ENEA Centrum sp. z o.o.
Skalar Office Center
60-201 Poznań, ul. Górecka 1

NIP 777 00 02 843
REGON 630770227
www.enea.pl

Poznań, 12 czerwca 2015 roku

Organizacja
Międzyzakładowa nr 58
ZR Wlkp. NSZZ „Solidarność"

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA

Dotyczy: pisma z dnia 3 czerwca 2015 roku pt. „Zgłoszenie żądania"

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 3 czerwca 2015 roku zatytułowane „Zgłoszenie żądania", w którym zgłaszacie Państwo żądanie anulowania decyzji Zarządu ENEA Centrum Sp. z o.o. w sprawie zmian godzin otwarcia Biur Obsługi Klienta od dnia 1 lipca 2015 roku oraz zmiany rozkładu godzin pracy zatrudnionych w nich pracowników zastrzegając w razie braku decyzji w przedmiotowej sprawie wszczęcie sporu zbiorowego Zarząd ENEA Centrum Sp. z o.o. informuje, co następuje.

Żądanie zmiany godzin otwarcia Biur Obsługi Klienta

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż z treści Państwa pisma z dnia 3 czerwca 2015 roku zatytułowanego „Zgłoszenie żądania" wynika, że domagają się Państwo podjęcia przez Zarząd ENEA Centrum Sp. z o.o. określonych w tym piśmie decyzji organizacyjnych w postaci zmiany (anulowania) decyzji dotyczącej godzin otwarcia od dnia 1 lipca 2015 roku Biur Obsługi Klienta. W opinii spółki żądanie takie stanowi bezpodstawną i nieuzasadnioną ingerencję organizacji związkowych w treści decyzji biznesowych pozostających w wyłącznych kompetencjach Zarządu spółki. Zgodnie z obowiązującymi przepisami jest on jedynym organem władnym do podejmowania decyzji, w jakich godzinach będą otwarte dla naszych Klientów Biura Obsługi Klienta. Zarząd spółki jednoznacznie oświadcza, iż poza zakresem kompetencji organizacji związkowych jest decydowanie, czy wpływanie na godziny otwarcia Biur Obsługi Klienta. W tym zakresie decyzje będą podejmowane autonomicznie przez Zarząd spółki, który będzie się kierował w tym zakresie obiektywnymi potrzebami oraz oczekiwaniami naszych Klientów, jak też działaniami podejmowanymi przez podmioty konkurencyjne. Nie sposób też nie odnieść wrażenia, iż sformułowane przez Państwa żądanie dotyczące zmiany godzin otwarcia Biur Obsługi Klienta wskazuje na brak zrozumienia nie tylko usługowej roli Biur Obsługi Klienta, ale przede wszystkim wyzwań i realiów naszych czasów. Oświadczamy, iż o godzinach otwarcia Biur Obsługi Klienta decydować będzie wyłącznie Zarząd spółki ENEA Centrum Sp. z o.o. kierując się interesem naszych Klientów oraz partnerów biznesowych. W związku z powyższym informujemy, iż podjęta świadomie decyzja

biznesowa o zmianie godzin otwarcia Biur Obsługi Klientów od dnia 1 lipca 2015 roku na godz. 9-17, jako stanowiąca wyraz spełnienia potrzeb naszych Klientów nie zostanie anulowana. Odmawiamy tym samym spełnienia Państwa postulatu w tym zakresie.

