



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA

60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl

Tel: 68 328-18-49; Tel: 61 856-11-25; Tel/Fax 61 856-11-55

Zielona Góra 27 października 2011 r.

Zarząd Enea Operator Sp. z o.o. w Poznaniu

Szanowny Zarządzie!

Zbliża się dzień *Wszystkich Świętych* i jak doświadczenie podpowiada, ani się obejrzymy i będziemy mieli *Boże Narodzenie*. Oczywiście nie ma w tym stwierdzeniu nic odkrywczego poza faktem, że po *Bożym Narodzeniu* powitamy *Nowy Rok*. Problem jednak polega na tym, że istotą niniejszego wystąpienia nie jest wyspecyfikowanie w jakiej kolejności pojawiają się dni świąteczne, lecz w jakich nastrojach pracownicy powitają zbliżający się *Nowy Rok*.

Uchwałą nr 202/2011 z dnia 26 maja 2011 r. Zarząd Enea Operator Sp. z o.o. podjął decyzję o uruchomieniu projektu dotyczącego zmiany struktury organizacyjnej w zakresie pionizacji funkcji FK, IT i audytu oraz zmian w Departamencie DK. Ustanowiono Komitet Sterujący Projektu i powołano Zespół projektowy. Do zadań Zespołu projektowego należy m.in. przygotowanie projektu zapewniające termin gotowości do wdrożenia na dzień 01 grudnia 2011 r. oraz kompleksowe wdrożenie z dniem 01 stycznia 2012 r.

Poza istotnym pytaniem: jakie skutki dla Oddziałów Dystrybucji będzie miało wdrożenie projektu (a takie skutki na pewno się pojawiają), zastanawiające jest, kiedy zamierzacie Panowie poinformować związki zawodowe o całym zakresie skutków wynikających z w/w projektu dla jednostek organizacyjnych i co ważne, dla samych pracowników.

W naszej ocenie zamierzone działania restrukturyzacyjne całkowicie ubezwłasnowolnią i zdeprecjonują znaczenie Oddziałów Dystrybucji, które staną się wyłącznie „wydmuszkami” w układzie gospodarczym Spółki Enea Operator na rzecz wzmocnienia i rozbudowy struktur centralnych. Z historii ostatnich lat wiemy, że podobne działania restrukturyzacyjne przeprowadzone np. w Telekomunikacji Polskiej S.A. doprowadziły do likwidacji Oddziałów.

Jeżeli nasze obawy są w ocenie Szanownego Zarządu przesadzone, to wyłącznie jest to Waszą winą Panowie. Uważamy że z pełną premedytacją unikacie dialogu ze stroną społeczną w niniejszym zagadnieniu, na rzecz realizacji „polityki faktów dokonanych”.

Pozwolę sobie przypomnieć, że na mocy Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego zawartego na podstawie art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych, z dnia 29 czerwca 2007 r. – dalej zwanego Trójstronne Porozumienie Zbiorowe, Enea Operator Sp. z o.o. przyjęła na siebie zobowiązania z których winna się wywiązać.

W związku z powyższym, nasuwa się pytanie: czy w sprawie planowanej pionizacji nastąpiło wyczerpanie procedury informacyjno-konsultacyjnej, o której mowa w Aneksie nr 3 do Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego z dnia 29 czerwca 2007 r. (Zasady informowania organizacji związkowych i przeprowadzania z nimi konsultacji)? Niestety, fakt taki nie miał miejsca.

W tym momencie istotne jest to, że Enea Operator brała udział jako strona w rokowaniach nad treścią Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego. Jeśli dla spółki Enea

Operator niejasna wydaje się jego treść do tego stopnia, że rodzi problemy interpretacyjne, należy odnieść się do towarzyszącego mu zgodnego zamiaru stron w dniu, w którym zostało ono zawarte.

W uzupełnieniu należy przytoczyć zatem kilka dodatkowych faktów, a mianowicie:

