

Łódź, dnia 27 lutego 2018r

Sz. P. Gerard Bourland

Przewodniczący Rady Nadzorczej

Veolia Energia Łódź S.A.

Rada Nadzorcza Veolia Energia Łódź S.A.

Skarga na Pracodawcę i wniosek o podjęcie czynności wobec Veolia Energia Łódź S.A. 92-550 Łódź ul. J. Andrzejewskiej 5 w związku z dokonywaniem czynności prawnych podejmowanych z naruszeniem przepisów prawa, oraz wywołujących skutek bezpośredniego i pośredniego łamania ustawowych praw pracowniczych.

Przedmiotowy zakres skargi dotyczy:

1. Przedmiotu dokonanych zmian organizacyjnych w spółce poprzez utworzenie nowego stanowiska menagera ds. prawnych i likwidację stanowiska Wiceprezesa Zarządu Spółki z naruszeniem przepisów prawa w zakresie jego stosowania i wywołanych skutków prawno-materialnych w odniesieniu do braku decyzji konstytutywnych organów spółki.
2. Dokonania po stronie Pracodawcy czynności deliktowych spenalizowanych w Art.19 pkt.4) Ustawy o Radach Pracowników poprzez zaniechanie dokonania obligatoryjnych obowiązków statutowanych przez Art. 14 w zw. z Art.13 ust. 1, pkt. 2 i 3 ustawy.
3. Faktycznego ustalania w umowach o pracę stawek wynagrodzenia poniżej minimum wyznaczonego dla danej kategorii w taryfikatorze dla danego stanowiska pracy - niezgodne z Załącznikiem nr 2 do ZUZP.
4. Faktycznego kształtowania umów o pracę określonych grup pracowników implikujące z Art.18^{3a} Kodeksu Pracy zarzuty występującej dyskryminacji w zatrudnieniu, wyrażającej się niekorzystnym ukształtowaniem wynagrodzenia za pracę z uwagi na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (pracownicy pracujący na tym samym stanowisku pracy wynikającym z umów objętych taryfikatorem stanowisk pracy mają dochodzącą do 30 % różnicę w wynagrodzeniu).

Uzasadnienie

Ad. 1

I Jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury. Jeżeli likwidacja stanowiska pracy pracownika wymagała zatwierdzenia przez decyzję konstytutywną Zarządu bądź Rady Nadzorczej, brak zatwierdzenia zmiany struktury organizacyjnej w chwili dokonywania pracownikowi

Ad.2 Wystąpienie po stronie Pracodawcy czynności deliktowych spenalizowanych w Art.19 pkt.4) Ustawy o Radach Pracowników poprzez zaniechanie dokonania obligatoryjnych obowiązków statutowanych przez Art. 14 w zw. z Art.13 ust. 1, pkt. 2 i 3 ustawy.

Pracodawca nie wykonał w żadnym zakresie obligatoryjnych czynności z Art. 14 w zw. z Art.13 ust. 1, pkt. 2 i 3 ustawy (Art.13, ust.1, pkt.3 określa, że Pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące „ *działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia* ”). W następstwie takiego zaniechania Pracodawca podlega dyspozycji Art.19 pkt. 4) ustawy cyt. „, Kto wbrew przepisom ustawy: 4) nie informuje rady pracowników lub nie przeprowadza z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie lub utrudnia przeprowadzenie konsultacji – podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny. ” Powyżej przedstawione wymogi ustawowe związane z Radą Pracowników dotyczą oczywiście stosownie do ustawy jej substytutu prawnego tzn. Rady Konsultacyjnej, która u podmiotowego Pracodawcy jest zawiązana i funkcjonuje od wejścia ustawy w życie.

Ad.3 Faktyczne ustalanie w umowach o pracę stawek wynagrodzenia poniżej minimum wyznaczonego dla danej kategorii w taryfikatorze dla danego stanowiska pracy - niezgodne z Załącznikiem nr 2 do ZUZP.

Zawieranie z pracownikiem umowy o pracę wyznaczającą niezgodne z ZUZP normowanie warunków wynagradzania i świadczeń jest naruszeniem postanowień Art. 77¹ K.P. „ Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy...” Postanowienia ZUZP winny być w zakresie warunków wynagradzania i innych świadczeń bezpośrednio recypowane w umowach o pracę. U pracodawcy występuje w tym zakresie przedmiotowym istotna niezgodność.