Żądanie zmiany rozkładu godzin pracy pracowników

Natomiast drugim sformułowanym przez Państwa żądaniem w piśmie z dnia 3 czerwca 2015 roku zatytułowanym „Zgłoszenie żądania" jest podjęcie przez Zarząd ENEA Centrum Sp. z o.o. decyzji organizacyjnych w postaci zmiany (anulowania) decyzji o zmianie rozkładu godzin pracy pracowników zatrudnionych w Biurach Obsługi Klienta. Również w tym zakresie zmuszeni jesteśmy odmówić Państwa postulatowi, z uwagi na jego sprzeczność z przepisami prawa. Wskazujemy przy tym, iż postulat taki jak sformułowany przez Państwa, jest bowiem niewykonalny. Przypominamy w tym miejscu, iż rozkłady godzin pracy pracowników zatrudnionych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych ENEA Centrum Sp. z o.o. są nie tylko ustalane w obowiązującym w spółce Regulaminie Pracy uzgadnianym miedzy innymi z Państwa organizacjami związkowymi, ale są także, w niektórych przypadkach, efektem indywidualnych uzgodnień miedzy pracownikiem a pracodawcą. Dlatego też, całkowicie niezrozumiałym jest zawarte w Państwa piśmie stwierdzenie, jako *„Pracodawca swoją decyzją złamał zapisy Regulaminu Pracy: Pracodawca w porozumieniu z organizacjami związkowymi ustala rozkład czasu pracy dla komórek i jednostek organizacyjnych. Pracodawca nawet nie podjął próby zawarcia takiego porozumienia"*. Należy bowiem podkreślić, iż zgodnie z treścią obowiązującego w ENEA Centrum Sp. z o.o. od dnia 13 marca 2015 roku, uzgodnionego z Państwem Regulaminu Pracy wszelkie ustalenia dotyczące rozkładów czasu pracy zawarte w § 7 ust. 2 są poczynione „w porozumieniu z organizacjami związkowymi", o czym jest wyraźnie mowa w § 7 ust. 1 Regulaminu Pracy. Wskazujemy przy tym, iż postanowienie to nie odsyła do innych porozumień, ale deklaruje, że to co jest rozstrzygnięte w § 7 ust. 2 Regulaminu Pracy jest wynikiem porozumienia się pracodawcy ze związkami zawodowymi. Tym samym spełniony został wymóg wynikający z dyspozycji art. 150 § 3 Kp co do wprowadzenia rozkładów czasu pracy, o których mowa w art. 140^1 § 1 i § 2 Kp. Powyższe oznacza, iż obecnie brak jest podstaw do jednostronnej zmiany przez pracodawcę rozkładu godzin pracy pracowników, a jakakolwiek zmiana w tym zakresie może odbywać się tylko zgodnie z treścią postanowień obowiązującego prawa, w tym Regulaminu Pracy. W związku z powyższym zmuszeni jesteśmy odmówić spełnienia tak sformułowanego postulatu.

Brak podstaw do wszczęcia sporu zbiorowego Państwa pismem z dnia 3 czerwca 2015 roku

Jednocześnie w związku z faktem, iż w treści Państwa pisma zastrzegliście Państwo, iż brak podjęcia przez Zarząd ENEA Centrum Sp. z o.o. decyzji w przedmiotowej sprawie do dnia 12 czerwca 2015 roku skutkować będzie wszczęciem sporu zbiorowego Zarząd ENEA Centrum Sp. z o.o. czuje się zobowiązany do ustosunkowania się także do tej kwestii. Oświadczamy niniejszym, iż mimo wskazanej powyżej odmowy uznania Państwa postulatów zgłoszonych w piśmie z dnia 3 czerwca 2015 roku zatytułowanym „Zgłoszenie żądania" w spółce ENEA Centrum Sp. z o. o. z dniem dzisiejszym nie powstał spór zbiorowy. Należy bowiem wskazać, iż tak sformułowane żądania, jako sprzeczne z przepisami prawa powszechnego nie dają podstaw

do skutecznego wszczęcia zgodnego z prawem sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Tym samym niniejszym odmawiamy uznania istnienia sporu zbiorowego. Podkreślamy też, iż w konsekwencji niezrealizowanie przez ENEA Centrum Sp. z o.o. żądań wskazanych w treści Państwa pisma z dnia 3 czerwca 2015 roku nie może i nie będzie prowadziło do wszczęcia sporu zbiorowego zgodnego z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Prawne uwarunkowania możliwości wszczęcia sporu

W tym miejscu należy wskazać, że art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ustanawia zamknięty katalog spraw, które mogą stanowić przedmiot zgodnego z prawem sporu zbiorowego. Zgodnie z powołanym przepisem przedmiotem sporu zbiorowego mogą być warunki pracy, płacy lub świadczenia socjalne oraz prawa i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Konsekwencje powyższej regulacji są następujące:

a) ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wyłącza przewidzianą jej przepisami procedurę rozstrzygania sporów zbiorowych, wynikłych z innych – niewymienionych w art. 1 tejże ustawy – przyczyn. Oznacza to, że pracodawca i osoby reprezentujące jego prawa i interesy mogą nie przyjąć do wiadomości oświadczenia związku zawodowego o wszczęciu sporu zbiorowego i nie przystąpić do rokowań, jeżeli według ich oceny, jego przedmiot nie mieści się w klasyfikacji wynikającej z dyspozycji art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
b) z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, strony nie mogą rozszerzać przedmiotu sporu zbiorowego pracy o inne sprawy lub uznać istnienia sporu zbiorowego, jeżeli taki spór nie odpowiada definicji ustawowej.
c) prowadzenie sporu zbiorowego wbrew przepisom ustawy o rozwiązywaniu sporów oznaczałoby nielegalność takiego sporu ze wszystkimi konsekwencjami zarówno dla organizatorów, jak i pracowników.

