Poznań, dnia 12.03.2014 r.

NSZZ Solidarność Organizacja Międzyzakładowa ENEA

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy ENEA S.A.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego ENEA S.A.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Energetycznej ENEA SA „Kadra"

Szanowni Państwo

W odpowiedzi na pismo z dnia 7 marca 2014 r. będące reakcją na pismo Zarządu ENEA S.A. z dnia 6 marca 2014 r. uprzejmie informujemy co następuje:

1. W zakresie przedłożonego żądania wzrostu tabeli wynagrodzeń ENEA S.A. o 5%.

Jak wynika z art. 77^1 i 77^2 § 1 Kp, warunki wynagradzania za pracę są ustalane u pracodawców zatrudniających 20 i więcej pracowników, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach wynagradzania. W ENEA S.A. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, tak więc, warunki wynagradzania pracowników ENEA S.A. są ustalane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy ENEA. Przepis art. 78 § 2 Kp wyraźnie określa, jakie elementy regulacji systemu płac muszą być objęte układem zbiorowym pracy. Układ zbiorowy pracy musi ustalać:

- wysokość stawek wynagrodzenia,
- zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia, w odniesieniu do poszczególnych stanowisk pracy (uwzględniające rodzaj wykonywanej pracy oraz kwalifikacje wymagane na stanowisku pracy, a także ilość i jakość świadczonej pracy – art. 78 § 1 Kp).

W związku z powyższym obowiązujący ENEA S.A. ZUZP ENEA powinien zawierać:

- taryfikator kwalifikacyjny,
- tabelę zaszeregowań,
- tabelę płac zawierającą **stawki płac** przypisane do grup zaszeregowania. **Stawki płac muszą być częścią układu zbiorowego pracy.**

W świetle powyższego należy stwierdzić, że nie jest zgodne z prawdą Państwa twierdzenie, że *„tabela wynagrodzeń nie jest częścią ZUZP ENEA, lecz jest zabiegiem technicznym"*. W związku z tym podkreślamy, że jakiegokolwiek zmiana parametru, który łącznie doprowadza do ustalenia stawek płacowych na dany rok, jest zmianą zakładowego układu zbiorowego pracy (chodzi o wskaźnik wzrostu wynagrodzeń „W", współczynnik normatywny i podstawę kwotową tabeli płac).

Zarząd ENEA S.A. podkreśla, że tabele stawek płac zasadniczych winny być kształtowane w drodze protokołów dodatkowych do ZUZP ENEA, gdyż taka jest przewidziana prawem (art. 249^{9} Kp) właściwa procedura postępowania dla tej kategorii spraw.

Wskazujemy, że Zarząd ENEA S.A. nie uchyla się od rokowań w sprawie zmian Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ENEA i zachęca Państwa do rozmów w tym zakresie. Powinno to jednak nastąpić w trybie rokowań (art. 241^{2} § 1 Kp) właściwym dla zmiany zakładowego układu zbiorowego pracy, a nie w trybie przewidzianym w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Podkreślamy jednocześnie, że w myśl art. 241^{2} § 3 Kp, strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić rokowań, między innymi w celu zmiany układu zbiorowego pracy . **Nie może to jednak następować w trybie sporu zbiorowego, który jest w tej konkretniej sprawie bezprzedmiotowy.**

2. W zakresie przedłożonego żądania wzrostu płacy zasadniczej.

Jeszcze raz podkreślamy, że tak sformułowane w Państwa piśmie z dnia 28.02.2014 r. żądanie jest w rzeczy samej żądaniem utworzenia określonego funduszu wynagrodzeń. Chcemy stanowczo podkreślić , że tworzenie budżetów i funduszów w spółce, czy jej jednostkach organizacyjnych należy do sfery zarządzania, która jest przyznana i przypisana do pracodawcy. W spółkach prawa handlowego

kompetencje zarządcze zostały przypisane zarządowi spółki, a w niewielkim zakresie innym organom spółki. Kompetencje te wynikają z Kodeksu spółek handlowych i nie mogą być przenoszone na inne podmioty. W szczególności nie można przenieść kompetencji do udziału w zarządzaniu spółką kapitałową na podmioty nieprzewidziane ustawą i nieponoszące odpowiedzialności za te działania czyli na związki zawodowe. Nie mogą tego zmienić żadne zapisy regulaminów ani układów zbiorowych pracy. Podkreślamy, że rolą związków zawodowych nie jest zarządzanie, czy współzarządzanie spółką kapitałową, ale artykułowanie i obrona praw pracowniczych.

W świetle powyższego związki zawodowe mogą się domagać podwyżek płac, ale nie tworzenia funduszów, czy budżetów w Spółce.

W naszym piśmie z dnia 6 marca 2014 r. sprawy te zostały już Państwu wskazane. W szczególności poproszono Państwa o sprecyzowanie żądania w zakresie podwyżki płac pracowników. Wskazujemy, że do dnia dzisiejszego nie zostało przez Państwa doprecyzowane żądanie.

