



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW  
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA  
[www.mzzp.info](http://www.mzzp.info)

60-479 POZNAŃ UL. STRZESZYŃSKA 58  
NIP 778-14-29-172

MAIL: [jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl](mailto:jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl); [janusz.sniadecki@mzzp.pl](mailto:janusz.sniadecki@mzzp.pl)

Tel: 68 328-18-49; Tel: 61 856-11-25; Tel/Fax 61 856-11-55

Poznań 31 marca 2014 r.

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

## SKARGA

Działając w imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA, tj. organizacji związkowej reprezentującej pracowników ENEA Operator sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu (60-479), przy ul. Strzeszyńska 58, w oparciu o art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, uprawniającej PIP do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy w tym przepisów dotyczących stosunku pracy, **niniejszym wnosimy skargę na działanie ww. podmiotu będącego pracodawcą.**

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

## UZASADNIENIE

W związku z prowadzoną restrukturyzacją, pracodawca podjął decyzję o przejściu pracowników do innej spółki, tj. ENEA Centrum sp. z o.o. Zdaniem pracodawcy przekazanie pracowników następuje w trybie 23<sup>1</sup> kp.

Należy jednak podkreślić, iż pracodawca, podejmując się przeprowadzenia ww. procedury, łamie przepisy indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, pomimo obowiązku ich respektowania. Co więcej, działanie to polega na celowym i zamierzonym **pozbawieniu pracowników miejsc pracy, a także należnych im uprawnień i gwarancji.**

I tak w szczególności, przedmiotowe przejście pracowników, mimo, iż zdaniem pracodawcy objęte jest dyspozycją art. 23<sup>1</sup> kp. w przedmiotowym wypadku wcale **nie wiąże się z wydzieleniem zorganizowanej części przedsiębiorstwa. Wprost przeciwnie, pracodawca zmierza do zlikwidowania części dotychczasowej działalności i pozbawienia pracowników, dotychczas ją wykonujących, zatrudnienia. W tym celu dokonuje zamierzonego wyprowadzenia pracowników poza spółkę, i pozbawienia ich dotychczasowych uprawnień.**

Należy podkreślić, iż pracodawca w sposób nieprawdziwy wskazuje, iż wśród przeniesionych pracowników nie dojdzie do zmian w warunkach pracy, ani zakresach obowiązków. Wprost przeciwnie, już w chwili obecnej, pracodawca - ukrywając faktyczne przyczyny zmian - dostosowuje zakresy obowiązków pracowników, do czynności przewidzianych dla nich w nowej spółce. Jest to zarazem całkowicie sprzeczne z treścią art. 23<sup>1</sup> kp, co tym bardziej potwierdza pozorność zamierzonego przejścia pracowników.

Powyższe okoliczności wskazują zatem na **celowe działanie ww. pracodawcy w kierunku stworzenia pozorów spójnej i zorganizowanej struktury, której można byłoby nadać status części zakładu pracy celem wydzielenia poza spółkę.**

Co istotne, poza przekazaniem pracowników, według kryteriów wskazanych powyżej, nowy pracodawca – ENEA Centrum sp. z o.o. nie zamierza przejąć składników materialnych i niematerialnych zaskarżonej spółki. Brak jest informacji o przeniesieniu - na podstawie jakiegokolwiek tytułu prawnego - elementów majątku spółki wraz z rzekomym przejściem części zakładu pracy. Brak przeniesienia środków majątkowych, stanowiących w tym przypadku materialny substrat części zakładu pracy, **wyklucza jego rzeczywiste, przejście w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy – nie zostanie bowiem zachowana tożsamość części zakładu pracy, polegająca na określonym zorganizowaniu i połączeniu wielorodzajowych zasobów, których celem jest prowadzenie działalności gospodarczej.**

Wyższej opisane postępowanie zaskarżonego pracodawcy skutkować będzie **rażącym naruszeniem praw pracowniczych**. Wskazać bowiem należy, że niepewne są losy spółki, przejmującej pracowników i jej przyszłość w grupie kapitałowej. Biorąc pod uwagę podobne przypadki przekazywania pracowników między spółkami w ramach innych grup kapitałowych sektora energetycznego, można z dużą dozą prawdopodobieństwa spodziewać się, że spółka zostanie sprzedana poza grupę – przykładowo pod pozorem optymalizacji zysków czy outsourcingowego przekazania zadań.

Podjęte zatem przez ENEA Operator sp. z o.o. działania **polegające na wyprowadzeniu pracowników ze spółki, skierowane są zatem przede wszystkim przeciwko jej pracownikom**, szczególnie, iż w warunkach rynkowych nowa spółka może utracić płynność finansową, co spowoduje jej upadłość lub likwidację. W tym wypadku wszyscy przeniesieni pracownicy utracą pracę, a zatem jakiegokolwiek **obecne zapewnienia dotychczasowego pracodawcy stracą pokrycie w rzeczywistości**.

Pracownicy ci przechodząc do nowego pracodawcy mogą więc słusznie obawiać się, iż w konsekwencji ww. działań zostaną pozbawieni posiadanych dotychczas uprawnień, w tym gwarancji zatrudnienia. To pracownicy bowiem ponosić będą w tym wypadku ryzyko, w jakim czasie nowy pracodawca doprowadzi do niekorzystnych dalszych zmian w warunkach pracy, a także tego, czy nie dojdzie do zamierzonej likwidacji lub upadłości spółki.

Powyższe okoliczności wyraźnie wskazują, iż dojdzie do złamania gwarancji przyznanych pracownikom w dotychczas zawartych porozumieniach zbiorowych. Chociażby w zakresie obowiązku zachowania struktury spółki, co wynika z porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. zawartego w Sierakowie (kopia porozumienia w załączeniu).

Składane przez ENEA Operator sp. z o.o. zapewnienia o zachowaniu wszystkich dotychczasowych uprawnień i gwarancji są **całkowicie nieprawdziwe i nie mają podstaw w faktycznych okolicznościach sprawy**. Nie ma bowiem podstaw do przyjęcia, iż nowy pracodawca będzie respektował porozumienia zbiorowe dotychczas obowiązujące pracowników. Szczególnie, iż jak wynika z dotychczasowych doświadczeń, także sygnatariusze zawieranych w dobrej wierze porozumień unikali ich późniejszej realizacji.

**Warto też zaznaczyć, iż pomimo zobowiązań pracodawcy w zakresie współpracy ze związkami zawodowymi, wszelkie działania podejmowane w ostatnim okresie przez pracodawcę stwarzają uzasadnione wątpliwości, co do intencji i zamiarów pracodawcy względem organizacji związkowych.**

Mając zatem na uwadze interes reprezentowanych przez nas pracowników, a także doniosłość naruszeń i nieuprawnionych zachowań po stronie pracodawcy, wniesienie przedmiotowej skargi jest w pełni konieczne i uzasadnione.

**Ingerencja Państwowej Inspekcji Pracy jest w tym wypadku niezbędna, gdyż nie może być przyzwolenia na łamanie przepisów prawa pracy przez pracodawcę, kosztem pracowników.**

Wobec powyższego wnosimy o niezwłoczne rozpatrzenie niniejszej skargi oraz o nakazanie pracodawcy postępowania zgodnego z przepisami prawa pracy (w tym zobowiązań wynikających z porozumień zbiorowych, mających charakter źródła prawa pracy) i zaprzestania dalszego dokonywania naruszeń.

Załącznik:

- Porozumienie z Sierakowa

MIEDYZAKŁADOWY  
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW  
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA  
PRZEWODNICZĄCY  
Zarządu Miedz Zakładowego  
Jerzy Wiertelak

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

K/O

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