Ponadto należy wskazać, iż przepisy powołanej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewidują w treści art. 4 ust. 1 oraz 4 ust. 2 sytuacje, w przypadku zaistnienia których, nawet jeśli przedmiot żądania mieści się w ramach określonych dyspozycją art. 1 przedmiotowej ustawy, to wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego będzie niezgodne z prawem. W tym miejscu wskazujemy na art. 4 ust. 1 tej ustawy, który stanowi, iż nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Nie może ulegać wątpliwości, iż ustalanie pracownikom harmonogramów czasu pracy ma charakter indywidualny i może powodować ewentualnie spory jedynie o charakterze indywidualnym. Nie jest to też spór z zakresu warunków pracy czy płacy, bo indywidualny rozkład czasu pracy nie jest zaliczany do warunków płacy czy pracy, nie jest to też sprawa natury socjalnej. W związku z powyższym indywidualny charakter tej sprawy przekreśla prowadzenie w tym zakresie sporu zbiorowego. W konsekwencji sformułowane przez Państwa w piśmie z dnia 3 czerwca 2015 roku żądanie narusza dyspozycję wyżej wymienionego artykułu, a pracownik swoich praw może dochodzić na drodze sądowej.

ENEA Centrum sp. z o.o.
Skalar Office Center
60-201 Poznań, ul. Górecka 1

NIP 777 00 02 843
REGON 630770227
www.enea.pl

Niezgodność Państwa żądań z przepisami powszechnie obowiązującymi

Mając na względzie powyższy stan prawny oraz biorąc pod uwagę treść Państwa żądań zawartych w piśmie z dnia 3 czerwca 2015 roku należy wskazać, iż brak jest podstaw do zakwalifikowania sformułowanego przez Państwa postulatu jako żądania zgodnego z dyspozycją art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W ocenie Spółki brak jest bowiem podstaw do stwierdzenia, aby żądanie *„anulowania decyzji Zarządu spółki ENEA Centrum Sp. z o.o. w sprawie zmian godzin otwarcia Biur Obsługi Klienta"* wypełniało którykolwiek z przypadków przedmiotu sporu zbiorowego. Żądanie takie stanowi bowiem postulat podjęcia przez Zarząd Spółki decyzji organizacyjno–biznesowej w zakresie określenia godzin otwarcia pomieszczeń zajmowanych przez pracodawcę, w których prowadzona jest działalność usługowa pracodawcy na rzecz jego klientów, co nie może stanowić zgodnego z prawem przedmiotu sporu zbiorowego. Brak jest bowiem podstaw do przyjęcia, iż godziny otwarcia dla klientów zewnętrznych placówek, w których prowadzona jest działalność pracodawcy były jednoznaczne z godzinami w jakich świadczona jest praca przez pracowników, a tym samym aby były to warunki pracy, w zakresie których spór zbiorowy mógłby zostać wszczęty i prowadzony zgodnie z prawem. Należy bowiem rozróżnić przysługujące zarządowi danego pracodawcy uprawnienie korporacyjne do samodzielnej kreacji struktury organizacyjnej oraz funkcjonalnej danego przedsiębiorstwa, będącej autonomiczną decyzją organów korporacyjnych od decyzji w zakresie organizacji pracy, w tym także i czasu oraz rozkładu czasu pracy pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie. Podjęcie decyzji o godzinach otwarcia placówek dla klientów Spółki jako przejaw autonomicznego uprawnienia dotyczącego struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa nie może być przedmiotem sporu zbiorowego, gdyż decyzje w tym zakresie nie mają bezpośredniego przełożenia na warunki pracy lub płacy pracowników, a indywidualny rozkład czasu pracy nie jest zaliczany do warunków pracy i płacy. Wskazujemy zatem, iż sformułowane przez Państwa w treści pisma z dnia 3 czerwca 2015 roku żądanie jako niemieszczące się w zakresie dyspozycji art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie może prowadzić do wszczęcia sporu zbiorowego.

