Poznań, dnia 11 marca 2014 roku

**NSZZ Solidarność – Komisja Międzyzakładowa ENEA**
**Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników GK ENEA – Zarząd Międzyzakładowy**
**Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego GE ENEA**
**Związek Zawodowy Inżynierów i Techników – Międzyzakładowa Organizacja Związkowa**
**Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników GE ENEA „KADRA"**

Szanowni Państwo,

W imieniu ENEA S.A. (dalej „Spółka") w odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 3 marca br. zatytułowane „Ostateczne wezwanie do rokowań" oraz pismo z dnia 7 marca br. uprzejmie informujemy, że całkowicie bezpodstawne i nieuzasadnione w świetle stanu faktycznego i prawnego są zawarte w Państwa pismach sfomułowania o rzekomym *„zaistniałym sporze zbiorowym w sprawie planów przenoszenia pracowników ENEA S.A. i ENEA Operator do ENEA Centrum w ramach projektu Centrum Usług Wspólnych*" oraz że *„zaistniał spór zbiorowy z dniem 7 marca 2014 roku*" . Oświadczamy, iż w przypadku ENEA S.A. nie zostały zgłoszone nam nigdy w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych żądania dotyczące projektu Centrum Usług Wspólnych, nie został więc wszczęty spór zbiorowy, a w konsekwencji Spółka nie znajduje się obecnie w sporze zbiorowym z Państwem. W związku z powyższym niniejszym odmawiamy podjęcia jakichkolwiek rozmów, konsultacji, rokowań czy spotkań w tym trybie. Informujemy, też iż wszelkie wyznaczane przez Państwa terminy wiążą jedynie Państwa i nie będą respektowane przez Spółkę. Poniżej ustosunkowujemy się do poszczególnych kwestii podniesiony przez Państwa w piśmie oraz przywołujemy informacje prawne dotyczące możliwych konsekwencji podjęcia przez Państwa bezprawnych działań, o których wspominacie w piśmie z dnia 3 marca br..

## I. Zgodność z prawem działań Strony Pracodawców

W pierwszej kolejności wskazujemy, iż nie podzielamy Państwa stanowiska zwartego w drugim akapicie Państwa pisma, zgodnie z którym wypełniania przez Spółkę obowiązków informacyjnych wobec Państwa wynikających z dyspozycji art. $26^1$ ustawy o związkach zawodowych, w postaci przekazania Państwu pisemnej informacji o planowanym z dniem 1 kwietnia 2014 r. przejściu części zakładu pracy do ENEA Centrum Sp. z o.o. miało być *„z premedytacją kontynuacją działania niezgodnego z prawem"*. Oświadczamy, iż Spółka przestrzega i będzie przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów. Natomiast planowane z dniem 1 kwietnia 2014 roku przejście pracowników w trybie art. $23^1$ kodeksu pracy do ENEA Centrum Sp. z o.o. odbędzie się z pełnym zachowaniem przez tych pracowników wszystkich skutecznie nabytych i posiadanych przez nich uprawnień, w tym tych wynikających z porozumień, o których mowa w Państwa piśmie. Podkreślamy raz jeszcze, iż w związku z przejściem pracownika do ENEA Centrum Sp. z o.o. w trybie art. $23^1$ kodeksu pracy zostają zachowane wszystkie indywidualne warunki pracy i płacy danego pracownika. Zwracamy Państwu uwagę, na fakt utrzymania wszystkich posiadanych uprawnień przez pracowników, który przeszli w tym samym trybie ze spółki ENEA S.A. z dniem 1 stycznia 2014 r., który jest najlepszym potwierdzeniem, iż działania pracodawców są w pełni zgodne z prawem i nie naruszają w żaden sposób uprawnień pracowniczych. Natomiast zawarte w Państwa piśmie sformułowania o rzekomym naruszaniu prawa traktujemy jako nieznajdujące oparcia w zaistniałym stanie faktycznym, ani w obowiązujących przepisach oraz wprowadzające pracowników w błąd.