Ad. 4 Faktyczne kształtowanie umów o pracę określonych grup pracowników implikujące zarzuty występującej dyskryminacji w zatrudnieniu.

Mając na uwadze, że stawiając zarzuty dyskryminacji w zatrudnieniu stawiane są często wobec pracowników wymogi wykazania, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 K.p. podkreślić należy, że :

Pracodawca musi mieć na uwadze Art.18^{3a} § 1 K.p., który zawiera nakaz równego traktowania m.in. w zakresie warunków zatrudnienia, bez względu na wymienione w nim potencjalne przyczyny dyskryminacji. W artykule tym użyty jest zwrot „ w szczególności ”, co otwiera drogę do przeciwdziałania dyskryminacji również ze względu na inne kryteria. Uzasadniając orzeczenie z dnia 22 lutego 2007 roku (sygn. akt I PK 242/2006) Sąd Najwyższy stwierdził, że „ według Art.18^{3a} § 2 Kodeksu pracy, równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, a więc z przyczyn wymienionych przykładowo. Oznacza to, że zakazane jest nierówne traktowanie z uwagi na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria, a nie tylko ze względu na kryteria wskazane przykładowo w Art.11², Art. 11³ i Art.18^{3a} Kodeksu pracy ”. Zważając, że :

Stosownie do art. 18^{3c} § 1 - 3 K.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku; należy podkreślić, że :

- z art. 18 § 3 K.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, są nieważne. Zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a przy ich braku – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi, które nie mają dyskryminacyjnego charakteru,

Układ dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych poza wymienionymi z dyspozycji Art. 241²⁶ §2 Kodeksu Pracy i tu należy wyraźnie zaznaczyć, że wprowadzone do struktury organizacyjnej bez konstytutywnej de facto decyzji organów spółki nowe stanowisko pracy (menager do spraw prawnych) nie podlega temu kodeksowemu wyjątkowi, czy zastrzeżeniu. Umowa o pracę w podnoszonym przypadku została zawarta bez formalnej zmiany struktury organizacyjnej spółki i dokonania niezbędnych czynności sankcjonowania takich czynności przez poprzedzające je zmiany Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy stosownie do Art. 241⁹ K.P. oraz stosowne zmiany regulaminu pracy jako uzupełnione regulacje tych zmian układu zbiorowego pracy, które ustalają organizację i porządek w procesie pracy. Według obowiązującego stanu prawnego brak było podstaw faktycznych do podejmowania tak istotnej z punktu widzenia organizacji Veolia Energia Łódź S.A., zwłaszcza bez stosownej uchwały organu spółki, co podniesiono szczegółowo w Uzasadnieniu część I powyżej.

W związku z powyższym zwrócić należy uwagę na następujące przepisy prawa pracy:

Art. 77¹. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵.

Art. 104² zgodnie z którym:

§ 1. Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§ 2. W razie niezgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.

oraz

Art. 241⁹ § 1 :

§ 1. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

Bez wątpienia powyższe tryby nie zostały zachowane przy podejmowaniu czynności Pracodawcy, w tym bez stosownej uchwały uprawnionego organu spółki, a objęta wobec tych czynności regulacja, poza kwestiami osobowymi, powinna być zawarta w powyżej wskazanych wewnętrznych aktach prawa pracy. Nie sposób również nie zauważyć, iż nieujęcie w układzie zbiorowym pracy stanowiska „Menager do spraw prawnych” i ewentualne w następstwie wprowadzenie go do struktury organizacyjnej spółki regulaminie organizacyjnym przedsiębiorstwa jest oczywiście błędem, albowiem spowodowałoby to przed podjęciem przedmiotowej uchwały organu spółki niejasność, którą z pozycji przyjętego taryfikatora kwalifikacyjnego stosować do nowego stanowiska pracy „Menager do spraw prawnych”.

