REGULUS
ul. Łucka 15 lok. 2101, 00-842 Warszawa, tel. 0 22 654 00 39, fax 0 22 890 03 84
sekretariat@kancelaria-regulus.pl mobile 791 43 33 03

Warszawa, 07.12.2011 r.

O P I N I A P R A W N A

Przedmiot opinii: Ocena zgodności przeprowadzonego przez Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o. procesu połączenia Rejonu Dystrybucji Kościan i Leszno z obowiązującym Trójstronnym Porozumieniem zbiorowym zawartym na podstawie art. 261 Ustawy o związkach zawodowych zawartym 29.06.2007 r. w Sierakowie oraz Załącznikiem nr 3 do Porozumienia – Zasady informowania organizacji związkowych działających w ENEA SA i prowadzenia z nimi konsultacji

Podstawa prawna:

1. Trójstronne Porozumienie Zbiorowe z dnia 29 czerwca 2007 roku.
2. ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Zleceniodawca: ENEA Operator sp. z o.o.

Podstawy faktyczne informacji: zapytanie Zleceniodawcy

Teza wstępna

Biorąc pod uwagę, że Regulamin Organizacyjny Spółki ENEA S.A., w chwili gdy jeszcze ta spółka prowadziła przedsiębiorstwo dystrybucyjne, przewidywał dwa Rejony Dystrybucji – Leszno i Kościan, to ENEA Operator sp. z o.o., po przejęciu tego przedsiębiorstwa powinna rozdzielność tych rejonów zachować - skoro zobowiązała się do tego wobec przedstawicieli związków zawodowych w porozumieniu - zgodnie zatem z zasadą; *pacta sunt servanda*. Alternatywą (ze względu na „wyższą" konieczność prowadzenia spraw spółki) jest wystąpienie do związków zawodowych o zmianę § 4 Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego. Dopiero brak efektów (prowadzonych w dobrej wierze)

rokowań nad zmianą treści Porozumienia mógłby uprawniać Zarząd do podejmowania stosownych decyzji i to z uwzględnieniem przedstawionych w rokowaniach stanowisk partnerów społecznych.

Stan faktyczny

Stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów, których listę stanowi Załącznik, oraz informacji uzyskanych od organizacji związkowych

1. W dniu 29 czerwca 2007 r. Spółka ENEA S.A., Spółka Enea Operator sp. z o.o. oraz organizacje związkowe działające w przedsiębiorstwie ENEA S.A. podpisały „Trójstronne Porozumienie zbiorowe zawarte na podstawie art. 26 [1] ustawy o związkach zawodowych" (zwane dalej „Porozumieniem"). ENEA Operator sp. z o.o. brała udział jako strona w rokowaniach nad treścią tego porozumienia.
2. Zawarcie Porozumienia było ściśle związane z przeniesieniem działalności dystrybucyjnej ENEA S.A. do Spółki Enea Operator, jako operatora systemu dystrybucyjnego.
3. Związki zawodowe – jak można wnioskować z ich postawy oraz podejmowanych działań, korzystając między innymi z uprawnień zawartych 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, porozumieniem tym podjęły próbę zabezpieczenia uprawnień pracowników podczas „przejścia" do nowego pracodawcy.
4. Biorąc pod uwagę cel porozumienia – 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.
5. Do końca czerwca 2007 roku działalność dystrybucyjna Spółki ENEA S.A. prowadzona była w ramach oddziałów dystrybucji, które dzieliły się na rejony dystrybucji, składające się z kolei z posterunków energetycznych. Każda z tych jednostek organizacyjnych miała ściśle określony obszar działania.
6. 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.

7. 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. Poza powiązaniem w zakresie gospodarczym spółki prowadzą także wspólną działalność socjalną.
8. 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. Libelt 1A, ENEA S.A. wyposażyła ENEĘ 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 [oddział] umowy.
9. 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, składające się z kolei z posterunków energetycznych, 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 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, rejony i posterunki. Fakt ten wynika między innymi z celu i charakteru „przejścia” przedsiębiorstwa pod zarząd spółki ENEA Operator sp. z o.o., nie popartego koniecznością ekonomiczną (np. restrukturyzacja przedsiębiorstwa ENEA S.A. oparta na „słabych” wynikach gospodarczych), a wynikającego z konieczności realizacji Dyrektywy 54.
10. 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” ponad 5 tys. pracowników.
11. Paragraf 4 ust. 3 Porozumienia stanowi, że *„Regulamin Organizacyjny ENEA Sp. z o.o. w celach i założeniach nie będzie odbiegał od Regulaminu Organizacyjnego ENEA S.A. W szczególności ENEA S.A. oraz Spółka ENEA Operator Sp. z o.o. zobowiązują się do realizacji takiej struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa ENEA Operator Sp. z o.o., w którym prowadzenie działalności*