## II. Państwa uwagi dotyczące Porozumienia z dnia 10 grudnia 2013 roku

Z przykrością musimy również wskazać, iż całkowicie nieprawdzie i błędne są zawarte w Państwa piśmie konstatacje dotyczące Porozumienia zawartego przez pracodawców dnia 10 grudnia 2013 roku.

a) Nieprawdą jest sformułowanie jakoby na skutek tego Porozumienia pracownicy *„utracili możliwość korzystania ze zbiorowych uprawnień pracowniczych poprzez zawieranie z nimi indywidualnych warunków pracy i płacy na 1 rok bez możliwości ich renegocjacji"*. Informujemy, iż zgodnie z wiedzą Spółki, w tym zakresie przejmowani przez ENEA Centrum Sp. z o.o. pracownicy otrzymują pisemne potwierdzenie niezmienności ich indywidualnych warunków pracy i płacy, a okres 12 miesięczny ich minimalnego obowiązywania wynika wprost z przepisów kodeksu pracy.

b) Podobnie bezpodstawne jest sformułowanie o rzekomym *„odebraniu związkom zawodowym możliwości stanowienia zbiorowego prawa pracy wobec przeniesionych pracowników w okresie 1 roku od dnia przeniesienia"*. W tym zakresie oświadczamy, iż pracownicy przechodzą do spółki ENEA Centrum Sp. z o.o., w której działają te same organizacje związkowe co w ENEA S.A. oraz ENEA Operator Sp. z o.o. oraz w której obowiązują tożsame źródła zakładowego prawa pracy jak u dotychczasowych pracodawców, w tym w szczególności Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Ponadto żadne przepisy prawa nie ograniczają związków zawodowych działających w ENEA Centrum Sp. z o.o. w zakresie ich wpływu na treść źródeł zakładowego prawa pracy w tej spółce.

c) W nawiązaniu do już wcześniej prowadzonej korespondencji z Państwem przez ENEA Operator Sp. z o.o. przypominamy, iż schematy organizacyjne w ENEA Operator Sp z o.o. nie stanowią indywidualnych warunków pracy i płacy pracowników przenoszonych do spółki ENEA Centrum Sp. z o.o., a przeniesienie ich w ramach zorganizowanej części przedsiębiorstwa do ENEA Centrum Sp. z o.o. w trybie art. $23^1$ kodeksu pracy w sytuacji braku modyfikacji warunków pracy i płacy nie wymaga zawarcia porozumienia w trybie art. $26^1$ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Ewentualna zmiana schematów organizacyjnych wynika z realizacji strategii dotyczącej tworzenia Centrum Usług Wspólnych i sama nie powoduje jakichkolwiek zmian w stosunku pracy (warunkach pracy i płacy) poszczególnych pracowników. Co więcej zmiana schematu organizacyjnego spółki ENEA Operator Sp. z o.o. w wyniku przekazania określonych struktur do ENEA Centrum Sp. z o.o. nie jest zmianą warunków pracy i płacy ani pracownika przenoszonego do ENEA Centrum Sp. z o.o., ani tym bardziej pracownika nieobjętego przejściem do ENEA Centrum Sp. z o.o. W związku z przejściem nie następuje jakakolwiek utrata uprawnień pracowniczych.

d) Wszystkie warunki pracy i płacy, w tym dodatki do wynagrodzenia, do których pracownik skutecznie nabył prawo przed dniem przejścia, w tym wynikające z postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zostają utrzymane u nowego pracodawcy i będą wypłacane przez ENEA Centrum

Sp. z o.o. zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Przypominamy ponadto, iż związkom zawodowym umożliwiono udział w procesie przejścia pracowników do ENEA Centrum Sp. z o.o.. Miało to miejsce tak w postaci przekazania informacji na piśmie, odbycia spotkań, jak tez przekazania imiennych list przenoszonych pracowników. Co więcej Strona Pracodawców była również otwarta na możliwość negocjacji ramowego porozumienia zbiorowego potwierdzającego brak uszczuplenia uprawnień pracowniczych na dzień przejścia poszczególnych grup pracowniczych. To Państwo odmówiliście przystąpienia do tego porozumienia pozostawiając Pracodawców samych.