Mutatis mutandis Uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r. III PZP 1/08 - zaproponowanie pracownikowi warunków umowy o pracę indywidualnie, nie podlegających rygorom aktów zakładowego prawa pracy, według zasad ustalonych arbitralnie przez samego pracodawcę, który nie jest skrepowany w tym zakresie żadnymi przepisami nie powinno być akceptowane. Jest to działanie pracodawcy poza wszelką kontrolą partnerów społecznych, wywołujące skutek działania pracodawcy poza reżimem wewnątrzzakładowego prawa pracy. Skoro pracodawca ustala pracownikowi wynagrodzenie oraz świadczenia poza taryfikatorem i wykazem stanowisk odpowiadającym przyjętej stosownym aktem konstytutywnym strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, to oprócz naruszenia wprost dyspozycji Art. 77¹ K.P. można wysunąć zarzut, iż dopuszczenie jego arbitralnych czynności w postaci wprowadzenia indywidualnemu pracownikowi warunków pracy i płacy poza regulacjami ZUZP łączy się z zaproponowaniem nowych warunków zatrudnienia poza kontrolą co do jej zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 K.P. Można też stawiać zarzuty dotyczące kwestii dlaczego takie poza-układowe, a nie inne warunki zatrudnienia zaproponowano pracownikowi i jak to się ma do nienaruszalnej zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu w komparatystycznym ujęciu podobnych cech stanowiska pracy o dużym stopniu relewancji.

Podjęte przez Pracodawcę czynności sanacyjne mające „naprawić” stan prawny w zakresie dokonanych wadliwie czynności prawnych lub podjętych z istotną wadą prawną poprzez wprowadzenie protokołem dodatkowym do ZUZP wymaganych przepisami prawa zmian dotyczących bezpośrednio zmiany struktury organizacyjnej, implikujące modyfikacje norm układowych warunków zatrudnienia pracowników – są czynnościami post factum i stanowią swoistą relatywizację prawa. Są próbą uznania skutków materialno-prawnych wobec wadliwie podjętych czynności prawnych w trybie ex tunc, co jest niedopuszczalne.

- przedmiot zarzutu dotyczy właśnie występujących przypadków kształtowania wynagrodzeń pracowników o jednakowych, określonych cechach relewantnych w różny sposób, przy znacznym ich zróżnicowaniu i jakiegokolwiek wskazane przez Pracodawcę kryterium obiektywne nie uzasadnia dopuszczalność dyferencjacji dochodzącej nawet do 30%,

RESUME

Prosimy o podjęcie prawem wskazanych czynności, które wyeliminują (mamy nadzieję) niezgodności stanu prawnego i doprowadzą do właściwego stosowania prawa materialnego.

Jednocześnie wnosimy o podjęcie w drodze swoistej dewolucji stosownych czynności doprowadzających do właściwego stosowania przepisów prawa i wyeliminowanie przypadków dopuszczających łamanie przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

W przypadku odmowy dewolutywnego przejęcia zgłoszonego problemu łamania prawa, bądź indyferentnego stanowiska wobec zgłaszanych zarzutów- strona związków zawodowych podejmie wszelkie prawem dozwolone i wymagane czynności w postępowaniu subsydiarnym i powiadomi o wyżej wymienionych czynności deliktowych odpowiednie co do właściwości rzeczowej i miejscowej instytucje państwowe.

K/O

Veolia Polska S.A.

podpisano Związki Zawodowe Veolia Energia Łódź S.A

Komisja Zakładowa
NSZZ „Solidarność” Veolia Energia Łódź S.A.
Przewodniczący
Jan Ziobrowski

PRZEWODNICZĄCA
NSZZ Pracowników
VEOLIA ENERGIA ŁÓDŹ S.A.
Jolanta Czyżewska

PRZEWODNICZĄCY
ZZ. ZAW. PRAC. RUCHU CIĄGŁEGO
Veolia Energia Łódź S.A.
Zbigniew Tomasiak

PRZEWODNICZĄCY
Związku Zawodowego Pracowników
Administacji Przemysłowej
Dalkia Łódź S.A.
Janusz Łazuchiewicz

Przewodniczący
Związku Zawodowego Techników
Veolia Energia Łódź S.A.
Konrad Kujawski

PRZEWODNICZĄCY
ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW BOCZNIC
Radosław Kalata

ZWIĄZEK ZAWODOWY
NOWA INICJATYWA
92-550 Łódź, ul. J. Andrzejewskiej 5
REGON 101515625, KRS 000072787928
Kalamowski