Ponownie wskazujemy, że żądanie podwyżki w określonej kwocie *„średnio na etat"* nie jest żądaniem podwyżek płac pracowników, ale ukrytym żądaniem stworzenia funduszu w Spółce. Podwyżka wynagrodzeń oznacza zwiększenie obecnie umówionych z pracownikami kwot wynagrodzeń, a nie stworzeniem puli na te ewentualne podwyżki.

Wskazujemy, że jeżeli Państwo zażądacie np. podwyżki o 5% miesięcznej płacy zasadniczej każdego pracownika, to będzie to oznaczało podwyżki już istniejących wynagrodzeń. Jeżeli Państwo zażądacie podwyżki miesięcznej płacy zasadniczej o 400 zł sztywno dla każdego pracownika, to też będzie żądanie podwyżki płac, ale zgłoszone żądanie typu *„średnio o 400 zł na etat"* nie jest żądaniem podwyżek płac, bowiem z tego żądania nie wynika jednoznacznie, w jakiej wysokości pracownicy mieliby otrzymać podwyżkę. Nie jest to więc żądanie złożone w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a jest to żądanie stworzenia funduszu, a takiego żądania związek zawodowy stawiać nie może.

Ponownie wskazujemy, że żądanie zgłoszone w trybie sporu zbiorowego musi być na tyle precyzyjne

(skonkretyzowane), że da się ono, jeszcze przed rozpoczęciem rokowań, potencjalnie, w całości wykonać (w ten sposób można zapobiec powstaniu sporu zbiorowego). Tym samym żądanie to musi określać precyzyjnie zachowanie oczekiwane od pracodawcy. Jeżeli żądanie nie jest precyzyjne to sprawia, że dla pracodawcy jest niewykonalne, a więc nie może być przedmiotem sporu zbiorowego. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z taką sytuacją.

W świetle powyższego nie ma podstaw do tego, aby uznać że spór zbiorowy powstał.

3. Umocowanie do działania w sprawach pracowniczych sygnatariuszy pisma.

Wskazujemy również, że sygnatariuszami pisma z dnia 28.02.2014 r. oraz pisma z dnia 07.03.2014 r. skierowanego do ENEA S.A. jest również Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Energetycznej ENEA S.A. Kadra oraz Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Energetycznej ENEA S.A., które to organizacje nie posiadają swoich członków wśród pracowników ENEA S.A. i w związku z tym nie mogły skierować żądania w rozumieniu przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do ENEA S.A. Nadto wskazane powyżej związki zawodowe oraz Związek Zawodowy Inżynierów i Techników Międzyzakładowa Organizacja Związkowa przy ENEA S.A. nie są strona ZUZP ENEA i w związku z tym nie mogą prowadzić rokowań związanych z jego zmiana w trybie przewidzianym Kodeksem pracy.

4. Podsumowanie.

Reasumując, żadne z żądań zgłoszonych w piśmie z dnia 28 lutego 2014 r. nie spełnia wymogów prawa, a mianowicie wymogów przewidzianych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, gdyż albo jest to żądanie tworzenia funduszu, albo jest to ukryte żądanie zmiany Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W świetle powyższego nie ma podstaw do tego, aby uznać że powstał spór zbiorowy.

W podsumowaniu niniejszego pisma pragniemy z całą stanowczością wskazać, że jedyną przeszkodą do tego, by odnieść się do żądań podwyżek płac, jest brak sprecyzowania tego żądania, które musi się odnosić do płac aktualnie otrzymywanych przez pracowników, natomiast żądanie *„średnio na etat"* nie wskazuje skali owej podwyżki i uniemożliwia Zarządowi ENEA S.A. odniesienie się do tego żądania.

Pragniemy podkreślić, że Zarząd Spółki ENEA S.A. nie uchyla się przed rozmowami z Państwem w tym zakresie, ale złożone żądanie, winno być zgodne z prawem i na tyle skonkretyzowane, aby można się było do nich odnieść i potencjalnie je zrealizować. Zarządowi Spółki takiej możliwości nie dano.

Jednocześnie na marginesie wskazujemy, że lektura Państwa pisma wskazuje, że Państwa domniemaną wolą jest wszczęcia sporu zbiorowego za wszelką cenę gdyż jak Państwo wskazują w piśmie z dnia 7 marca 2014 r., „żądanie dotyczy podwyżek miesięcznych płac pracowników o 400 zł na etat, z możliwością rokowań w ramach sporu zbiorowego indywidualnego rozdysponowania tej kwoty". Takie działanie ma na celu instrumentalne traktowanie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, gdyż nie zakładają Państwo możliwości realizacji przedstawionych żądań przez Pracodawcę, a z samego założenia zakładają, że wskazane żądanie doprowadzi do fazy rokowań w trybie w/w ustawy, a następnie strajku.

Dodatkowo wskazujemy, że 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.

Z wyrazami szacunku

ENEA Spółka Akcyjna
WICEPREZES ZARZĄDU
DS. FINANSOWYCH
Dalida Gepfert

ENEA Spółka Akcyjna
PREZES ZARZĄDU
Krzysztof Zamasz

Do wiadomości :

1. Rada Nadzorcza ENEA S.A.
2. Minister Skarbu Państwa
3. Minister Pracy i Polityki Społecznej