

Olsztyn, dnia 02 czerwca 2015 r.

**Okręgowy Inspektorat Pracy
Oddział w Warszawie
ul. Lindleya 16
00-973 Warszawa**

SKARGA NA DZIAŁANIA PRACODAWCY

Działając w imieniu organizacji związkowych działających u pracodawcy, niniejszym wnosimy skargę na działanie pracodawcy **tj. ENEVA Energy sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie przy ul. Grzybowskiej 80/82,** a dotyczącą:

1. naruszenia art. 241[8] § 1 zd. I k.p. przez ratalną wypłatę przysługujących pracownikom z mocy przepisów układu zbiorowego pracy premii rocznych;
2. naruszenia art. 26[1] ust. 3 ustawy o związkach zawodowych przez odmowę zawarcia porozumienia, o którym mowa w tym przepisie mimo, że pracodawca planował pogorszenie warunków pracy.

Z uwagi na powyższe **wnosimy o rozpatrzenie niniejszej skargi oraz o zobowiązanie pracodawcy do działania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.**

UZASADNIENIE

Pracownicy będący członkami skarżących organizacji związkowych przeszli w trybie art. 23[1] § 1 k.p. z uwagi na to, że dotychczasowy pracodawca zbył ich zakład pracy na rzecz spółki ENEVA ENERGY sp. z o.o. U wcześniejszego pracodawcy byli oni objęci układem zbiorowym, z którego wynikało m.in., uprawnienie do premii rocznych. Zgodnie z art. 241[8] § 1 zd. I k.p. nowy pracodawca zobowiązany jest przez rok zachować wszystkie te przywileje. Co więcej, w umowie handlowej będącej podstawą zbycia przedsiębiorstwa są przepisy, mocą których dotychczasowy pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia nowemu pracodawcy środków na wypłatę wynagrodzeń, w tym również ponadstandardowych składników, takich jak premie.

Mimo tego nowy pracodawca niedawno zwrócił się do organizacji związkowych z prośbą o zgodę na ratalną wypłatę premii. Organizacje odmówiły wskazując m.in. na treść umowy handlowej oraz fakt, że roczny okres, o którym mówi art. 241[8] § 1 zd. I k.p. jeszcze nie upłynął. Mimo tego, bez jakiegokolwiek podstawy prawnej, pracodawca zdecydował o ratalnej wypłacie premii rocznej. Naruszenie przepisów jest tu oczywiste.

Ponadto należy zauważyć, że w trakcie rozmów z załogą na temat przejścia do nowego pracodawcy wielokrotnie gwarantował on, że nie dojdzie do pogorszenia warunków zatrudnienia. Z tego też powodu odmówił zawarcia porozumienia, o którym mówi art. 26[1] ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Jednak już kilka miesięcy po przejściu widać, że gwarancje te nie miały podstaw.

Opisywana sytuacja – pracodawca deklaruje brak zamiaru zmieniania sytuacji pracowników, co oznacza, że nie ma podstaw do zawarcia porozumienia z art. 26[1] ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, po czym jednak podejmuje tego rodzaju działania – świadczy jednoznacznie o złej wierze pracodawcy w dacie złożenia deklaracji. Należy zatem uznać, że pracodawca działał z naruszeniem zasad współzycia społecznego, dobrych obyczajów i w/w przepisu. Uzasadnia to zobowiązanie go do przestrzegania prawa przez skrupulatne realizowanie wszystkich zobowiązań jakie ma względem pracowników.

Warto tu przytoczyć kilka orzeczeń Sądu Najwyższego. W wyroku z 1 czerwca 2012 r. (II PK 250/11) SN wskazał na związek jaki zachodzi między normami prawa pracy za zasadami współzycia społecznego: *„W stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także wiąże zasada lojalności wobec pracownika”*. W wyroku z 21 z dnia 21 maja 1999 r. (I PKN 79/99) SN napiętnował działanie pracodawcy, który w złej wierze uchylił się od ustawowego obowiązku działań nakierowanych na zagwarantowanie stabilności stosunków pracy.

Najistotniejszy jednak pogląd wyraził SN w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r. (I PKN 455/99): *„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. Ponadto sprawa dotyczy pracowników którzy byli wcześniej zatrudnieni na

podstawie umów na czas nieokreślony i nienagannie wywiązywali się z ciężących na nich obowiązków.

Załączniki:

- Układy pracy
- Propozycja pracodawcy dot. ratalnej wypłaty premii
- odpowiedź organizacji związkowej

do wiadomości:

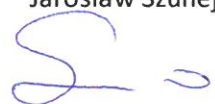
1. RADA OCHRONY PRACY przy Sejmie RP
ul. Maszyńskiego 3/6
00-485 Warszawa
2. Główny Inspektor Pracy
ul. Barska 28/30
02-315 Warszawa

Za organizację związkowe

Bogdan Grzybowski



Jarosław Szunejko



Osoby do kontaktu :

1. Bogdan Grzybowski - tel. 601 694 097
2. Jarosław Szunejko - tel. 697 490 881