



Stanowisko nr 1

Międzyzakładowego Zebrania Delegatów Międzyzakładowej Organizacji Związkowej nr 58 NSZZ Solidarność ENEA

Baranowo, 14 lutego 2013r.

W nawiązaniu do informacji, jakie zostały przekazane stronie społecznej, na spotkaniu w dniu 1 lutego 2013r., podczas którego Prezes Artur Różycki poinformował o zamierzeniach pracodawcy związanych z wdrożeniem strategii dla Spółki ENEA Operator do roku 2020, tą drogą Międzyzakładowe Zebranie Delegatów Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność ENEA wyraża zdecydowany sprzeciw wobec zamierzeń Zarządu.

Z tego co przekazał Stronie Związkowej na spotkaniu Prezes Różycki wynika, że Zarząd zamierza podjąć próbę wdrożenia strategii z pominięciem jakichkolwiek poważnych konsultacji ze Stroną Związkową, pozbawiając pracowników obrony godności, praw i interesów pracowniczych.

Prezes Różycki podczas spotkania wyraźnie stwierdził, że poszczególni członkowie zarządu będą odwiedzali jednostki organizacyjne Spółki w celu spotykania się z pracownikami i przekonywania ich do swoich pomysłów. Po tych spotkaniach zarząd sporządzi listę różnych problemów jakie zgłaszają pracownicy i dopiero po serii takich spotkań zarząd zamierza łaskawie spotkać się ze związkową reprezentacją pracowniczą, by omówić ewentualne skutki społeczne wprowadzanych zmian.

Po tym spotkaniu mamy po raz kolejny nieodparte wrażenie, że:

- po pierwsze, zarząd, jak zwykle, chce wykiwać pracowników, a spotkania będą przebiegały w taki sposób, jak spotkania w sprawie zmian w ZKF-ach;
- po drugie, że tego typu spotkania będą przebiegały tak, że pracownicy po prostu bez wsparcia ze strony swoich prawnych przedstawicieli otrzymają, jak zwykle „propozycję nie do odrzucenia” i do tego z zastrzeżeniem, że oferta jest ważna tylko do dnia oraz, że oczywiście nie wszyscy się na nią załapią, więc kto pierwszy ten lepszy,
- i wreszcie po trzecie, że po raz kolejny zarządowi się pokiełbało co to są tzw. zbiorowe i indywidualne interesy pracownicze i kto ma prawnie zagwarantowaną wyłączność na reprezentowanie tych interesów wobec pracodawcy. Niestety pragniemy panów z zarządu poinformować, że próba wdrożenia takiego dokumentu jak strategia spółki,

zakładająca jej głęboką restrukturyzację i w ten sposób naruszająca interesy wszystkich pracowników lub też całych ich grup, podlega pod ustawę o związkach zawodowych i zobowiązuje pracodawcę, by przed podjęciem ewentualnej próby zaproponowania pracownikom nowych rozwiązań, podjął próbę uzgodnienia tych nowych warunków z ich prawnymi przedstawicielami. W prawie pracy strony obowiązują zawsze zasada: interesy zbiorowe przed indywidualnymi. Ta zasada wynika z tzw. naturalnej nierówności pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Pracownik jest słabszą stroną w stosunkach pracowniczych, dlatego też prawo pracy postawiło pomiędzy tymi nierównymi stronami związki zawodowe, które jako prawni przedstawiciele pracowników mają, w ramach swoich uprawnień i obowiązków, reprezentować interesy pracowników.

Z tego co opisaliśmy powyżej wynika, że zarząd zamierza swoimi działaniami, z jednej strony nadal stosować taktykę zastraszania i napuszczania na siebie pracowników, a jednocześnie skutecznie uniemożliwić związkom zawodowym podejmowanie działań w duchu dialogu społecznego, zmierzających do zharmonizowania interesów pracodawcy z interesami pracowników, a więc pozbawić Stronę Społeczną możliwości wypełniania zadań wynikających z ustawy o związkach zawodowych.

Gdyby intencje panów z zarządu w stosunku do pracowników były rzeczywiście szczerze i nie zmierzały w sposób podstępny do pogorszenia ich sytuacji, to już dawno przekazaliby projekt strategii do tzw. konsultacji społecznych, czyli po prostu przystąpili w tym temacie do rozmów i negocjacji ze związkami zawodowymi. Po tych konsultacjach, których wynikiem mogło by być podpisanie przez strony porozumienia określającego warunki na jakich pracownicy ewentualnie mieli by zafunkcjonować w nowych strukturach, a także działania osłonowe oraz pomocowe umożliwiające odnalezienie się w nowej sytuacji, można by było zwrócić się do pracowników z konkretnymi propozycjami. Oczywiście trzeba sobie także zdawać sprawę z tego, że w wyniku tych konsultacji może nastąpić konieczność modyfikacji samej strategii. Dopiero po wypełnieniu przez strony tego obowiązku można by było zwrócić się do pracowników, by razem lub też oddzielnie, w zależności od stopnia uzyskanego konsensusu, poinformować ich o przebiegu i ewentualnych skutkach przeprowadzanych zmian.

To, że zarząd, o czym poinformował nas Prezes Różycki, nie ma zamiaru prowadzić tych konsultacji przed spotkaniami z pracownikami, tylko rozpoczynać właśnie od spotkań z pracownikami, świadczy jednoznacznie o złych intencjach jakie ma wobec pracowników. Świadczy o tym nie tylko kolejność zaplanowanych działań, ale także termin oficjalnego przekazania strategii związkom zawodowym, czyli maj 2013 roku, przy założeniu, że strategia będzie wdrażana, oczywiście pod nieobecność pracowników, w czerwcu i lipcu, by związki zawodowe nie mogły zorganizować skutecznego protestu.

