

**ODPOWIEDZI NA PYTANIA PRACOWNIKÓW ENEA OPERATOR SP. Z O.O.
DOTYCZĄCE PROJEKTU CUW**

Szanowni Państwo,

Dziękujemy za zgłoszenie wątpliwości i pytań, które otrzymaliśmy 05.03.2014 r. Zapraszamy do zapoznania się z poniższymi odpowiedziami:

- 1. Wprowadzany na siłę projekt CUW jest przedmiotem sporu zbiorowego w Operatorze (złamanie Porozumienia z Sierakowa z 29.06.2007r.). Kontynuowanie tych działań spowoduje akcję strajkową. Zarządy działając w zмовie łamią prawo przenosząc bez porozumienia Pracowników Operatora do Enea Centrum. Traktują Pracowników jak biurko czy komputer. Odpowiedzialność za akcję strajkową i pozwy sądowe spada również na Zarząd Enea Centrum? Czy Zarząd jest tego świadomy?**

Projekt CUW nie jest wprowadzany na siłę, a spółka ENEA Centrum Sp. z o.o. nie znajduje się w sporze zbiorowym. Wszystkie działania podejmowane dotychczas przez pracodawców nie naruszają przepisów prawa powszednie i wewnętrznie obowiązującego. Wyjaśniamy, że przeniesienie w 2014 roku Pracowników z ENEA Operator Sp. z o.o. do ENEA Centrum Sp. z o.o. w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy nie będzie stanowić naruszenia postanowień § 4 ust. 3 i 4 Porozumienia. W pierwszej kolejności wskazujemy, iż postanowienia Porozumienia nie zakazują dokonywania takiego przeniesienia, a planowany transfer Pracowników do CUW w ENEA Centrum Sp. z o.o. ma dotyczyć wyłącznie przejęcia niewielkiej wyspecjalizowanej w określonych funkcjach i zadaniach części ENEA Operator Sp. z o.o. oraz jej poszczególnych jednostek organizacyjnych, i to szczebla niższego niż Oddziały Dystrybucji. Należy przy tym podkreślić, iż na skutek przejścia Pracowników do CUW nie nastąpi w żadnej mierze zmiana określonej treścią postanowień § 4 ust. 3 i 4 Porozumienia struktury organizacyjnej ENEA Operator Sp. z o.o., to jest w dalszym ciągu zostaną utrzymane Oddziały Dystrybucji. Podkreślamy, również, iż postanowienia § 4 ust. 3 i 4 Porozumienia nie stanowią treści indywidualnego stosunku pracy Pracownika ENEA Operator Sp. z o.o. przenoszonego do ENEA Centrum Sp. z o.o. Zgodnie z wiedzą Zarządu Spółki ENEA Centrum Sp. z o.o., także w spółce ENEA Operator Sp. z o.o. nie jest obecnie prowadzony spór zbiorowy.

- 2. 3 marca 2014 r. Zarząd Enea Centrum razem z Zarządami Enea S.A. i Enea Operator dostał ostateczne wezwanie do rokowań w zaistniałym sporze zbiorowym dotyczącym CUW. Czy Zarząd Enea Centrum zamierza przystąpić do rokowań?**

ENEA Centrum Sp. z o.o. na dzień dzisiejszym tj. na dzień 14 marca 2014 roku nie znajduje się w sporze zbiorowym w rozumieniu Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U.1991.55.236). Wyjaśniamy, że pismem z dnia 13 marca 2014 roku związku zawodowe działające w ENEA Centrum sprecyzowały swoje żądania zgodnie z wymogami ww. ustawy, jednak żadne z nich nie dotyczyło spraw związanych z projektem CUW. Dotyczyły one wewnętrznej polityki płacowej w ENEA Centrum Sp. z o. o. i pozostawały bez jakiegokolwiek związku z przejściem Pracowników do nowego zakładu pracy. Do dnia 17 marca ENEA Centrum Sp. o. o. może

odpowiedzieć na żądania związków zawodowych, od czego dopiero uzależnione będzie powstanie sporu zbiorowego.

Zarząd Spółki nie otrzymał nigdy żądania w zakresie dotyczącym CUW w rozumieniu przepisów Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nie ma więc możliwości prawnych przystąpienia do rokowań.

3. 10.12.2013 podczas próby zawarcia porozumienia w sprawie przenoszenia Pracowników do Enea Centrum strona pracodawcy podkreślała, że na moment przejścia nie zamierza zmieniać warunków zatrudnienia przenoszonych Pracowników i dlatego strona pracodawcy nie będzie negocjować porozumienia w oparciu o art. 26 (1) ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych. Czy coś w tym temacie się zmieniło, czy jest wola zawarcia porozumienia i do kiedy pracodawcy nie zamierzają ingerować w warunki zatrudnienia?