gospodarczej, oparte będzie na terytorialnym podziale obszaru działania ENEA S.A., a w szczególności zachowane zostaną w obecnym kształcie Oddziału Dystrybucji".

12. Do Porozumienia zawarto Załącznik nr 3 do Porozumienia pod tytułem: „Zasady informowania organizacji związkowych i przeprowadzania z nimi konsultacji: (zwany dalej „Załącznikiem"). NA uwagę zasługują następujące przepisy załącznika.

1) [§ *3 ust. 1] „Pracodawcy zobowiązują się niniejszym do przekazywania Związkom Zawodowym wszelkich informacji, mogących mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na sytuację pracowników (w rozumieniu prawa pracy), a w szczególności informacji dotyczących:*

1) *Działalności Pracodawców, (…) ich struktur wewnętrznych oraz przewidywanych w tym zakresie zmian*".

2) [§ 3 ust.2] „Pracodawcy, przekazując informację powinni zwrócić szczególna uwagę na fakt, aby zawierały one dopiero projektowane działania oraz projekty decyzji tak, aby strona Związkowa miała możliwość autentycznego wpływu na ich zmianę".

3) [§ 4 ust. 1] „Źródłem opisanych poniżej informacji SA decyzje bądź uchwały organów Pracodawców (…), a w szczególności: (…)

c) decyzje lub uchwały Zarządów".

4) [§ 4 ust. 3] „Informacje powinny być przekazane w formie pisemnej oraz zawierać:

a) odwołanie się do źródła informacji,

b) odniesienie się do rozstrzygnięć,

c) projektowanie działania,

d) uzasadnienie do projektowanych działań lub rozstrzygnięć".

5) [§ 4 ust. 4] „W razie stwierdzonych braków w przekazanej informacji poszczególne Związki Zawodowe powinny zwrócić się w ciągu trzech dni do Pracodawcy o stosowne uzupełnienie. Uzupełnienie powinno być dokonane oraz przesłane w ciągu trzech dni".

6) [§ 5 ust. 1] „Pracodawcy przekazują informacje z własnej inicjatywy, w szczególności w następstwie: (…)

c) odbytych Posiedzeń Zarządu (…) najpóźniej w ciągu trzech tygodni od daty ich odbycia".

7) [§ 6 ust. 1] „Związki Zawodowe odnoszą się do przekazanych informacji w formie stanowisk".

8) [§ 6 ust 3] „związki zawodowe przekazują swoje stanowiska w terminie dwóch tygodni od daty uzyskania informacji".

9) *[§ 6 ust 5 „Brak ustosunkowania się do przekazanych informacji w stosownych terminach skutkuje domniemaniem akceptacji rozstrzygnięć oraz proponowanych działań ze strony „Związków Zawodowych".*

10) *[§ 7 ust 1] „W sytuacji gdy odnoszące się do informacji stanowisko zawiera tezę, opinię (…) sprzeczną z rozstrzygnięciem lub projektowanymi działaniami zawartymi w informacji, każdy ze Związków Zawodowych może zażądać od pracodawcy przeprowadzenia w przedmiotowej kwestii konsultacji"*.