1. Do końca czerwca 2007 roku działalność dystrybucyjna Spółki ENEA S.A. prowadzona była w ramach oddziałów dystrybucji, które dzieliły się na rejony dystrybucji i posterunki. Każda z tych jednostek organizacyjnych miała ściśle określony obszar działania.
2. Zmianę polegającą na obowiązkowym „pozbyciu się” działalności dystrybucyjnej przez Spółkę ENEA S.A. wymusiła Dyrektywa 2003/54/EC Parlamentu Europejskiego i Rady z 26.06.2003 r. w sprawie wspólnych zasad wewnętrznego rynku energii elektrycznej i uchylenia Dyrektywy 96/92/EC – dalej powoływana jako „Dyrektywa 54” oraz nowelizacja Prawa energetycznego dokonana ustawą z dnia 4.03.2005 r. o zmianie ustawy - Prawo energetyczne oraz ustawy - Prawo ochrony środowiska (Dz.U. Nr 62, poz. 552), którą to nowelizacją dostosowano Prawo energetyczne do uregulowań Dyrektywy 54, i która w zasadniczej części weszła w życie w dniu 3.05.2005 r.
3. W celu realizacji nałożonego Dyrektywą 54 obowiązku, spółka ENEA S.A. zawiązała spółkę ENEA Operator Sp. o.o., która to spółka pozostaje z nią do chwili obecnej w stosunku zależności i powiązania, o którym mowa w art. 4 ustawy kodeks spółek handlowych.
4. Zgodnie z umową zbycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa z 30 czerwca 2007 r. zawartą pomiędzy ENEA S.A. a ENEA Operator sp z .o.o. w formie aktu notarialnego w kancelarii notarialnej w Poznaniu przy ul. Libelta 1A, ENEA S.A. wyposażyła ENEA Operator Sp. z o.o. w majątek służący „do realizacji zadań gospodarczych związanych z dystrybucją energii elektrycznej w rozumieniu art. 55[1] kodeksu cywilnego - przedsiębiorstwo dystrybucyjne” - §1 umowy.
5. W oderwaniu od działań prawnych widzimy przedsiębiorstwo (lub raczej zorganizowaną część przedsiębiorstwa), którego przedmiotem jest działalność dystrybucyjna prowadzona w ramach Oddziałów dystrybucji, które dzielą się na rejony dystrybucji, przy czym każda z tych jednostek organizacyjnych ma ściśle określony obszar działania. Przedsiębiorstwo to do 30 czerwca 2007 roku prowadzone jest przez spółkę ENEA S.A. a od 1-go lipca 2007 przez spółkę ENEA Operator Sp. z o.o. Zmiana podmiotu prowadzącego przedsiębiorstwo (w dacie przejścia) nie ma najmniejszego wpływu na jego kształt. Działalność dystrybucyjna prowadzona jest nadal w oparciu o oddziały i rejony. Fakt ten wynika między innymi z celu i charakteru „przejścia” przedsiębiorstwa pod zarząd spółki ENEA Operator, nie popartego koniecznością ekonomiczną (np. restrukturyzacja przedsiębiorstwa ENEA S.A. oparta na „słabych” wynikach gospodarczych), a wynikającego z konieczności realizacji Dyrektywy 54.
6. Na „wyodrębnienie” Operatora Systemu Dystrybucyjnego nałożyły się sprawy pracownicze – objęte działalnością związków zawodowych. Wraz z przedsiębiorstwem dystrybucyjnym pod zarząd nowej spółki, w trybie art. 23[1] do nowego pracodawcy „przeszło” ok. 6 tys. pracowników.
7. Zadaniem związków zawodowych sprecyzowanym między innymi w DYREKTYWIE 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) implementowanej do prawa polskiego w postaci art. 26 [1] ustawy o związkach zawodowych, było zadbanie, by „przejście” pracowników do nowego pracodawcy (operacja dokonywana z pominięciem woli pracowników) nastąpiło bez uszczerbku dla ich praw i interesów.

8. Związki zawodowe oraz dotychczasowy (ENEA S.A.) i nowy pracodawca (ENEA Operator Sp. z o.o.), by zapewnić osiągnięcie celu, o którym mowa w pkt. 7, rozpoczęły rokowania, w następstwie których podpisano Trójstronne Porozumienie Zbiorowe.

Trójstronne Porozumienie Zbiorowe z dnia 29 czerwca 2007 r. zostało zawarte na podstawie art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych, tym samym, zgodnie z art. 9 kodeksu pracy i ma przymiot źródła prawa pracy i charakter aktu normatywnego. Fakt ten ma podstawowe znaczenie dla interpretacji i zrozumienia jego treści.

Ponieważ Trójstronne Porozumienie Zbiorowe ma dla nas kluczowe znaczenie, należy przytoczyć słowami Sądu Najwyższego kilka zasad, którymi należy się kierować przy wykładni tego typu dokumentów. Wyrok Sądu Najwyższego -Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 lipca 2009 r. II PK 37/2009 LexPolonica nr 2377277: Porozumienie zbiorowe zaliczone do prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) **jest aktem normatywnym**, a nie czynnością prawną i nie ma podstaw, aby stosować do niego w sposób bezpośredni zasady wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 2 k.c.). **Wykładni postanowień takiego porozumienia należy dokonywać według zasad interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa**. Nie wyłącza to oczywiście możliwości interpretowania przepisów takiego porozumienia przy pomocy innych niż językowa metod wykładni. Można wręcz powiedzieć, że przy takim źródle prawa, uwzględnienie woli stron porozumienia i celu jego zawarcia, (podobnie, jak przy umowie - art. 65 § 2 k.c.) powinno mieć miejsce w większym stopniu niż przy interpretacji przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Następuje to w ramach wykładni odwołującej się do woli (racjonalnego) prawodawcy, która nie może jednak pozostawać w sprzeczności z wykładnią językowo-logiczną porozumienia zbiorowego i prowadzić do ustalenia normy prawnej niezgodnej z treścią interpretowanych postanowień takiego aktu.