Tak, jak było to na dzień 10 grudnia 2013 roku, tak też na dzień dzisiejszy brak jest podstaw prawnych i faktycznych do zawarcia porozumienia transferowego w trybie art. 26 (1) ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych.

4. Dlaczego w Koźienicach można było zawrzeć porozumienie w sprawie przenoszenia Pracowników? Porozumienie zawarto zgodnie art. 26 (1) ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych (źródło prawa pracy). Jesteśmy jedną grupą, tam można a w innych spółkach nie można?

Dla zawarcia porozumienia w tym trybie, w jakim zostało ono zawarte w Koźienicach muszą zostać spełnione przesłanki określone przepisami prawa. W sytuacji, gdy nie są one spełnione brak jest podstaw prawnych do jego zawierania. W przypadku zawartego w grudniu 2013 roku porozumienia transferowego w ramach projektu Integracji Obszaru Wytwarzania (IOW) istniały podstawy prawne do zawarcia porozumienia w trybie art. 26 (1) 3 Ustawy o związkach zawodowych, gdyż na mocy tego porozumienia uzgodniono możliwość modyfikacji warunków pracy i płacy części przenoszonych Pracowników do nowego pracodawcy (dotyczyło to niektórych przedstawicieli kadry kierowniczej). Natomiast w przypadku projektu CUW, co już wielokrotnie przykazywaliśmy Pracownikom, Pracodawca nie planuje modyfikacji warunków pracy i płacy Pracowników w związku z ich przejściem do ENEA Centrum. W konsekwencji brak jest podstaw prawnych do zawarcia takiego porozumienia transferowego. Jesteśmy jedną Grupą Kapitałową, jednakże fakt, iż w przypadku jednego procesu zachodzą przesłanki do zawierania porozumienia w trybie art. 26 (1) ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych nie oznacza automatycznie, że takie przesłanki zachodzą w innych przypadkach.

5. Czy Zarządy związane z projektem CUW świadomie obchodzą zawarte porozumienia i zastępują zbiorowe uprawnienia pracownicze na indywidualne?

Zarządy związane z projektem CUW nie obchodzą, ani świadomie ani nieświadomie zawartych porozumień i nie zastępują zbiorowych uprawnień pracowniczych indywidualnymi. Wszystkie działania podejmowane przez Zarządy pracodawców zaangażowanych w projekt CUW są zgodne z obowiązującymi przepisami, tak powszechnego, jak też zakładowego prawa pracy obowiązującymi u tych pracodawców. W szczególności są przestrzegane wszystkie postanowienia źródeł prawa pracy w zakresie zbiorowych stosunków pracy i nie zachodzi przypadek „zamiany uprawnień pracowniczych na indywidualne”.

6. Jaka jest gwarancja zachowania dotychczasowego miejsca pracy np. w Gorzowie Wlkp. i na jak długo?

Tak, jak podkreślano to w czasie spotkań i prezentacji dla Pracowników gwarancją zachowania dotychczasowych miejsc pracy jest świadczenie jej przez Pracowników, podobnie jak u dotychczasowego pracodawcy - na należytych poziomie i z zaangażowaniem. Natomiast, jeśli rozumieć pytanie jako pytanie o gwarancję zachowania dotychczasowego miejsca pracy tj. lokalizacji świadczenia pracy przez Pracownika, to gwarancją taką są Klienci obsługiwani przez pracodawcę i ich potrzeby. Podkreślamy też, iż funkcjonowanie ENEA Centrum Sp. z o.o. oparte jest na założeniu rozproszenia terytorialnego, które odpowiada potrzebom naszych Klientów. Innymi słowy tak długo, jak będziemy mieli Klientów działających na obszarze np. Gorzowa Wielkopolskiego, będzie to swoistą gwarancją zachowania miejsc pracy.

7. Czy Pracownicy mający gwarancję zatrudnienia do 2018 r. zachowają ją po kilkukrotnej zmianie pracodawcy? W szczególności czy można, potwierdzić gwarancje wynikające z Porozumienia z Sierakowa obejmującego również załącznik nr. 3 dotyczącego rekrutacji wewnętrznej. Czy załącznik nr 3 podpisał poprzednik prawny ENEA Centrum?