13. Spółka ENEA Operator, przejmując zorganizowaną część przedsiębiorstwa spółki ENEA S.A. kontynuuje jej działalność dystrybucyjną. Prowadzona jest ona w ramach oddziałów dystrybucji, które dzielą się na rejony dystrybucji, składające się z kolei z posterunków energetycznych.
14. W oparciu o Załącznik, w Spółce przyjętą jest praktyka przeprowadzania procedury informacyjno – konsultacyjnej na szczeblu Dyrektora Oddziału Dystrybucji, jeżeli zamierzone działania dotyczą pośrednio lub bezpośrednio jedynie pracowników takiego oddziału.
15. Pod koniec marca 2011 r. Zarząd Spółki podjął zamiar połączenia struktur Rejonów Dystrybucji Kościan i Leszno oraz zmiany w zakresie obszaru działania poszczególnych posterunków energetycznych.
16. W dniu 31 marca 2011 r. Dyrektor Oddziału Dystrybucji w Poznaniu przekazał organizacjom związkowym pisemne informacje dotyczące zamierzonych działań.
17. Organizacje związkowe, przekazały Pracodawcy obawy załogi łączonych rejonów dystrybucji o sytuację pracowniczą po połączeniu. Prezes Zarządu Spółki, spotkał się z załogą w Kościanie dnia 12 kwietnia 2011 zapewniając ją o niepogorszeniu warunków pracy i płacy.
18. Pismem z dnia 8 kwietnia 2011 r. Organizacja Ponadzakładowa Nr 2 NSZZ „Solidarność" ZR Wlkp. ENEA Poznań poinformowała Zarząd Oddziału Dystrybucji Poznań, nie zgadza się na powyższe rozwiązanie. Jako podstawę prawną przywołano postanowienie § 4 ust 3 Porozumienia.
19. Zakładowa Organizacja Związkowa Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA w Poznaniu, w piśmie z dnia 15 kwietnia 2011 r. skierowanym do Zarządu Spółki stwierdziła m.in. *„W związku z decyzjami Zarządu Enea Operator Sp. z o.o. zmierzającymi wybiórczo (Kościan-Leszno), niezgodnie z wcześniejszymi ustaleniami Stron (Załącznik nr 3 do Porozumienia zbiorowego z 29 czerwca 2007 roku - <Zasady informowania organizacji związkowych działających w ENEA S.A. i prowadzenia z nimi konsultacji>) do zmiany schematu organizacyjnego w Oddziale Poznań, składamy żądanie (…) wstrzymania czynności*

decyzyjnych i analitycznych w celu wyjaśnienia przyczyn naruszenia przez Pracodawcę przepisów prawa pracy".

20. Na pismo Zarząd odpowiedział listem z dnia 19 kwietnia 2011 r., w którym podtrzymano wyczerpanie trybu konsultacyjnego, wymaganego Załącznikiem.
21. Zarząd stosowną uchwałą podjął decyzję o połączeniu posterunków. Uchwała Zarządu Spółki (nr 154/2011) o połączeniu została podjęta wymaganą większością głosów na posiedzeniu Zarządu dnia 20 kwietnia 2011 r.
22. W odpowiedzi, w dniu 26 kwietnia 2011 r., Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA oraz Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność" ENEA przedstawiły żądanie uchylenia powyższej uchwały pod rygorem wszczęcia sporu zbiorowego.
23. W odpowiedzi Zarząd Spółki pismem z dnia 28 kwietnia 2011 r. skierowanym do wszystkich związków zawodowych pośrednio odmówił uchylenia uchwały,
24. Dnia 4 maja 2011 r. w ramach zawisłego sporu Wspólna Reprezentacja Związkowa ogłosiła pogotowie strajkowe, zarzucając *„pogwałcenie przez Zarząd Spółki ENEA Operator Sp. z o.o. zapisów realizujących zasadę partycypacji pracowniczej"*

Przedmiotowa opinia prawna odpowiada na dwa pytania:

1. **Czy połączenie Rejonów Dystrybucji Kościan i Leszno było zgodne z postanowieniami Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku?**

2. **Czy połączenie Rejonów Dystrybucji Kościan i Leszno nastąpiło po wyczerpaniu procedury informacyjno-konsultacyjnej, o której mowa w Aneksie nr 3 do Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. (Zasady informowania organizacji związkowych i przeprowadzania z nimi konsultacji")?**

Odpowiedzi

Odpowiedź na pytanie pierwsze „Czy połączenie Rejonów Dystrybucji Kościan i Leszno było zgodne z postanowieniami Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku" jest negatywna.

Połączenie Rejonów Dystrybucji Kościan i Leszno było niezgodne z postanowieniami Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r.

Uzasadnienie

1. W pierwszej kolejności podkreślić należy, że ENEA Operator brała udział jako strona w rokowaniach nad treścią Porozumienia. Jeśli dla spółki ENEA Operator do tego stopnia niejasna wydaje się treść Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego, że rodzi problemy interpretacyjne, należy odnieść się do towarzyszącego mu zgodnego zamiaru stron, który w chwili obecnej można wyinterpretować z kontekstu, w którym zostało ono zawarte.

