



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Katarzyna Łażewska-Hrycko

KANCELARIA SENATU



03980200769610
RPW/7868/2023 P zał
2023-04-07 rej. Borczon Szymon

Warszawa, 2023-03-28



UNP:GIP-23-20525
GIP-GKW.0600.883.2022.18

Pani
Gabriela Morawska-Stanecka
Wicemarszałek Senatu RP

Szanowna Pani Marszałek,

uprzejmie informuję, że w związku z załączoną do Pani pisma z 28 października 2022 r., znak: BPS/043-51-1937-GIP/22 skargą Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy z 3 sierpnia 2022 r., znak: MZZ-377/07/22 oraz oświadczeniem złożonym w tej sprawie przez Pana Senatora Jana Filipa Libickiego 27 października 2022 r. na 51 posiedzeniu Senatu RP, przeprowadzono czynności kontrolne w spółkach grupy kapitałowej , tj.:
w Warszawie i
w Warszawie.

Przedmiotem ustaleń inspektorów pracy były zagadnienia dotyczące:

- 1/ wymuszania na pracownikach rozwiązywania umów o pracę i realizacji usług na rzecz w ramach działalności gospodarczej, przyjmując jako podstawę wynagrodzenia kwotę 301 zł, odpowiadającą 10% najniższego wynagrodzenia;
- 2/ nieustalenia od 10 lat zasad wynagradzania w formie regulaminu wynagradzania, co w niektórych przypadkach powoduje nierówne traktowanie, a także odmawiania wprowadzenia zakładowego układu zbiorowego pracy;
- 3/ utrudniania pracownikom prowadzenia działalności związkowej oraz odmawiania prawa do informacji, wynikającego z ustawy o związkach zawodowych;
- 4/ nierealizowania dialogu społecznego, czego wynikiem jest brak „elementarnego kontaktu związków zawodowych z Zarządami Spółek”.

Badając w toku kontroli status prawny losowo wybranych pracowników nie stwierdzono wymuszania rozwiązania stosunku pracy i podjęcia współpracy

na podstawie umowy agencyjnej w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Z wyjaśnień udzielonych przez przedstawiciela kontrolowanego podmiotu wynikało, że zmiana formy współpracy z umowy o pracę na umowę agencyjną odbywała się na zasadach dobrowolności i dotyczyła wyłącznie tych pracowników, którzy zadeklarowali chęć takiej zmiany.

Biorąc jednak pod uwagę, że w 2022 r. w obydwu Spółkach odsetek osób współpracujących w ramach działalności gospodarczej oraz świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w stosunku do ogółu pracujących, był bardzo wysoki, uznałam za celowe bardziej szczegółowe zbadanie tego zagadnienia w toku kontroli uzupełniającej. Przedmiotem tej kontroli będzie również przedstawiona przez Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy kwestia zobowiązania pracowników na podstawie aktów wewnętrzzakładowych do wykonywania pracy w czasie ponadnormatywnym, z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy. Tytułem wyjaśnienia dodam, że problematyka czasu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji osób zatrudnionych w ramach zadaniowego systemu czasu pracy, była przedmiotem kontroli przeprowadzonych w i przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w styczniu 2022 r. Kontrole nie wykazały nieprawidłowości w tym zakresie. Stosowną informację w tej sprawie przekazano Panu K Z , Przewodniczącemu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy

Kwestia nieustalenia zasad wynagradzania w formie regulaminu wynagradzania w i była badana przez inspektorów pracy w minionych latach dwukrotnie, w 2016 r. i 2022 r. W wyniku kontroli skierowano do obydwu Spółek wystąpienia zawierające wnioski o niezwłoczne opracowanie i wprowadzenie regulaminu wynagradzania. Podstawę prawną jego wydania stanowi przepis art. 77² § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

Jeśli zaś chodzi o niewprowadzenie zakładowego układu zbiorowego pracy, to należy zauważyć, że 11 maja 2003 r. został zawarty Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników natomiast 30 października 2006r. zawarto Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników

Wspomniane Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy zostały jednak wypowiedziane przez pracodawców ze skutkiem na dzień 31 maja 2012 r.