Gwarancja zatrudnienia jaką objęty jest skutecznie Pracownik przechodzący do ENEA Centrum Sp. z o.o. z ENEA Operator Sp. z o.o. czy ENEA S.A. zostaje utrzymana z mocy prawa, co jest konsekwencją przejścia Pracowników w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy. Zasada taka ma zastosowanie bez względu na liczbę kolejnych zmian Pracodawcy pod warunkiem, iż zastosowanie znajduje powyższy przepis. Zasada zachowania gwarancji zatrudnienia ma pełne zastosowanie do gwarancji wynikających z Porozumienia z Sierakowa, jakie dany Pracownik skutecznie posiada. Należy też zauważyć, iż przejście do ENEA Centrum Sp. z o.o. jest zdarzeniem jednorazowym i nie planowane są dalsze przekazywania Pracowników z ENEA Centrum Sp. z o.o. do innych podmiotów.

8. Co z zapewnieniami, że nikt na niczym nie straci skoro np. nagroda na Dzień Energetyka ma być niższa niż 2013 r., na dodatku szkodliwym Pracownicy, którzy przeszli z Enea S.A. tracąc ok. 900 zł rocznie, odprawa emerytalna również będzie mniejsza.

Nagroda z okazji Dnia Energetyka ma charakter roszczeniowy, tj. jest przyznawana w wysokości nie mniejszej niż 25% średniego wynagrodzenia u danego pracodawcy. Przepis ten nie ulegnie zmianie, tzn. nadal będą Państwo mieli prawo do nagrody w wysokości 25%, tyle, że według średniej wynagrodzeń u pracodawcy, do którego Państwo przejdą. Dlatego też złożona przez pracodawcę oferta nagrody za rok 2014 w wysokości 1510 złotych brutto w ENEA Centrum Sp. z o.o. jest zgodna z postanowieniami zakładowego prawa pracy obowiązującego u pracodawcy, tj. wynosi ona 25% średniego wynagrodzenia obowiązującego w ENEA Centrum Sp. z o. o. Wyjaśniamy, że dokładnie taki sam mechanizm będzie miał zastosowanie w przypadku dodatku szkodliwego oraz prawa do odprawy emerytalnej. Obecnie posiadacie Państwo prawo do tego dodatku w wysokości 5% średniej zasadniczej stawki godzinowej za każdą faktyczną godzinę pracy przy monitorze ekranowym. W ENEA Centrum Sp. z o. o. będą Państwo mieli prawo do dodatku w takiej samej wysokości i według tych samych zasad, tj. liczonej od średniej zasadniczej stawki godzinowej, tyle, że obowiązującej u nowego pracodawcy. Jeżeli chodzi natomiast o prawo do odprawy, to jej wysokość jest ustalana jako 70% średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy z roku poprzedniego. Obecny ani nowy pracodawca nie jest w stanie zagwarantować Państwu niezmienności średniego miesięcznego wynagrodzenia, gdyż tak samo, jak w przypadku dotychczasowego pracodawcy, jak i nowego

pracodawcy, średnia ta może ulec i ulega zmianom, w zależności od wielu zmiennych (np. zwiększenie lub zmniejszenie stanu zatrudnienia, podwyżki czy obniżki płac). Pracodawca nie ma więc wpływu na praktyczne aspekty zastosowania tych przepisów. W sensie jednak Państwa uprawnień ze stosunku pracy pozostają one niezmienione i będą stosowane przez ENEA Centrum Sp. o. o. według dotychczasowych zasad.

9. Czy w Enea Centrum planuje się wyrównanie dysproporcji płacowych Pracownikom wykonującym tą samą pracę, jeżeli tak, to skąd spółka weźmie na to fundusze i jak długo będzie trwał ten proces?

Wynikającym z zasad prawa pracy obowiązkiem pracodawcy jest równe traktowanie Pracowników, także w zakresie zasad i wysokości wynagrodzeń. Powyższe oznacza, iż docelowo musi nastąpić zniwelowanie ewentualnych różnic płacowych Pracowników zatrudnionych na tożsamych stanowiskach pracy. Fundusze na ten cel będą pochodzić ze środków obrotowych pracodawcy. Proces zajmie natomiast od kilku do kilkunastu miesięcy.

10. Na jednym z wielu wcześniejszych spotkań ws C UW poinformowano, że nie będzie przymusu przechodzenia do C UW i, że Pracownicy dostaną oferty pracy w Operatorze. Proszę podać przykład takich ofert dla Pracowników z OD Gorzów Wlkp.

Zarząd ENEA Centrum Sp. z o.o. nie posiada wiedzy na temat takich oświadczeń, jak też nigdy nie składał takowych. Proces przejścia Pracowników w trybie art. 23 (1) Kodeksu pracy powoduje z mocy prawa zmianę pracodawcy, a Pracownik nie ma możliwości zablokowania takiego procesu. Może natomiast, zgodnie z obowiązującymi przepisami rozwiązać umowę o pracę za 7 dniowym uprzedzeniem w trybie art. 23 (1) par. 4 Kodeksu pracy.

