



1G-12220-4601-Sw4463-Sa02/14/15

Poznań, 15 marca 2015 r.

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

dotyczy: odpowiedź na skargę

Odpowiadając na Państwa skargę nr rej. 4601-4463/14, która wpłynęła do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w dniu 19.11.2014 r., w związku z pismem z dnia 28.12.2014 r. skierowanym do Głównego Inspektora Pracy w Warszawie uprzejmie informuję, iż zakończono kontrolę w ENEA Centrum sp. z o.o., przy ul. Góreckiej 1, w Poznaniu.

Nawiązując do informacji przekazywanych na bieżąco w toku kontroli oraz podczas spotkania w dniu 8.04.2015 r. zawiadamiam:

W toku kontroli pracodawca przedstawił imienne zestawienie pracowników, którym w okresie ostatniego kwartału 2014 r. przedstawiono propozycje zmian obowiązujących warunków zatrudnienia – zestawienie obejmowało 903 osoby. Zgodnie z zestawieniem 6 pracowników nie przyjęło zaproponowanych pierwotnie w drodze porozumienia nowych warunków zatrudnienia:

- W przypadku 2 pracowników sprawa aktualnie jest rozpatrywana przez sąd pracy
- 2 inni pracownicy przyjęli nowe przedstawione w wypowiedzeniach zmieniających warunki zatrudnienia
- W 1 przypadku natomiast strony wynegocjowały treść porozumienia stron i wprowadziły nowe warunki zatrudnienia
- W 1 przypadku doszło do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, w związku z nieprzyjęciem przez pracownicę nowych przedstawionych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków zatrudnienia.

Kontrola nie wykazała zaistnienia przesłanek wynikających z przepisu art. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20

pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Ww. liczby odnoszące się do pracowników, obejmują także pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Ponadto w wyniku kontroli ustalono, że w dniu 18.12.2014 r. Zakładowy SIP p. Justyna Kołodziejczak wpisała do książki założeń zobowiązując pracodawcę do uzupełnienia umów o pracę zmienionych w trybie porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego o zapisy określające miejsce pracy oraz miejsce wykonywania pracy, stosownie do obowiązującego w Spółce zakładowego prawa pracy. Jako termin realizacji zalecenia wskazano 31.12.2014 r. W księdze brak powiadzenia przez kierownika zakładu faktu doręczenia zalecenia oraz informacji o podjętych decyzjach.

W zakładzie obowiązuje układ zbiorowy pracy dla pracowników ENEA S.A. oraz spółek zależnych wymienionych w zał. nr 10 do układu - przedstawiono tekst jednolity z dnia 11.06.2007 r. oraz protokoły dodatkowe nr 27-32. W przepisach art. 1 ust. 1 układu zbiorowego pracy dla pracowników ENEA S.A. zawarto definicje pojęć stosowanych dalej w treści układu, i tak:

- Zgodnie z pkt 15 ww. przepisu miejscem pracy jest miejscowość, w której pracownik jest obowiązany stawić się do pracy i gdzie ją kończy
- Zgodnie z pkt 16 ww. przepisu miejscem wykonywania pracy jest miejsce wykonywania poszczególnych czynności, które składają się na umówioną pracę – miejsca, w których pracownik przebywa także poza siedzibą zakładu pracy, wykonując pracę wymagającą ze względu na jej rodzaj przemieszczania się w przestrzeni i przebywania w różnych miejscach oddalonych od miejsca pracy.

Zgodnie z treścią art. 17 ust. 10 układu zbiorowego pracy dla pracowników ENEA S.A. pracodawca angażując pracownika do pracy sporządza na piśmie umowę o pracę, która określa: strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce pracy, miejsce wykonywania pracy,

wynagrodzenia za pracę, odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.

W toku kontroli przeanalizowano akta osobowe 26 wybranych pracowników. Analiza zapisów umów o pracę, porozumień i wypowiedzeń zmieniających warunki zatrudnienia wykazała, iż pracodawca nie stosuje jednolitej praktyki w zakresie wskazywania w treści zawieranych umów o pracę następujących elementów: miejsca pracy oraz miejsca wykonywania pracy. Ustalono, iż każdorazowo wskazywane jest miejsce wykonywania pracy (poprzez wskazanie nazwy miejscowości) -- niezależnie od tego, czy pracownik wykonuje prace wymagające ze względu na ich rodzaj przemieszczania się i przebywania w różnych miejscach oddalonych od miejsca pracy (np. pracownicy zatrudnieni na stanowiskach Kierowników Biura ds. Obsługi Klientów, działających na znacznym obszarze), czy też jest pracownikiem typowo stacjonarnym (np. pracownicy zatrudnieni na stanowiskach referentów); ponadto w pojedynczych przypadkach, na wyraźne życzenie niektórych pracowników, z którymi zawierano porozumienia zmieniające w ostatnim kwartale 2014 r. w treści porozumień wskazywano zarówno miejsce wykonywania pracy, jak i miejsce pracy (w obu przypadkach poprzez wskazanie nazwy miejscowości).

W toku kontroli nie przedstawiono wspólnej interpretacji zapisów układu zbiorowego przez jego strony -- organizację związkową oraz ENEA S.A., w zakresie stosowania art. 1 ust. 1 pkt 15 i 16 oraz art. 17 ust. 10 układu, przy czym analizując historyczne zapisy zawieranych umów o pracę oraz zmian w umowach także niemożliwym jest wskazanie jednego, w praktyce stosowanego rozwiązania. Zgodnie z treścią przepisu art. 241⁶ kodeksu pracy treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. Wyjaśnienia treści postanowień układu dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

W związku z powyższym inspektor pracy skierował do pracodawcy wystąpienie zobowiązujące do ujednolicenia praktyki dotyczącej sposobu określania w treści zawieranych umów o pracę oraz porozumień i wypowiedzeń zmieniających miejsca pracy oraz miejsca wykonywania pracy, stosownie do postanowień art. 1 ust. 1 pkt 15 i 16 układ zbiorowy pracy dla pracowników ENEA S.A. oraz spółek zależnych wymienionych w zał. nr 10 do układu.

Inspektor Pracy
M. J.
Urząd Inspekcji Pracy