**III. Państwa warunki wstępne prowadzenia wszelkich rozmów ze Stroną Pracodawców**

Przyjmujemy do wiadomości wyartykułowane przez Państwa w piśmie z dnia 3 marca br. warunki, od których spełnienia uzależniacie Państwo prowadzenie dalszych rozmów ze Stroną Pracodawców. Jednakże nie akceptujemy ich. Wskazujemy, iż kwestia uzgodnienia w poszczególnych spółkach Grupy Kapitałowej ewentualnego przyrostu wynagrodzeń w roku 2014 jest całkowicie odrębna od kwestii trwającego procesu przenoszenia pracowników od różnych pracodawców do Centrum Usług Wspólnych w spółce ENEA Centrum Sp. z o.o. Są to procesy całkowicie niezależne od siebie, a łączenie ich zmuszeni jesteśmy odbierać tylko jako wyraz niezrozumienia ich istoty z Państwa strony. Wskazujemy również, iż Państwa zamiar wszczęcia sporu zbiorowego na tle płacowym w ramach którego podejmować będą Państwo próbę prowadzenia niedozwolonego prawem sporu w zakresie tworzenia Centrum Usług Wspólnych będzie traktowany przez pracodawców jako świadome i celowe naruszanie porządku prawnego i spotka się ze zdecydowanymi działaniami.

Nadmieniamy również, iż podtrzymujemy cały czas stanowisko o braku istnienia jakichkolwiek podstaw prawnych i faktycznych do zawierania w związku z przenoszeniem pracowników do ENEA Centrum Sp. z o.o. porozumień w trybie art. $26^1$ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Obszerne uzasadnienie powyższego przekazane Państwu we wcześniejszych pismach oraz w czasie licznych rozmów i spotkań podtrzymujemy w całej rozciągłości. W tym miejscu pragniemy przywołać jedynie, iż przejścia pracowników ze Spółki do ENEA Centrum Sp. z o.o. odbywają się zawsze na podstawie art. $23^1$ kodeksu pracy, który sam w sobie stanowi już gwarancje dla przenoszonych pracowników utrzymania wszystkich skutecznie nabytych u dotychczasowego pracodawcy indywidualnych uprawnień. Wskazujemy ponownie, iż w związku z faktem iż nowy pracodawca nie zamierza w związku z przejęciem pracowników podjąć jakichkolwiek działań zmierzających do modyfikacji warunków pracy i płacy przenoszonych pracowników brak jest podstaw prawnych do zawierania porozumienia transferowego w trybie art. $26^1$ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

**IV. Spór zbiorowy na tle ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.**

Jednocześnie w związku ze sformułowaniami zawartymi przez Państwa w ostatnim akapicie pisma z dnia 3 marca b.r. zmuszenie jesteśmy raz jeszcze przywołać treść obowiązujących przepisów prawa w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych oraz prowadzenia akcji strajkowej. W pierwszej kolejności przypominamy, iż artykuł 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ustanawia katalog spraw, które mogą stanowić przedmiot takiego sporu. Główne znaczenie regulacji zawartej w tym przepisie prawa sprowadza się do tego, że ustawodawca ustanowił katalog legalnych, tzn. dozwolonych przez prawo, przyczyn sporów zbiorowych, ograniczając zastosowanie procedury określonej w przepisach ustawy

z dnia 23 maja 1991 roku tylko do sporów proklamowanych z powodu jednej lub kilku przyczyn zdefiniowanych w ustawie, a klasyfikacja przyczyn wymienionych wyżej sporów oznacza jednocześnie klasyfikację dozwolonych celów strajków lub innych akcji protestacyjnych, bowiem strajk albo akcja protestacyjna mogą być organizowane dla poparcia zgodnych z prawem przyczyn sporu zbiorowego, a cele strajku nie mogą być odmienne od celów przedstawionych w żądaniu inicjującym spór zbiorowy.