11. Zapewnienia, że projekt C UW zapewni wszystkim przenoszonym pracę, kłóci się z ofertą PDO. Proszę to wytłumaczyć. Ilu Pracowników ma sprzedać swoje miejsce pracy (PDO), by pozostali mieli pracę?

Zapewnienie o tym, iż projekt C UW zapewni wszystkim przenoszonym Pracownikom pracę jest aktualne i nie pozostaje w sprzeczności z przygotowaną przez Pracodawcę ofertą PDO. Jak bowiem wskazuje sama nazwa PDO – jest to Program Dobrowolnych Odejść. Powyższe oznacza całkowitą dobrowolność po stronie Pracowników w kwestii ich decyzji, co do kontynuacji bądź zakończenia zatrudnienia. Co więcej – zgodnie z założeniami PDO, Pracownikom podejmującym decyzję o dobrowolnym rozwiązaniu stosunków pracy, pracodawca będzie wypłacał dodatkowe, wysokie odprawy, znacznie przewyższające wysokość odpraw ustawowych,

12. Próba pionizacji służb informatycznych (próba złamania Por. z Sierakowa), była powodem strajku w Operatorze 18.06.2012 r. Czy Zarządy ponownie chcą doprowadzić do akcji Strajkowej?

Zamiarem Zarządu ENEA Centrum Sp. z o.o. nie jest doprowadzenie do akcji strajkowej. Podkreślamy, co zostało już wskazane szczegółowo w naszej odpowiedzi na pytanie nr 1, że projekt C UW i przejście Pracowników nie stanowią naruszenia przepisów prawa zakładowego. Pracodawcy nie mają jednak wpływu na decyzje podejmowane w ramach autonomicznych uprawnień organizacji związkowych, określonych w Ustawie o związkach zawodowych oraz Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a zatem uznają ich prawo do wszczynania sporów zbiorowych, o ile tylko są one zgodne z przepisami

ustawy. Raz jeszcze podkreślamy, że proces przejścia Pracowników w trybie art. 23 (1) Kodeksu pracy powoduje z mocy prawa zmianę pracodawcy, a Pracownik nie ma możliwości zablokowania takiego procesu. Może natomiast, zgodnie z obowiązującymi przepisami, rozwiązać umowę o pracę za 7 dniowym uprzedzeniem w trybie art. 23 (1) par. 4 Kodeksu pracy.

13. Czy Zarząd Enea Centrum zna opinię Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ws nieuznawania sporów zbiorowych z 15.06.2012 r. „ W obecnie obowiązującym ustawodawstwie dotyczącym rozwiązania sporów zbiorowych nie występuje podmiot uprawniony do oceny zgodności zgłoszonych przez związki zawodowe żądań z art. 1 cytowanej ustawy. Oznacza to, że do powstania sporu zbiorowego wystarczy wystąpienie do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1 ustawy.” Z cytowanej wyżej opinii wynika również, że możliwy jest spór zbiorowy dotyczący realizacji lub przestrzegania wcześniej zawartych porozumień.

Przedmiotowa opinia znana jest Zarządowi ENEA Centrum Sp. z o.o.

14. Czy w zidentyfikowanych ryzykach powołania CUW wzięto pod uwagę to, że po pewnym czasie (np. po zmianie Zarządów) może zmienić się optyka i spółki Grupy znajdą sobie tańszych wykonawców niektórych usług?

Zmiana składu osobowego Zarządu jest normalną sytuacją w każdej spółce kapitałowej i może nastąpić w każdym czasie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa powszechnego oraz zapisami umowy spółki. Natomiast decyzja o tworzeniu CUW na bazie spółki ENEA Centrum Sp z o.o. wynika z przyjętej w Grupie Kapitałowej długoterminowej strategii działania grupy. Będzie ona kontynuowana bez względu na ewentualne zmiany osobowe w składzie zarządów spółek Grupy Kapitałowej ENEA.

15. Przeniesienie działalności Operatora do CUW w Enea Centrum może skutkować całkowitym i bezprawnym uzależnieniem OSD od jednego sprzedawcy, co w naszej opinii może nosić znamiona działalności na szkodę Spółki (odebranie koncesji na dystrybucję energii elektrycznej). Pisma w tej sprawie do Operatora pozostają bez odpowiedzi. Czy projekt CUW możliwy jest bez udziału w nim Operatora?