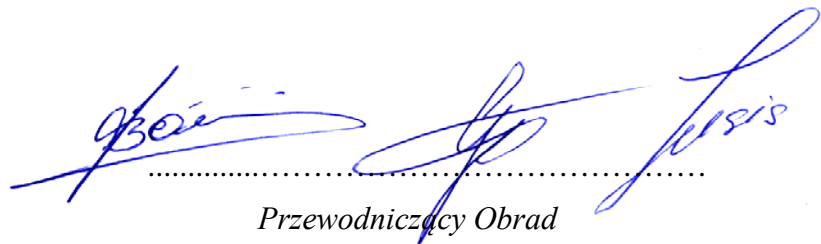
Czego panowie z zarządu obawiają się tak bardzo, że planują taką kolejność działań? Czyżby ta strategia była, aż tak groźna dla pracowników spółki, że warunkiem jej skutecznego wdrożenia jest całkowite wyeliminowanie z wpływu na jej wdrażanie związków zawodowych?

Otóż pragniemy panów zapewnić, że „Solidarność” nie da się wyeliminować z tego procesu i nie pozwoli pozbawić się prawa i obowiązku reprezentacji swoich członków wobec

pracodawcy, zwłaszcza w sprawach tak ważnych dla ich przyszłości, jak wdrożenie strategii Spółki do 2020r. Zapewniamy panów, że w przypadku podejmowania dalszych prób łamania obowiązującego prawa, polegających na eliminowaniu z przestrzeni pracowniczej związków zawodowych, nie cofniemy się przed zastosowaniem wszystkich przewidzianych prawem środków, w celu przywrócenia normalnych stosunków społecznych w Spółce ENEA Operator.

Jednocześnie wzywamy Zarząd Spółki ENEA Operator do niezwłocznego oficjalnego przekazania stronie społecznej projektu strategii Spółki do 2020 roku oraz do rozpoczęcia przewidzianych prawem konsultacji społecznych ze Związkami Zawodowymi, a także do natychmiastowego zaprzestania jakichkolwiek działań mających znamiona prób wywierania indywidualnego nacisku na pracowników w celu wymuszenia na nich poparcia dla zaplanowanych zmian.

Przypominamy panom, że zakład pracy, którym przyszło panom zarządzać, nie tworzy jego majątek, ani też martwe struktury organizacyjne, tylko ludzie, którzy są jego najcenniejszym kapitałem, a ich reprezentantem są związki zawodowe. Taka jest twarda rzeczywistość i dlatego każda próba pomijania tych faktów z góry skazuje na fiasko przedsięwzięcia zaplanowane bez ich uwzględnienia.



.....
Przewodniczący Obrad

Otrzymują:

Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o.

Rada Nadzorcza ENEA Operator Sp. z o.o.

Zarząd ENEA S.A.

Rada Nadzorcza ENEA S.A.

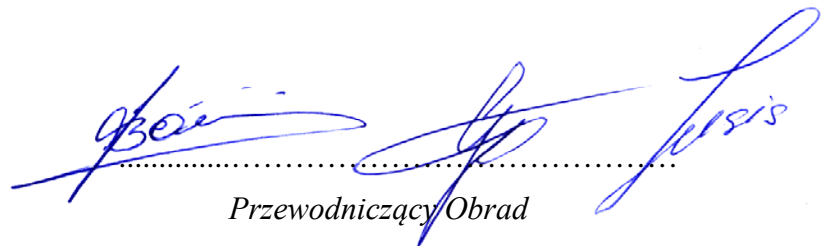


Stanowisko nr 2

**Międzyzakładowego Zebrania Delegatów
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej nr 58
NSZZ Solidarność ENEA**

Baranowo, 14 lutego 2013r.

W związku z bardzo dobrym wynikiem ENEA Operator sp. z o.o. Międzyzakładowe Zebranie Delegatów wnosi do Zarządu ENEA Operator sp. z o.o. o przeznaczenie z zysku Spółki po 1000 zł netto na etat, na zasilenie ZFŚS, oraz o 10 mln zł na nagrody specjalne dla całej załogi.



Przewodniczący Obrad



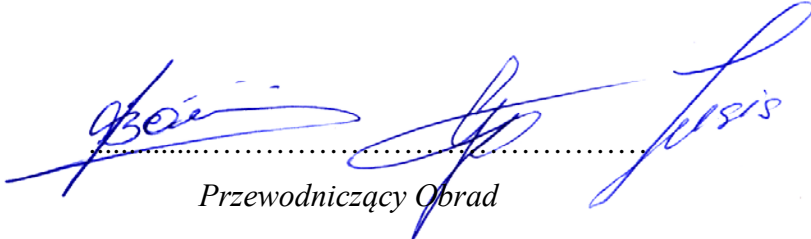
Stanowisko nr 3

**Międzyzakładowego Zebrania Delegatów
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej nr 58
NSZZ Solidarność ENEA**

Baranowo, 14 lutego 2013r.

Zebranie Delegatów NSZZ Solidarność Enea sprzeciwia się wprowadzeniu ostatnio zaproponowanym rozszerzeniom zakresów obowiązków dla pracowników Enea Centrum S.A.

Zakresy te są pogorszeniem dotychczasowych warunków pracy, co jest niezgodne z gwarancjami zawartymi w umowach o pracę, w których jest zagwarantowane przestrzeganie wcześniej zawartych porozumień.



Przewodniczący Obrad

Otrzymują:

Rada Nadzorcza ENEA S.A.

Rada Nadzorcza ENEA Centrum S.A.

Zarząd ENEA S.A.

Zarząd ENEA Centrum S.A.