowań i działań zbiorowych (art. 28).

W uzupełnieniu powyższego należy także przywołać Dyrektywę nr 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, implementacji której dokonano w Polsce ustawą z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. nr 79, poz. 550).

Przyjęta przez pracodawcę w niniejszej sprawie praktyka stanowi jednoznaczne naruszenie szeregu wyżej wymienionych przepisów prawa krajowego, międzynarodowego i wspólnotowego, i jako taka nie powinna i nie może być zaakceptowana przez Ministerstwo Skarbu Państwa.

Z uwagi na specyfikę sytuacji na koniec przywołać warto dwa orzeczenia, które dają interesujące wskazówki co do sposobu rozwiązywania problemów zbliżonych do zaistniałego w sprawie. Pierwszym z nich jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 28 kwietnia 2009 r. (K 27/07, LEX nr 489824), gdzie za niezgodny z brzmieniem art. 59 ust. 2 Konstytucji został uznany przepis, który nie przewidywał obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi projektowanego aktu prawnego (statutu uczelni niepublicznej) zawierającego treści istotne dla kształtowania stosunków pracy. W niniejszej sprawie chodzi w istocie o dość podobną sytuację – informacje, o przekazanie których występuje organizacja związkowa w istocie dotyczą planowanych działań, w tym czynności prawnych zmieniających strukturę grupy (tworzenia Centrum Usług Wspólnych), mających potencjalnie wpływ na sferę prawa pracy (negatywny przykład Grupy Kapitałowej ENERGA). Stąd należy uznać, że odmowa

przekazywania tych informacji stanowi naruszenie konstytucyjnej zasady dialogu społecznego.

Podobnie w orzeczeniu SN z 21 października 2008 r. (III KAS 2/2008, LexPolonica nr 2022886) wyrażony został pogląd, że „Jeżeli pracodawca zobowiązał się w umowie społecznej do uzgodnienia restrukturyzacji ze związkami zawodowymi, to powinien zobowiązanie to wykonać z odpowiednią starannością”.

Oznacza to, że – wbrew sugestiom zarządu – dopuszczalne i prawnie skuteczne jest zobowiązanie się pracodawcy (wyrażone w omawianym porozumieniu) do zasięgnięcia opinii związków zawodowych przed podjęciem strategicznych decyzji ze sfery prawa handlowego, a oddziałujących na sferę prawa pracy.

Panie Premierze!

W uzupełnieniu niniejszej skargi informujemy, że Przewodniczący branżowych central krajowych - Związku Zawodowego Górników w Polsce i Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w dniach 11-14 listopada 2013 roku w Brukseli, poinformowali m.in. o stanie dialogu i praktykach państwa polskiego w zakresie prowadzonego dialogu w kraju, w relacji do specyfiki i charakteru reprezentowanego sektora gospodarczego. W efekcie, oczekiwaniem Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) jak i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES) będzie nasze stanowisko, które zamierzamy uzupełnić komentarzem polskiego rządu. Prosimy zatem Pana Premiera o konieczną analizę opisywanego przypadku, biorąc pod uwagę naszą deklarację uczciwej jej oceny.

Zat:

1. 2013-11-07 Odp. MSP na Pismo Wspólnej Reprezentacji Związkowej z dnia 2013-10-15.
2. 2013-10-17 Odp. ENEA SA na Pismo Wspólnej Reprezentacji Związkowej z dnia 2013-10-15,
3. 2013-10-15 Pismo Wspólnej Reprezentacji Związkowej w sprawie Strategii w GK ENEA,

Z wyrazami szacunku:

MIĘDZYzakładowy
Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA
Przewodniczący
Zarządu Międzyzakładowego

Jerzy Wierżała

MIĘDZYzakładowy
Związek Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA
Z-ca Przewodniczącego

Janusz Śniadecki

Do wiadomości:

1. Centrale Krajowe Związków Zawodowych w Polsce
2. Trójstronny Zespół ds. Branży Energetycznej
3. Związek Zawodowy Górników w Polsce
4. Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków
5. Ministerstwo Skarbu Państwa
6. Zarząd ENEA S.A.
7. Rada Nadzorcza ENEA S.A.
8. Kluby Parlamentarne
9. Media