Po pierwsze, nie ma zamiaru przenoszenia całości działalności ENEA Operator do CUW. W ENEA Operator nadal pozostanie podstawowa i wynikająca z Prawa Energetycznego działalność przypisana do OSD, czyli między innymi utrzymanie i rozwój sieci dystrybucyjnej oraz świadczenie usług dystrybucji energii elektrycznej w sposób zapewniający równe traktowanie wszystkich uczestników rynku. Do CUW przeniesione zostaną wyłącznie tzw. obszary wsparcia (finanse, księgowość, rachuba płac, obsługa klienta, IT i logistyka), które nie stanowią podstawowej działalności ENEA Operator.

Po drugie, nie ma ryzyka uzależnienia OSD od sprzedawcy, gdyż obszary wsparcia przenoszone z ENEA Operator alokowane będą w Spółce ENEA Centrum, która nie jest sprzedawcą energii (ENEA Centrum nie posiada koncesji na sprzedaż energii elektrycznej). Zostaną też wprowadzone stosowne rozwiązania organizacyjne i systemowe ograniczające do minimum ryzyko naruszenia niezależności OSD, o której mówi Prawo Energetyczne. W ramach projektu CUW prowadzone są bardzo szczegółowe analizy prawne i regulacyjne dzięki czemu wypracowywane rozwiązania praktycznie pozbawione są ryzyk, które mogą skutkować tak drastycznymi rozwiązaniami, jak odebranie koncesji ENEA Operator.

Jednym z fundamentalnych założeń projektu CUW jest poprawa efektywności – organizacyjnej i kosztowej - funkcjonowania obszaru wsparcia w ramach GK ENEA. Cel ten możliwy jest do osiągnięcia jedynie przy pełnym wykorzystaniu potencjału Grupy oraz dzięki tzw. efektowi skali i synergii. W związku z powyższym rezygnacja z udziału w nim tak dużej Spółki jak ENEA Operator podważa ekonomiczną i biznesową sensowność całego przedsięwzięcia. Konkludując, nie jest możliwa realizacja projektu CUW bez udziału ENEA Operator

16. Kiedy będą znane schematy organizacyjne oraz finansowanie Spółka Enea Centrum?

Projekt Regulaminu organizacyjnego przedstawiającego strukturę organizacyjną ENEA Centrum, która będzie funkcjonować od 01.04.2014 roku, a w przypadku Departamentu Finansowego zawierająca również struktury będące konsekwencją przejścia obszaru księgowości i finansów z ENEA Wytwarzanie S.A. i ENEA Trading Sp. z o.o. od dnia 01.05.2014 r., zostanie przesłany do konsultacji Stronie Społecznej (zgodnie z procedurą konsultacji społecznych) w dniu 14.03.2014 r.

Jeśli chodzi zaś o kwestie finansowania działalności Centrum Usług Wspólnych, jest i będzie ona finansowana z przychodów uzyskiwanych od spółek Grupy Kapitałowej będących Klientami CUW-u. Cena usług jest efektem negocjacji pomiędzy spółkami - Klientami a ENEA Centrum Sp. z o.o. (CUW-em) i co do zasady jest ustalana w formule umożliwiającej pokrycie kosztów pozyskanych Pracowników wraz z niezbędnymi kosztami stanowiska pracy, jak również wypracowanie marży umożliwiającej pokrycie co najmniej tzw. kosztów ogólnego zarządu, czyli kosztów komórek organizacyjnych CUW-u innych niż bezpośrednio zaangażowane w świadczenie scentralizowanej usługi dla Klientów.

17. To już trzecie spotkanie dotyczące CUW w Gorzowie Wlkp. Komunikacja i badanie nastrojów to cel tych spotkań. Proszę skomentować nastroje panujące w Oddziale Dystrybucji Gorzów Wlkp. i innych Oddziałach.

Przejęcie do nowego pracodawcy, jest dużą zmianą, która, co zrozumiale, wywołuje wśród Pracowników emocje – niepokój, wątpliwości, zdenerwowanie. Podczas spotkań widzimy te emocje i rozumiemy, że dla wielu Pracowników zmiana pracodawcy, często po wielu latach pracy, powoduje stres i niepewność. Spotykamy się z Pracownikami, aby móc bezpośrednio odpowiedzieć na ich pytania i wątpliwości. Część z nich udaje się rozwiązać, a dla niektórych potrzebny jest jeszcze czas, który pokaże, że nasze zapewnienia po przejściu do ENEA Centrum faktycznie będą realizowane.

Członek Zarządu
ds. Finansowych

Ewa Troszczyńska

PROKURANT - *Alina Dąbnińska*