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 marca 2008 r. I PK 232/2007 LexPolonica nr 2028029: **W procesie wykładni postanowień układów zbiorowych pracy a także innych porozumień zbiorowych wykładnia autentyczna oraz subiektywna odgrywają szczególną rolę**.

Przyjętym także przez ENEĘ Operator celem Porozumienia było między innymi zadbanie o to, by prawa, jakie pracownicy mieli u dotychczasowego pracodawcy (ENEA S.A.) i odpowiadające im interesy – zostały zachowane u nowego pracodawcy (ENEA Operator).

Cel ten jest realizowany poszczególnymi paragrafami Porozumienia:

- §2 -objęcie ENEA Operator sp. z o.o. tzw. Porozumieniem Zielonogórskim,
- §3 -objęcie ENEA Operator sp. z o.o. zakładowym układem zbiorowym pracy, który obowiązywał w ENEA S.A.
- § 5 -odnoszący się do kwestii akcji pracowniczych,
- § 6 -zwiększający gwarancje zatrudnienia w spółce ENEA Operator,
- § 7 i § 9 odnoszący się do wzrostu wynagrodzeń w ENEA Operator itp.

Przy nieco długim ale niezwykle ważnym wstępie, istotny jest dla nas **§ 4 Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego**, który odnosi się do schematu organizacyjnego przedsiębiorstwa przeniesionego pod zarząd nowej spółki – ENEA Operator. Z paragrafu tego jasno wynika, że część przedsiębiorstwa spółki ENEA S.A. odpowiedzialna za dystrybucję energii elektrycznej – była zorganizowana w oparciu o Regulamin Organizacyjny obowiązujący między innymi w dniu 11 czerwca 2007 r. Oczywiście jest, że dokument ten – zapewne przyjęty uchwałą Zarządu ENEA S.A. - nie mógł „na dłuższą metę” obowiązywać w przedsiębiorstwie prowadzonym już przez inną spółkę. Zatem strony Porozumienia spodziewały się, że nowa spółka, która przejmie przedsiębiorstwo od ENEA S.A. zechce

zorganizować je lub przeorganizować według własnej oceny i potrzeb Regulaminem Organizacyjnym uchwalonym przez własny Zarząd. Związki zawodowe mogły ocenić dotychczasowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa pod rządami spółki ENEA S.A. i uchwalonego przez nią Regulaminu jako sprawdzone dla pracowników. Mogły zatem zażądać od nowej spółki, by ta tworząc własny Regulamin Organizacyjny dla przejętego przedsiębiorstwa opierała się na Regulaminie Organizacyjnym ENEA S.A. z dnia 11 czerwca 2007 r. Spółka ENEA Operator zobowiązała się, że uchwalony przez nią nowy Regulamin Organizacyjny dla przejętego przedsiębiorstwa „w celach i założeniach nie będzie odbiegał od Regulaminu Organizacyjnego ENEA S.A.”. W § 4 ust. 3 ENEA Operator Sp. z o.o. zobowiązuje się do realizacji takiej struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa, w którym „prowadzenie działalności gospodarczej oparte będzie na terytorialnym podziale obszaru działania ENEA S.A. a w szczególności zostaną zachowane w obecnym kształcie Oddziały Dystrybucji”. Oznacza to, że ENEA Operator - przejmując działające przedsiębiorstwo, zorganizowane w oparciu o pewien schemat wynikający z funkcjonującego dotychczas Regulaminu Organizacyjnego spółki ENEA S.A. - zobowiązała się do zachowania ciągłości jego funkcjonowania w dotychczasowej formie (nie dotyczy to wyłącznie granic administracyjnych Oddziałów), dającej odpowiednią liczbę i kształt oddziałów i rejonów.