Ponadto należy wskazać, iż żądanie sformułowane w Państwa piśmie z dnia 3 czerwca 2015 roku jest także niedopuszczalne w świetle tak art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zgodnie z którym *„jeśli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego aktu, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia"*. Powyższe wynika z faktu, że Regulamin Pracy ENEA Centrum Sp. z o.o. można traktować jako porozumienie, o którym mowa w powyższej regulacji. Wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę treści tego Regulaminu zgodnie z żądaniem z pisma z dnia 3 czerwca 2015 roku byłoby zatem niezgodne z wskazaną dyspozycją art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Ponadto, zestawienie wskazanych powyżej przepisów prawnych, z sytuacją faktyczną i prawną w Spółce ENEA Centrum Sp. z o.o. gdzie pracodawca jeszcze w październiku 2014 roku przedstawił Państwu projekt zmian w Regulaminie Pracy, a wszystkie działające u Pracodawcy związki zawodowe uzgodniły z Pracodawcą Regulamin Pracy regulujący rozkład czasu pracowników, który wszedł w życie dnia 13 marca 2015 roku, wskazuje na pozbawione zasadności oraz nielojalne działanie z Państwa strony zmierzające do niedopuszczalnego wymuszenia zmiany treści ustalonego z Państwem Regulaminu Pracy. Nie sposób przyjąć alby działania takie mogły stanowić przedmiot zgodnego z prawem sporu zbiorowego.

ENEA Centrum sp. z o.o.
Skalar Office Center
60-201 Poznań, ul. Górecka 1

NIP 777 00 02 843
REGON 630770227
www.enea.pl

Stanowisko ENEA Centrum Sp. z o.o.

Podsumowując, pragniemy podkreślić, iż podnoszone przez Państwa w piśmie z dnia 3 czerwca 2015 roku kwestie nie mogą być przedmiotem zgodnego z prawem sporu zbiorowego w rozumieniu przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej argumenty prawne oraz mając na uwadze ochronę interesów ENEA Centrum Sp. z o.o., odmawiamy realizacji zgłoszonych przez Państwa w piśmie z dnia 3 czerwca 2015 roku żądań, oświadczając przy tym, iż Spółka nie znajduje się z Państwem w sporze zbiorowym w powyższym zakresie. Pragniemy jednocześnie podkreślić, iż wolą Zarządu ENEA Centrum Sp. z o.o. jest prowadzenie konstruktywnego dialogu społecznego ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w naszej Spółce, opierając się na zasadach wzajemnego zaufania oraz poszanowania słusznych interesów stron oraz kierując się dobrem pracowników i ścisłym przestrzeganiem przepisów. Wskazujemy, że Spółka ENEA Centrum Sp. z o.o. przestrzega i będzie przestrzegać wszystkich przepisów, tak zakładowego, jak też powszechnego prawa.

Zaproszenie do dalszych rozmów

Jednocześnie podtrzymując w całości przedstawione powyżej stanowisko Zarząd ENEA Centrum Sp. z o.o. kierując się wolą współpracy z Państwem pragnie zaprosić Państwa na spotkanie w dniu 16 czerwca 2015 roku o godz. 11 30 w siedzibie ENEA Centrum Sp. z o.o. w Poznaniu przy ulicy Góreckiej 1, z gościnnym uczestnictwem członka Zarządu ENEA S.A.. Przedmiotem spotkania będzie przedyskutowanie dalszego sposobu wdrożenia postanowień obowiązującego Regulaminu Pracy. Zastrzegamy, że spotkanie nie może być traktowane jako podjęcie rokowań w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Oczekujemy też, iż w czasie przedmiotowego spotkania przedstawią Państwo konstruktywne propozycje w zakresie organizacji pracy Biur Obsługi Klientów.

Zarząd ENEA Centrum deklaruje daleko idącą gotowość do dyskusji postulatów w zakresie szczegółowych kwestii wdrożenia obowiązującego Regulaminu Pracy.

Z poważaniem,

Członek Zarządu
ds. Finansowych
Ewa Treszczyńska

Członek Zarządu ds. Informatyzacji
Alicja Rybczyńska