Praktyczne następstwa takiej regulacji przedmiotu sporów zbiorowych pracy są doniosłe. Po pierwsze, ustawa wyłącza przewidzianą jej przepisami procedurę rozstrzygania sporów zbiorowych pracy, wynikłych z innych – niewymienionych w art. 1 – przyczyn. Oznacza to, że pracodawca i osoby reprezentujące jego prawa i interesy mogą nie przyjąć do wiadomości oświadczenia związku zawodowego o ogłoszeniu sporu zbiorowego, jego domniemanej kontynuacji i nie przystąpić do rokowań, jeżeli według ich oceny, jego przedmiot nie mieści się w klasyfikacji wynikającej z art. 1 ustawy. Po drugie, z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 1., strony nie mogą, przez dwustronne porozumienie, rozszerzać przedmiotu sporu zbiorowego pracy o inne sprawy lub uznać istnienie sporu zbiorowego, jeżeli taki spór nie odpowiada definicji ustawowej. W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, że spory zbiorowe są instytucją ustawową, a ustawy są wiążące zarówno dla pracodawców jak i związków zawodowych. Przedmiot sporu zbiorowego jest określony w art. 1 ustawy z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU. nr 55, poz. 236 ze zm.). Regulacje art. 1 ustawy zostały uszczegółowione w art. 4 tej ustawy. Spór zbiorowy między pracodawcą, a pracownikami (reprezentowanymi przez organizacje związkowe) nie może być rozumiany jedynie formalnie (w ten sposób, że jakakolwiek kwestia sporna między stronami stosunku pracy musi być uznawana za spór zbiorowy), ale muszą też być spełnione kryteria merytoryczne, a mianowicie spór musi mieć za przedmiot sprawy, o których mowa w ustawie. Jak już wskazywaliśmy wcześniej, kwestia przenoszenia pracowników do Centrum Usług Wspólnych w spółce ENEA Centrum Sp. z o.o. taką kwestią nie jest. W konsekwencji „*proklamowanie bezterminowego strajku generalnego*" będzie działaniem nielegalnym, jako nieopartym na przepisach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Wskazujemy również, iż zgodnie z wiedzą Spółki brak jest podstaw faktycznych i prawnych do ogłoszenia strajku u któregokolwiek z pracodawców będących adresatami Państwa pisma z dnia 3 marca br. Przypominamy, iż strajk może być zorganizowany wyłącznie zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, wyłącznie jako działanie ostateczne i tylko po przeprowadzeniu całej procedury przewidzianej przepisami powołanej ustawy. Ponadto strajk może być prowadzony tylko u danego pracodawcy gdzie została wszczęta i przeprowadzona cała procedura sporu zbiorowego (rokowania, mediacje), a nie w całej Grupie Kapitałowej ENEA.

## V. Ścisłe przestrzeganie przez Spółkę przepisów prawa

Jak wielokrotnie to już Państwu sygnalizowaliśmy, Zarząd Spółki, podobnie jak Zarządy innych podmiotów w Grupie Kapitałowej ENEA rygorystycznie przestrzega i będzie przestrzegać obowiązujących przepisów prawa, tak powszechnego jak i zakładowego. Dotyczy to tak przestrzegania Konstytucji, w tym art. 59 ust. 2 dającego nam i Państwu prawo do prowadzenia rokowań, jak też przestrzegania przepisów Ustawy o rozwiazywaniu sporów zbiorowych. Spółka będzie ich przestrzegać bez względu na to, czy jest to kwestia stosowania art. 1 tej ustawy, to jest zakresu przedmiotowego czy też wyciągania konsekwencji w zakresie cywilnym czy karnym w stosunku do osób naruszających przepisy ustawy uregulowanych w art. 26 przedmiotowego aktu.

W związku z powyższym w świetle faktu, iż w ostatnim akapicie Państwa pisma z dnia 3 marca b.r. zastrzegli Państwo możliwość „*proklamowania bezterminowego strajku generalnego*" zmuszeni jesteśmy w tym miejscu przywołać przepis art. 26 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który ma zastosowanie nie

tylko do przedstawicieli Spółki, ale także do osób repezentujących stronę związkową. I tak przypominamy, iż:

a) art 26 ust. 1 stanowi, iż podlega karze grzywny lub ograniczenia wolności ten kto nie dopełnia obowiązków przewidzianych w Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – dotyczy to także działaczy związkowych podejmujących działania w sytuacji gdy brak było przesłanek do wszczęcia sporu

b) art 26 ust. 2 stanowi, iż podlega karze grzywny lub ograniczenia wolności ten kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy – który dotyczy tylko działaczy związkowych

c) art 26 ust. 3 stanowi, iż za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym - który dotyczy tylko działaczy związkowych

