

Poznań 19.01.2017 r.

**Międzyzakładowy Związek
Zawodowy Pracowników
Grupy Kapitałowej ENEA**

Szanowni Państwo,

w odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 10 stycznia 2017 r., Spółka podtrzymuje uprzednio wyrażone stanowisko, wyrażane na spotkaniach w dniach 16 listopada 2016 r. oraz 4 stycznia 2017 r. w/s braku możliwości odstąpienia wobec pracowników ENEA Operator Sp. z o.o., uprzednio zatrudnionych w spółce iTSerwis, od zasad korzystania przez pracowników ENEA Operator sp. z o.o. z leczenia profilaktycznego w Szpitalu Uzdrawiskowym w Inowrocławiu określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników ENEA S.A. oraz Spółek Zależnych (ZUZP).

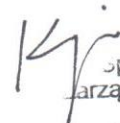
Przesłanka powstania uprawnienia do ubiegania się o możliwość skorzystania z leczenia profilaktycznego została określona w art. 38 ust. 21 pkt d) – f) ZUZP długością zakładowego stażu pracy i dotyczy wszystkich pracowników ENEA Operator Sp. z o.o. niezależnie od uprzedniego przebiegu ich pracy zawodowej, poprzednich pracodawców i niezależnie od jakichkolwiek szczególnych okoliczności dotyczących konkretnych pracowników. ZUZP nie przewiduje możliwości uznaniowego decydowania przez pracodawcę, nawet w porozumieniu ze Stroną Społeczną, o przyznaniu pracownikom uprawnienia do korzystania z leczenia profilaktycznego. Odstąpienie przez Spółkę od przestrzegania zapisów ZUZP w rozpatrywanej kwestii generalnie stanowiłoby więc niedopuszczalne naruszenie zasady równego traktowania pracowników, a także naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa pracy określonych w ZUZP.

Jakkolwiek sytuacja pracowników uprzednio zatrudnionych w iTSerwis może wydawać się specyficzna, to jednak nie można pomijać, że zbliżone okoliczności lub inne szczególne warunki, mogące stanowić argument za odstąpieniem od stosowania okresu karencji przewidzianego w art. 38 ust. 21 pkt d) – f) ZUZP, mogą także dotyczyć znacznie większej grupy pracowników. W konsekwencji, w przypadku przyznania grupie pracowników przedstawionej w piśmie z 10 stycznia 2017 r. prawa do skorzystania z leczenia

profilaktycznego z pominięciem wymogów określonych w ZUZP, co do zasady inni pracownicy byliby pokrzywdzeni z powodu uprzywilejowania ww. grupy pracowników.

W powyższych okolicznościach uznać należy, iż w oparciu o obowiązujące przepisy nie jest możliwe uwzględnienie przez Spółkę postulatu wyrażonego w piśmie z dnia 10 stycznia 2017 r.

Z poważaniem,



Sp. z o.o.
zarządu
Andrzej Kojro
(2)