

Poznań, dnia 18 listopada 2014 r.

**Zakładowa Organizacja Związkowa  
w Poznaniu  
Międzyzakładowego Związku  
Zawodowego Pracowników  
GK ENEA  
ul. Strzeszyńska 58,60-479 Poznań**

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

Szanowni Państwo,

Niniejszym składamy skargę na praktyki jakie zaistniały w niektórych spółkach grupy ENEA, a które w naszej ocenie stanowią naruszenie bądź próbę obejścia przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracodawców.

W grupie ENEA aktualnie trwa proces restrukturyzacji, według zamiarów pracodawcy mający zakończyć się 31 grudnia 2014 r. Z części spółek grupy ENEA wydzielono mniej lub bardziej zorganizowane części przedsiębiorstw (części zakładu pracy) i przeniesiono do nowego pracodawcy - ENEA Centrum Sp. z o.o. Kwestie błędnego zastosowania art. 23 [1] k.p. oraz pozornego przejścia licznych pracowników były przedmiotem osobnej skargi do Państwowej Inspekcji Pracy. W załączniku Protokół pokontrolny z PIP oraz przygotowany wewnątrz grupy ENEA dokument zatytułowany „*Zmiana struktury organizacyjnej ENEA Centrum Sp. z o.o. od 1 stycznia 2015 r. planowane działania*” (**Dowód 1 i 2**). Dokument ten został przedstawiony związkom zawodowym w trakcie spotkania w dniu 23 października 2014 r. Podkreślić należy, że wskazane w nim działania są przez pracodawcę realizowane, i to zgodnie z określonym (str. 3) harmonogramem.

Dotychczasowi pracodawcy byli stronami zakładowych układów zbiorowych pracy, a zmieniający pracodawcę pracownicy byli zrzeszeni lub reprezentowani przez organizacje związkowe. Nowy pracodawca (ENEA Centrum Sp. z o.o.) wielokrotnie zapewniał, że warunki pracy pracowników „po przejściu” nie ulegną zmianie. Na potwierdzenie tego przedstawia następujący link, pod którym znaleźć można wypowiedzi niektórych przedstawicieli pracodawcy:

[http://energetyka.wnp.pl:80/k-minkowska-enea-centrum-nie-po-to-tworzymy-cuw-zeby-zwalniac-ludzi,216767\\_1\\_0\\_0.html](http://energetyka.wnp.pl:80/k-minkowska-enea-centrum-nie-po-to-tworzymy-cuw-zeby-zwalniac-ludzi,216767_1_0_0.html). - **Dowód 3**.

Również załączona prezentacja (**Dowód 2**) na stronie 12 jednoznacznie wskazuje na deklarowany przez pracodawcę zamiar niedokonywania redukcji stanu osobowego załogi. Twierdzenie to było między innymi argumentem przeciw rokowaniom w sprawie zawarcia porozumienia w trybie art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych, jako że (jak podnosił pracodawca) porozumienie to zawiera się tylko w przypadku przewidywanych zmian w warunkach pracy „przechodzących” pracowników. Po kilku miesiącach od przejścia nowy pracodawca poinformował o planach zmian warunków wynagrodzenia licznej grupy pracowników.

Według informacji przekazanych związkom zawodowym wypowiedzenia mogą dotyczyć 153 osób w przedsiębiorstwie liczącym prawie 1300 pracowników (takie dane podaje sam pracodawca w wewnętrznych biuletynach skierowanych do pracowników). Próba przedkładania porozumień odbywa się cyklicznie – codziennie po kilka porozumień. Z informacji docierających do ZOZ MZZP GK ENEA w Poznaniu wynika, że wręczanie tych porozumień jest elementem jednego procesu – zmiany (dostosowania) warunków pracy pracownikom po ich przejściu z innego pracodawcy w trybie art. 23 [1] kodeksu pracy.