Wprawdzie w [redacted] i [redacted] wdrożono od 7 maja 2012 r. „Ogólne zasady wynagradzania pracowników”, które stanowią integralną część indywidualnych umów o pracę, jednakże niewprowadzenie regulaminu wynagradzania, przy braku zakładowego układu zbiorowego pracy, biorąc pod uwagę czas trwania procesu negocjacji, należy ocenić negatywnie. Z wyjaśnień uzyskanych przez inspektorów pracy w toku kontroli przeprowadzonej w styczniu 2023 r. wynika, że brak regulaminu wynagradzania i zakładowego układu zbiorowego pracy jest spowodowany obiektywnymi trudnościami, ponieważ zakładowe organizacje związkowe nie zaakceptowały przekazanego do uzgodnień projektu Regulaminu wynagradzania, natomiast projekt Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy jest w trakcie rokowań.

Warto jest również zaznaczyć, że w [redacted] działa, oprócz Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy [redacted] jeszcze 11 organizacji związkowych, z którymi pracodawca współpracuje. Tylko w 2022 r. odbyło się ponad 40 spotkań pracodawcy z przedstawicielami związków zawodowych, w trakcie których prowadzone były negocjacje, rokowania i uzgodnienia.

W kontekście zarzutów dotyczących nieprowadzenia w [redacted] i [redacted] dialogu społecznego i utrudniania pracownikom prowadzenia działalności związkowej oraz odmawiania prawa do informacji - zakwestionowanych w toku kontroli – istotny w mojej ocenie jest fakt, że żadna z organizacji związkowych działających w wymienionych Spółkach, po otrzymaniu informacji o tematyce kontroli, nie była zainteresowana spotkaniem z inspektorami pracy i nie wskazała jakichkolwiek naruszeń przepisów prawa pracy, które powinny być przedmiotem podjętych przez nich czynności kontrolnych. Dodam również, że reorganizacja przeprowadzana w [redacted] trwała około roku i dotyczyła kilku tysięcy osób, natomiast zgodnie z posiadaną przeze mnie wiedzą, do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie nie wpłynęła ani jedna indywidualna lub związkowa skarga dotycząca tego procesu.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom Pana K [redacted] Z [redacted] Przewodniczącego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy [redacted] zorganizowano w listopadzie 2022 r. spotkanie w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Pan Przewodniczący przedstawił swoje stanowisko w sprawach będących przedmiotem skargi i zadeklarował sporządzenie listy pracowników, w jego ocenie, „skrzywdzonych” przez pracodawcę podczas reorganizacji stanowisk. Ostatecznie, pomimo prośby inspektorów pracy, Pan Przewodniczący nie przedłożył zgód tych osób do reprezentowania przez Związek Zawodowy, nie wskazał również żadnych norm prawnych jakie miałyby być naruszone wobec nich przez pracodawcę.


O sposobie załatwienia skargi z 3 sierpnia 2022 r., Pan Przewodniczący został poinformowany przez inspektora pracy pismami z 5 grudnia 2022 r. i 8 marca 2023 r.

Jednocześnie informuję, że Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie jest adresatem kilku zawiadomień o powstaniu sporów zbiorowych których przedmiotem są warunki płacy, skierowanych przez .., i .

Zawiadomienie o ostatnim sporze zbiorowym dotyczącym warunków pracy – zainicjowanym przez Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy

- wpłynęło 3 lutego 2023 r. Strona Pracodawcy wyraziła gotowość do prowadzenia rokowań.

Przedstawiając ustalenia dokonane w zakresie skargi Pana Ki Z , pragnę bardzo przeprosić za długi czas oczekiwania na moją informację. Jednocześnie zapewniam Panią Marszałek, że dołożę wszelkich starań, aby o wynikach kontroli uzupełniającej została Pani powiadomiona niezwłocznie po jej zakończeniu.

Z wyrazami szacunku


Do wiadomości:

Pan
Andrzej Cegła
p.o. Okręgowy Inspektor Pracy
w Warszawie