Odnosnie zobowiązań przyjętych w Trójstronnym Porozumieniu Zbiorowym przez spółkę ENEA S.A. i ENEA Operator Sp. z o.o. należy przywołać art. 20 Konstytucji, który stanowi, iż „Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej **oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej**”. Lex specialis do tego przepisu jest z pewnością art. 18[2] ustawy kodeks pracy wyrażający zasadę partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. W rozpatrywanym przypadku mamy do czynienia z restrukturyzacją przedsiębiorstwa, w następstwie której nowy pracodawca zobowiązał się do prowadzenia przedsiębiorstwa zgodnie z założeniami przyjętymi w podpisanym przez siebie porozumieniu. Na wagę i doniosłość tego typu porozumień oraz obowiązki pracodawców z nich wynikające niejednokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy. W sprawie o sygnaturze akt III KAS 2/08 Kolegium Arbitrażowe przy Sądzie Najwyższym, biorąc pod uwagę przepisy o obowiązku uzgodnień w przypadkach restrukturyzacji, zawarte w umowach społecznych zobowiązało pracodawców „w przypadku przyszłych zamierzeń w zakresie „dalszej restrukturyzacji”, do każdorazowego podjęcia szczególnych starań o uzgodnienie kwestii dotyczących praw i interesów pracowniczych ze stroną związkową”. W uzasadnieniu dodatkowo czytamy, iż *Właściciele mogą „podzielić się” tym co do nich należy, a restrukturyzacja nigdy nie jest obojętna dla sytuacji pracowników, zakładów restrukturyzowanych co usprawiedliwia zaangażowanie związków zawodowych. **Jeżeli zatem pracodawcy zobowiązali się do uzgodnienia restrukturyzacji z partnerem rokowań zbiorowych, to powinni zobowiązanie to wykonać z odpowiednią starannością.*** Powinni zrobić wszystko co jest odpowiednie dla istoty uzgodnienia.

W podsumowaniu należy podkreślić, że spółka ENEA Operator przyjęła na siebie zobowiązanie do prowadzenia przejętego przedsiębiorstwa w oparciu o te zasady, jakimi kierowała się ENEA S.A. W naszej ocenie ENEA Operator Sp. z o.o. nie wywiązuje się z przyjętych zobowiązań. Ponieważ prawnie dopuszczalną sankcją, jaka może dla niej z tego wynikać, jest spór zbiorowy założony przez związki zawodowe (dopuszczalność prowadzenia sporu wokół porozumienia wynika z ust. 2 art. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) związkom zawodowym nie pozostanie nic innego, niż egzekwowanie swojego ustawowego uprawnienia.

Do rozstrzygnięcia pozostaje jeszcze jedno zagadnienie, a mianowicie czy prawidłowo zastosowano w tym przypadku Aneks nr 3 do Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego wprowadzający zasady informowania związków zawodowych i prowadzenia

z nimi konsultacji. W ustępie 1 wstępu strony uznały „potrzebę stworzenia wspólnego systemu wymiany informacji oraz przyjęcia modelu konsultacji i uzgodnień dla całej grupy kapitałowej ENEA w przypadkach co do których strony zobligowane są w obowiązujących dotychczas porozumieniach i uzgodnieniach do dokonywania uzgodnień. Z powyższego wynika, że konsultacje i uzgodnienia prowadzone są w tych przypadkach, gdy wynika to z odpowiednich przepisów. Z § 3 i następnych wynika, że pracodawcy mają obowiązek konsultowania ze związkami zawodowymi podejmowanych działań. Na marginesie należy wskazać, że biorąc pod uwagę zbieżność treści aneksu zarówno z DYREKTYWĄ 2002/14/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (2002/14/WE) oraz implementującą ją ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji można przyjąć, że strony aneksu wyznaczyły związki zawodowe do roli, jaką miały posiadać rady pracowników w kwestii informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji.

W obecnej chwili możemy otwarcie powiedzieć, że wiedza związków zawodowych na temat przedmiotowej pionizacji oparta jest na „korytarzowych plotkach”. Bez wątpienia jest to efektem braku wywiązania się przez pracodawcę (Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o.) z obowiązku o którym była mowa powyżej.

Prawidłowym działaniem, które powinien podjąć pracodawca jest wezwanie do rokowań nad ewentualną zmianą § 4 Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego, a nie podejmowanie decyzji sprzecznych z wcześniej przyjętymi zobowiązaniami. W następnej kolejności konsultowanie ich ze związkami zawodowymi w trybie zasad wynikających z Aneksu.

W przypadku braku przestrzegania wyżej omówionych zasad wynikających z podpisanych Porozumień, organizacje związkowe zmuszone będą do wykorzystania swoich uprawnień wynikających z obowiązującego prawa.

MIĘDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego

Jerzy Wiertelak

K/O

1. ENEA S.A.
2. Rada Nadzorcza ENEA Operator Sp. z o.o.
3. Koordynator ds. związków zawodowych
4. MZZ – a/a