**Biorąc powyższe pod uwagę należy rozważyć, czy w danym przypadku nie zachodzą tak zwane wypowiedzenia grupowe – a zatem zastosowanie znalazłaby ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.**

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07, *OSNP 2008/13-14/188, OSP 2009/3/28*, LEX nr 407404:

*„10) Obowiązek przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących trybu postępowania przewidzianego w art. 2-4 ustawy o grupowych zwolnieniach nie tylko w razie wypowiedzeń definitywnych, ale także w przypadku wypowiedzeń zmieniających, wynika z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 1 ust. 1 lit. b akapit drugi dyrektywy 98/59.*

*(...)*

*14) Skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego”.*

Biorąc pod uwagę powyższe wnosimy, aby Inspekcja zweryfikowała liczbę składanych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających – czy nie została przekroczona liczba 30 pracowników w ciągu 30 kolejnych dni kalendarzowych (por. wyr. SN z 24 czerwca 2013 r., II PK 341/12). Z kolei jeżeli pracodawca nie przekroczył tej liczby, należy rozważyć, czy nie dąży on do obejścia przepisów ustawy, względnie czy nie ma w sprawie przesłanek do zastosowania art. 10 tejże ustawy.

Ponadto zasadnym wydaje się dokonanie przeglądu złożonych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających i porównanie zaproponowanych warunków pracy i płacy z dotychczasowymi. Z informacji jakie docierają do Związków Zawodowych wynika, że nowe warunki są zdecydowanie niekorzystne dla pracowników, i to w stopniu pozwalającym uznać, że „treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika” (wyr. SN z 30 września 2011 r., II PK 14/11). Trzeba przy tym pamiętać, że „Wypowiedzenie warunków płacy nie czyni zadość wymogom zawartym w art. 45 k.p., jeśli zaproponowane pracownikowi warunki płacy są do tego stopnia niskie, że w sposób rażący są nieadekwatne do stażu pracy i wykształcenia pracownika” (wyr. SN z 22 września 1976 r., I PRN 51/76).

W załączniku jedno z wypowiedzeń zmieniających – **Dowód 4**

W tej sytuacji pracodawcy należy postawić zarzut naruszenia art. 2 ust. 1-5 ustawy o zwolnieniach grupowych przez zaniechanie konsultacji zamiaru przeprowadzenia zwolnień z organizacjami związkowymi, art. 2 ust. 6 ustawy przez zaniechanie poinformowania właściwego urzędu pracy. Konsekwencją tego jest zaniechanie realizacji całego trybu określonego w art. 2-7 Ustawy, co oznacza, że **wypowiedzenia dokonywane są z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu w rozumieniu art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p.** (zob. wyr. SN z 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10). Ponadto w przypadku pracowników którzy odmówili przyjęcia nowych warunków pracy i płacy czym spowodowali definitywne rozwiązanie stosunku pracy powstaje kwestia wypłaty odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, a także odpraw wynikających z zakładowego prawa pracy (umowa społeczna).

Dodatkowo wypada zauważyć, że działanie pracodawcy budzi wątpliwości z perspektywy swej zgodności z zasadami współżycia społecznego. Otóż pracodawcy, z których wyodrębniano jednostki organizacyjne przekazywane do ENEA Centrum Sp. z o. o., jak i samo ENEA Centrum Sp. z o. o. oraz osoby zarządzające całą Grupą ENEA, wielokrotnie składały wobec załogi i związków zawodowych deklaracje, że nie dojdzie do zwolnień czy pogorszenia warunków pracy i płacy. Było to jedną z przyczyn, dla których nie doszło do zawarcia porozumień na podstawie art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych. Tymczasem zaledwie kilka miesięcy po przejściu pracowników pracodawca zaczyna podejmować działania nastawione na rozwiązanie z pracownikami stosunków pracy, względnie na pogorszenie warunków pracy i płacy. Podkreślić należy, że ma to miejsce w sytuacji, w której plany pracodawcy w zakresie utworzenia ENEA Centrum Sp. z o. o. nie zostały jeszcze do końca zrealizowane, do Spółki tej nie przeszli jeszcze wszyscy pracownicy i nie miała ona realnej możliwości podjęcia działalności w pełnym wymiarze. W efekcie trudno uznać, że prognozy w oparciu o które

zaplanowano powołanie tej Spółki i składano solenne deklaracje, że nie będzie zwolnień, mogły zostać w jakikolwiek sposób zweryfikowane. Warto tu przytoczyć kilka orzeczeń Sądu Najwyższego:

- I. W wyroku z 21 z dnia 21 maja 1999 r. (I PKN 79/99) SN stwierdził, że „Naruszenie przez pracodawcę gwarancji stabilności zatrudnienia przy przejmowaniu zakładu pracy, chociaż nie stwarza zakazu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, to może wskazywać na niezgodność rozwiązania stosunku pracy z zasadami współżycia społecznego”. Wydaje się, że w niniejszej sprawie zachodzi przypadek z wielu względów podobny – Pracodawca w złej wierze uchylił się od ustawowego obowiązku działań nakierowanych na zagwarantowanie stabilności stosunków pracy.
- II. W wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r. (I PKN 455/99) SN stwierdził, że „Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony w miesiąc po jej zawarciu i z powołaniem się na konieczność oszczędności finansowych, pomimo że okoliczności mające je uzasadniać były znane pracodawcy już w chwili zawarcia umowy, stanowi nadużycie prawa (art. 8 KP), w szczególności, gdy pracownik uprzednio był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony i nienagannie wywiązywał się z ciążących na nim obowiązków”. W niniejszej sprawie okoliczności wskazują na to, że w dacie składania przez Pracodawcę oświadczenia, iż nie planuje działań dotyczących praw i obowiązków pracowników wiedział on, że w rzeczywistości takie działania będą podjęte. W sytuacji gdy ENEA Centrum Sp. z o. o. na dobre jeszcze nie rozpoczęła działalności trudno mówić, że mogła się pojawić tam konieczność oszczędności finansowych, których istnienia wcześniej nie przewidziano. Ponadto sprawa dotyczy pracowników, którzy byli wcześniej zatrudnieni na podstawie umów na czas nieokreślony i nienagannie wywiązywali się z ciążących na nich obowiązkach.
- III. W wyroku z dnia 14 lutego 2006 r. (III PK 109/05) SN stwierdził, że „**Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia indywidualnych warunków umowy o pracę** ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym. Do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego pracy nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz - w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony - o zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i konsultacji związkowej (art. 38 § 1 k.p.); pracodawca jest jednak związany przepisami o równym traktowaniu pracowników i ich niedyskryminacji (art. 32 i 33 Konstytucji RP; art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p., a także art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> k.p.) oraz zakazem czynienia z prawa wypowiedzenia użytku w sposób sprzeczny z zasadami współżycia

społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.)". Biorąc pod uwagę, że skutki upływu roku od daty przejścia zakładu pracy są analogiczne jak skutki wypowiedzenia układu pracy (art. 241[8] § 2 zd. II k.p. nakazuje się stosować wprost art. 241[13] § 2 zd. II k.p.) można uznać, że orzeczenie to bezpośrednio dotyczy takich przypadków jak w naszej sytuacji. A zatem wypowiedzenie warunków pracy i płacy po upływie terminu z art. 241[8] k.p. może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

- IV. W wyroku z dnia 10 października 2006 r. (I PK 92/06) SN stwierdził, że *„Zaniechanie terminowego przeprowadzenia koniecznej restrukturyzacji zatrudnienia "w celu ochrony przeważającej ilości miejsc pracy" w okresie gwarantowanego zatrudnienia, a następnie zwolnienie wszystkich pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy, zmierzające do uniknięcia wypłat dodatkowych odpraw pieniężnych przysługujących pracownikom zwolnionym po upływie tego okresu, może być ocenione jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego (art. 8 w zw. z § 47 ust. 3 zakładowego układu zbiorowego pracy)”. W niniejszej sprawie działania pracodawcy również wydają się być nakierowane na redukcję zatrudnienia z ominięciem obowiązku wypłaty odszkodowań wynikających z umowy społecznej.*