Wskazujemy jednocześnie, iż w związku z faktem, iż posiadają Państwo duże doświadczenie w zakresie podejmowania prób prowadzenia sporów zbiorowych oraz w związku z faktem, że znane są Państwu konsekwencje prowadzenia nielegalnych działań, pozwalamy sobie nie przypominać Państwu o ewentualnych negatywnych konsekwencjach dla szeregowych pracowników, którzy mogą zostać wplątani w nielegalne działania z uwagi na ewentualne Państwa przyszłe decyzje. Zakładamy, iż w tym zakresie sami przedstawicie im Państwo czyhające na nich ryzyka, wynikające z Państwa działań. Nadmieniamy tylko, iż za czas strajku, w tym nielegalnego, wynagrodzenie za pracę od pracodawcy nie przysługuje. Zastrzegamy jednakże w tym miejscu, iż Spółka będzie ściśle przestrzegała obowiązujących przepisów prawa powszechnego i w przypadku zaistnienia sytuacji opisanych powyżej będzie niezwłoczne podejmowała działania celem obrony swoich interesów, tak w stosunku do organizatorów, jak też uczestników nielegalnych działań, w stosunku do których Pracodawca może zastosować konsekwencję wynikające przepisów kodeksu pracy, tak w zakresie definitywnego rozwiązywania stosunków pracy, w tym w trybie art. 52 kodeksu pracy, to jest bez wypowiedzenia z winy pracownika.

**Podsumowanie. Stanowisko Spółki**

W podsumowaniu niniejszego pisma pragniemy z całą stanowczością podkreślić, biorąc za podstawę argumenty przedstawione powyżej, iż Spółka nie podziela twierdzeń i sformułowań zwartych w Państwa piśmie z dnia 3 marca 2014 r.

W szczególności informujemy co następuje:

- **Brak jest jakichkolwiek podstaw prawnych do spełnienia przedstawionych przez Państwa żądań.**
- **Spółka nie znajduje się w jakimkolwiek sporze zbiorowym.**
- **Spółka nie może i nie będzie prowadziła rokowań na tle zgłoszonego przez Państwa żądania.**

- **Prowadzenie sporu zbiorowego wbrew przepisom Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oznaczało będzie nielegalność tego sporu ze wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami zarówno dla organizatorów, jak i dla uczestniczących w nim pracowników.**

Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej argumenty prawne oraz mając na uwadze ochronę interesów ENEA S.A., w tym jej interesów majątkowych jako podmiotu praw i obowiązków, odmawiamy realizacji zgłoszonego przez Państwa w piśmie z dnia 3 marca br. żądania podjęcia rokowań.

Jesteśmy przekonani, że realizacja nadrzędnego celu, jakim jest dbanie o słuszny interes spółki i jej Pracowników uzależniona jest od odpowiedzialnych działań zarówno Zarządu Spółki, jak i Strony Społecznej, czyli Związków Zawodowych. Jest to możliwe jedynie poprzez odpowiedzialną i partnerską współpracę Strony Społecznej z Zarządem Spółki, która przejawia się poprzez wspólną budowę marki, wzmacnianie reputacji spółki, budowane zaufania Klientów i wartości dla akcjonariuszy z jednoczesnym poszanowaniem praw Pracowników. Działania nieskoordynowane, a w szczególności generowanie niezgodnych z prawem konfliktów, osłabia pozycję spółki, a przez to nie służy ani jej rozwojowi, ani dobru Pracowników.

W związku z tym, Zarząd ENEA S.A. zdecydowanie podkreśla, że jest gotowy wspólnie ze Stroną Społeczną prowadzić działania, mające na celu zarówno poszanowanie praw Pracowników, jak i wspólną budowę przyszłości naszego zakładu pracy.

Zarząd Spółki uważa, że spełnienie wyżej wymienionych celów jest możliwe tylko przy współpracy, zaangażowaniu i poczuciu odpowiedzialności za dobro firmy oraz Pracowników nie tylko przez Zarząd, ale również przez Stronę Społeczną.

Zarząd Spółki zaprasza Stronę Społeczną do kontynuowania wspólnego dialogu dla dobra Pracowników i całej spółki oraz jest zdecydowany prowadzić go zgodnie z prawem, w sposób transparentny i stały.

Z wyrazami szacunku,

ENEA Spółka Akcyjna
Wiceprezes Zarządu
ds. Korporacyjnych
Paweł Orłof

ENEA Spółka Akcyjna
WICEPREZES ZARZĄDU
DS. FINANSOWYCH
Danida Gepfert

Do wiadomości:

Rada Nadzorcza ENEA S.A.

Ministerstwo Skarbu Państwa

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej