

Poznań, dnia 28 grudnia 2014 r.

29.12.2014

Dostarczono dnia

Główny Inspektor Pracy
ul. Barska 28/30
00-315 Warszawa

Skarżący:

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

SKARGA

**NA DZIAŁANIE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY W POZNANIU
– PANI STANISŁAWY ZIÓŁKOWSKIEJ
ORAZ GŁÓWNEGO SPECJALISTY W OKRĘGOWYM INSPEKTORACIE PRACY W POZNANIU
- PANA JACKA STŻYRZEWSKIEGO**

Działając w imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA, a w nawiązaniu do pisma Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu z dnia 12 grudnia 2014 r. (nr pisma: 4601-4463/64/14), **niniejszym – na podstawie art. 246 § 1 kpa - wnoszę skargę na czynności podejmowane przez Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu – Panią Stanisławę Ziółkowską oraz głównego specjalistę w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu – Pana Jacka Strzyżewskiego.**

Niniejsza skarga oparta jest o zarzut nienależytego wykonywania przez ww. osoby wymaganych od nich zadań, w szczególności w zakresie sposobu rozpatrzenia sprawy dotyczącej naruszenia przez pracodawcę tj. spółkę z grupy ENEA, przepisów prawa pracy dotyczących szczególnych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Niniejszym wnoszę zatem o **ponowne rozpatrzenie powyższej sprawy oraz poinformowanie skarżącego o sposobie jej załatwienia.**

UZASADNIENIE

Skarżący w dniu 18 listopada 2014 r., wniósł do Państwowej Inspekcji Pracy w Poznaniu skargę dotyczącą nieprzestrzegania przepisów prawa pracy przez wskazanego wyżej pracodawcę. Przedmiotem złożonej skargi był zarzut naruszenia (względnie obchodzenia) przez pracodawcę przepisów prawa pracy dotyczących szczególnych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Skarżący wskazał, że 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. Działania te prowadzone są zgodnie z przyjętym przez pracodawcę harmonogramem, którego odpis załączono do skargi z 18 listopada 2014 r.

Wobec faktu, że dotychczasowi pracodawcy byli stronami zakładowych układów pracy, nowy pracodawca wielokrotnie zapewniał, że warunki pracy pracowników „po przejściu” nie ulegną zmianie. Z tego powodu nie doszło do zawarcia porozumień o których mowa w art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych. Obecnie ENEA CENTRUM SP. z o.o. zaczyna składać pracownikom wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy. Proces ten dotyczy około 153 osób, co stanowi ponad 10% załogi.

Podkreślić należy, że w przypadku skierowania stosownego zapytania do Pracodawcy powyższe okoliczności okazałyby się zapewne całkowicie bezsporne. Podobnie bezsporny byłby fakt, że pracodawca nie zastosował trybu z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W dalszej części skargi z dnia 18 listopada 2014 r. przedstawiono wywód prawny oparty na orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyr. z 17 maja 2007 r., III BP 5/07) wykazujący, że w powyższych okolicznościach przepisy tej ustawy jak najbardziej powinny być zastosowane. Wskazano również, że przedstawione nowe warunki pracy i płacy są na tyle niekorzystne, że mogą być uznane za dowód, iż rzeczywistym celem pracodawcy jest doprowadzenie do definitywnego rozwiązania stosunków pracy. Podkreślić należy, że załączone zostało jedno, przykładowe wypowiedzenie.

Dodatkowo w skardze zauważono, że 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), oraz że w grę wchodzi również naruszenie przez pracodawcę obowiązków z art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych przez uchylene się od zawarcia stosownego porozumienia.

Podkreślić należy, że ma to miejsce w sytuacji w której plany pracodawcy w zakresie utworzenia ENEA Centrum 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.

Zdaniem strony skarżącej **omijanie przepisów prawa jest w tym przypadku jaskrawe i bezspeczne, jednakże w/w osoby nie podjęły w praktyce żadnych czynności kontrolnych i odmówiły podjęcia konkretnych działań, mających na celu ukrócenie naruszeń, pomijając całkowicie istotę zgłaszanych naruszeń.**

Zajmujący się sprawą główny specjalista Jacek Strzyżewski nie dokonał żadnej weryfikacji faktów zgłoszonych w skardze z 18 listopada 2014 r. Nie zwrócił się do pracodawcy z pytaniem dotyczącym faktów co do których można zakładać, że są bezsporne, nie zapytał ilu osób dotyczą wypowiedzenia, nie dokonał porównania warunków proponowanych z dotychczasowymi, nie porozmawiał z pracownikami których dotyczą wypowiedzenia.

W piśmie z dnia 12 grudnia 2014 r. Główny Specjalista, w odpowiedzi na zarzuty przedstawione w skardze, uznał m.in., że:

- „z zawartych w w/w piśmie informacji nie wynika iż w przedstawionej sytuacji doszło do naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy, a więc brak jest podstaw do przeprowadzenia kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy”;
- „w przypadku dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów, pracownikowi przysługuje prawo wniesienia odwołania do sądu pracy”;
- „z treści załączonego porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę wynika, że pracownik zawierając porozumienie nie pozostawał pod żadną presją, nie działał w błędzie i dysponował czasem niezbędnym to zrozumienia jego treści”.

Przedstawiona wyżej argumentacja nie zasługuje w żaden sposób na uwzględnienie i świadczy, że osoba podpisująca pismo z 12 grudnia 2014 r. w ogóle nie zajęła się istotą sprawy (być może nie rozumiała treści skargi?).

W treści pisma z 18 listopada 2014 r. jednoznacznie wskazano okoliczności w których doszło do naruszenia przepisów prawa, jak i same naruszone przepisy. Skarżący uważają, że bezsporny co do zasady stan faktyczny uzasadnia zastosowanie przepisów ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca zaś jest innego zdania. Tego rodzaju rozbieżność stanowisk w oczywisty sposób należy do sfery zainteresowań PIP jako organu powołanego do dbania o przestrzeganie prawa pracy. Za kuriozum należy przy tym uznać twierdzenie, że brak naruszenia przepisów prawa wyklucza możliwość przeprowadzenia kontroli. Jest to pogląd sprzeczny z brzmieniem art. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, z którego brzmienia wynika, że zadaniem inspekcji jest sprawowanie kontroli przestrzegania prawa pracy. A zatem podstawą do przeprowadzenia kontroli powinno być najmniejsze nawet podejrzenie, że może dochodzić do naruszenia prawa pracy, zaś stwierdzenie braku naruszeń powinno być następstwem przeprowadzonej kontroli. Tu natomiast Inspekcja uznała, że jest odwrotnie – że kontrola może być przeprowadzona dopiero gdy jest stwierdzone naruszenie prawa. Można tu postawić retoryczne pytania o cel takiej kontroli (której wynik jest znany z góry) oraz o cel istnienia inspekcji która nie może niczego kontrolować, a jedynie reagować na już stwierdzone nieprawidłowości.

Podkreślić w tym miejscu należy, iż wszelkie odesłania PIP, do sądu w tego typu sprawach stawiają pod znakiem zapytania jakikolwiek cel istnienia Państwowej Inspekcji Pracy. Co więcej tego typu rady mijają się z celem, przede wszystkim z uwagi na okres oczekiwania na prawomocny wyrok sądu, fakt, iż kodeks pracy nie przewiduje sankcji w tym zakresie, a także okoliczność, iż uzyskanie wyroku wskazującego, iż pracodawca naruszył przepisy o zwolnieniach grupowych po fakcie dokonania naruszenia jest całkowicie pozbawione sensu.

Swoistą ciekawostką jest również wyrażone w treści pisma zapatrywanie, że o wywieraniu presji na pracownika w celu skłonienia go do podpisania treści porozumienia zmieniającego musi świadczyć treść tego porozumienia. Jest oczywistym, że pracodawca przymuszający pracownika do zmiany warunków pracy i płacy na mniej korzystne nie przyzna się do tego faktu w treści samego dokumentu. Warto też zauważyć, że w postępowaniu szczególnym z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających możliwości przeprowadzania dowodów ze świadków i przesłuchania stron (art. 473 § 1 k.p.c. stanowi tu *lex specialis* względem art. 246 i 247 k.p.c. – zob. wyr. SN z 26 czerwca 1998 r., I PKN 94/98 i z 10 czerwca 2010 r., I PK 52/10), co oznacza, że możliwe jest np. dowodzenie, iż porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy zostało podpisane przez pracownika pod przymusem nawet gdy jego treść na to nie wskazuje. Stąd, w sytuacji gdy okoliczności sprawy wskazują na fakt wywierania przez pracodawcę presji na pracownika, Inspekcja Pracy powinna spróbować przynajmniej poczynić w tej kwestii ustalenia. Warto tu zwrócić uwagę na szczególną możliwość utajnienia danych pracownika będącego źródłem informacji przekazanych inspekcji, jaka wynika z art. 23 ust. 2 ustawy.

Mając na uwadze powyższe uznać należy, że dokonana przez Inspektora Pracy ocena postaw prawnych, regulujących sprawę objętą skargą, i wyprowadzone przez niego wnioski wskazują na **bardzo jednostronne podejście Inspektora, wynikające w ocenie skarżącego z braku dogłębnej analizy zaistniałego stanu prawnego, a przede wszystkim weryfikacji stanu faktycznego.**

Niniejsza sprawa została załatwiona przez Inspektora, na co wskazuje treść pisma z 12 grudnia 2014 r., **w oparciu o błędne – jak się wydaje – ustalenia faktyczne Inspektora, który z niezrozumiałych względów całkowicie pominął część bezspornych okoliczności, na które wskazał skarżący.** Tymczasem, ich rzetelna ocena w kontekście obowiązujących przepisów dotyczących zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jednoznacznie prowadziłaby do wniosku o bezprawności postępowania pracodawcy w niniejszej sprawie.

W ocenie skarżącego postępowanie Głównego Specjalisty w Inspektoracie Pracy w Poznaniu, jak również Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu jako przełożonego tolerującego taką sytuację, poparte nietrafną i niczym nieuzasadnioną – jak wykazano powyżej – argumentacją, stanowi tylko i wyłącznie **próbę uniknięcia realizacji nałożonych na PIP ustawowych obowiązków nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy.** Sposób załatwienia niniejszej sprawy wskazuje bowiem, że Inspekcja Pracy **akceptuje stanowisko pracodawcy i pozostaje bezczynna, wyrażając tym samym zgodę na kontynuowanie dokonywanych przez niego naruszeń.**

W takiej sytuacji reakcja Głównego Inspektoratu Państwowej Inspekcji Pracy jest niezbędna.

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

Niniejszym wnoszę, jak na wstępie.

MIĘDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
V-CE PRZEWODNICZĄCY
ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ POZNAŃ

Janusz Sniadecki

MIĘDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCA
ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ POZNAŃ

Marzena Jakaszewska