

# TRÓJSTRONNY ZESPÓŁ DS. BRANŻY ENERGETYCZNEJ



SEKCYJA KRAJOWA ENERGETYKI

NSZZ

**SOLIDARNOŚĆ**



## STRONA SPOŁECZNA

---

Warszawa 16 kwietnia 2013 roku.

### Trójstronny Zespół ds. Branży Energetycznej

Szanowni Państwo!

Przenoszenie pracowników wraz z zakładem pracy lub jego częścią na nowego przedsiębiorcę, stało się bardzo powszechnym zjawiskiem w grupach kapitałowych sektora elektroenergetycznego. W wielu przypadkach dla tych czynności trudno doszukiwać się podstaw dla strategii gospodarczej. Wydzielone i sprzedane innym podmiotom zakłady pracy, lub ich części, często tracą dobrą kondycję finansową. Traci także przedsiębiorstwo, które dany zakład pracy zbyło. Nasuwa się zatem wniosek, że po latach konsolidacji, zapoczątkowanej w roku 2001/2002 rządowym Programem dla Elektroenergetyki, nadszedł czas (od 2007 roku - Dyrektywa unijna 2003/54/WE) na szatkowanie skonsolidowanych przedsiębiorstw energetycznych.

W ocenie zarządów przedsiębiorstw energetycznych działanie takie może być doskonałą okazją do „pogubienia” przez pracowników, w czasie ich przejścia z byłego zakładu pracy do nowego pracodawcy, niektórych lub wszystkich uprawnień, które pracownicy nabyli u dotychczasowego pracodawcy.

Na przeszkodzie takim działaniom stoi niezmiennie **Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (2001/23/WE) z dnia 2001-03-12 r. (Dz.Urz.UE.L 2001 Nr 82, str. 16)**, a także, art. 23 [1] kodeksu pracy. Zadaniem tych dwóch aktów prawnych (jak wynika wprost z tytułu jednego z nich) jest ochrona praw pracowniczych. Innymi słowy: prawo nakazuje, aby w trakcie przejścia pracownika wraz z zakładem pracy lub jego częścią do nowego podmiotu, tenże pracownik nie utracił swoich praw u nowego pracodawcy. Mówi o tym **art. 3 ust. 1 i 3 Dyrektywy:**

- (1) *Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia, przechodzą, w wyniku tego przejęcia, na przejmującego*
- (3) *Po dokonaniu przejęcia, przejmujący w dalszym ciągu przestrzega zasad i warunków ustanowionych we wszystkich układach zbiorowych, na takich samych zasadach, jakie stosowane były w ramach tych układów, w stosunku do zbywającego, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych lub do czasu*

*wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych*

Artykuł 23 [1] k.p. informuje wprost, że nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy z pracownikiem. Nakaz zachowania uprawnień pracowniczych oraz automatyzm prawny wynikający z tego przepisu są chyba dla pracodawców utrapieniem? Postanowiono obecnie przenosić zakłady pracy lub ich części wraz z pracownikami z pominięciem art. 23[1] k.p., posiłkując się widmem powszechnego kryzysu, który może dziś uzasadnić każde działanie – także bezprawne. (?)

Bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23[1] k.p. i niemożność pominięcia opisanych w nim skutków prawnych jest dla prawników oczywisty (szereg wyroków sądowych). **Pytanie o możliwość pominięcia art. 23[1] k.p. przy przejściu zakładu pracy lub jego części staje się zatem pytaniem retorycznym.**

Wydaje się, że tym bezprawnym działaniom sprzyja także Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej? Na pytanie Strony Społecznej Trójstronnego Zespołu ds. Branży Energetycznej, czy jest obecnie możliwość przenoszenia pracowników do nowego pracodawcy z pominięciem art. 23(1) k.p., w odpowiedzi otrzymaliśmy „opinię prawną” będącą zlepkiem bezwartościowych informacji na ten temat.

Działania takie uważamy za karygodne. W toczących się procesach, w których stroną jest Skarb Państwa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej powinno wesprzeć pracowników (obywateli) jednoznaczną opinią, a nie zbiorem podstawowych i powszechnie znanych informacji, które każda ze stron może zinterpretować według własnego uznania.

Raz jeszcze podkreślamy bezwzględnie obowiązujący charakter art. 23 [1] k.p., bez możliwości pominięcia skutków prawnych z niego płynących. Wzywamy także pracodawców i ministerstwo do zaprzestania manipulacji przy tym przepisie i stosowania się do obowiązującego prawa.

W innym przypadku nie będzie zaskoczeniem dla czytających niniejsze pismo, że we wszystkich przedsiębiorstwach branży elektroenergetycznej pracownicy będą motywowani przez związki zawodowe do powszechnego wystąpienia w obronie własnych uprawnień w świetle obowiązującego prawa.

Współprzewodniczący Strony Społecznej TZdsBE

Janusz Śniadecki

tel. 607 700 158

mail: [janusz.sniadecki@zrze.pl](mailto:janusz.sniadecki@zrze.pl); [Janusz.sniadecki@mzpz.pl](mailto:Janusz.sniadecki@mzpz.pl)