2. **[Charakter prawny Porozumienia]** 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 ma przymiot źródła prawa i charakter aktu normatywnego. Innymi słowy, używając pewnego uproszczenia, jest równe ustawie. Fakt ten ma podstawowe znaczenie dla interpretacji i zrozumienia jego treści, a także obowiązków stron przy jego realizacji. Umowy, pakiety socjalne, porozumienia zbiorowe, zawierane przez reprezentujące pracowników związki zawodowe oraz pracodawców na rzecz stron stosunku pracy, posiadające lub nawet nieposiadające odniesienia w ustawie, **stanowią źródło norm prawa pracy** oraz **źródło zobowiązań pomiędzy zawierającymi je stronami**. Wynika to wprost z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczpospolitej Polskiej oraz art. 9 ustawy kodeks pracy. Aktem normatywnym będzie niewątpliwie porozumienie kończące spór zbiorowy (ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), porozumienie dotyczące zwolnień grupowych (ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) czy, jak w rozpatrywanym przypadku - porozumienie zawierane w trybie art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych, zawierane celem zagwarantowania praw i interesów pracowników zmieniających pracodawcę w trybie art. 23[1] kodeksu pracy. Dodać należy, że odnośnie wyżej wskazanego charakteru porozumień zbiorowych nie ma większych wątpliwości wśród przedstawicieli doktryny. Sąd Najwyższy co najmniej kilkakrotnie potwierdził wprost charakter normatywny takich porozumień. Tak między innymi w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 lutego 2000 r. I PKN 541/99 LexPolonica nr 347870 OSNAPiUS 2001/14 poz. 464 Wokanda 2000/11 str. 29. czytamy że: *„Postanowienia zbiorowego porozumienia zawartego między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi (…) są źródłem zobowiązań w stosunku do pracowników i mogą korzystniej kształtować treść indywidualnych stosunków pracy niż to wynika z przepisów prawa pracy”.*

   Podobną tezę znajdziemy w:

1) Uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 maja 2001 r. III ZP 25/2000 LexPolonica nr 350957 Biuletyn Sądu Najwyższego 2001/5 str. 1 / Jurysta 2001/7-8 str. 20 OSNAPiUS 2002/6 poz. 134 OSP 2002/9 poz. 115
2) wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 6 lutego 2006 r. III PK 114/2005 LexPolonica nr 1087844 OSNP 2007/1-2 poz. 2 OSP 2007/7-8 poz. 94:
3) postanowieniu Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 lutego 2006 r. III PK 85/2005,
4) uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 maja 2006 r. III PZP 2/2006,
5) wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 12 sierpnia 2004 r. III PK 38/2004.

Na szczególną uwagę zasługuje uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego (wpisana do zasad prawa) - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 maja 2006 r. III PZP 2/2006. W uchwale tej zwraca się uwagę dodatkowo na aspekt prawa unijnego: *„W świetle przepisów międzynarodowego (unijnego) prawa pracy, umowy zbiorowe, (…) mają charakter normatywny i stawiane są na równi z ustawodawstwem krajowym, co prowadzi **do konieczności ich efektywnego stosowania**. Zgodnie z art. 9 dyrektywy 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 (Dz. Urz. UE L 01.82.16; Dz. U. UE - Wydanie specjalne 05-4-98), Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, które są konieczne w celu umożliwienia pracownikom, którzy uważają, że zostali pokrzywdzeni w wyniku nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z dyrektywy, dochodzenia roszczeń w procesie sądowym, po ewentualnym odwołaniu się do właściwych organów. Ponieważ dyrektywa przewiduje między innymi zawieranie porozumień zbiorowych przy przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, to przepis ten oznacza, że prawo krajowe należy tak interpretować i stosować, aby pracownicy mogli z tego porozumienia wywodzić indywidualne roszczenia, których mogą dochodzić w procesie sądowym. **Przepis ten należy odczytać jako wymaganie efektywności prawa**”*

W rozpatrywanym przypadku mamy zatem do czynienia ze stanowiącym źródło prawa aktem stworzonym przez reprezentujące pracowników związki zawodowe oraz pracodawcę, którego

celem jest zabezpieczenie praw i interesów pracowniczych na okoliczność zmiany przez nich pracodawcy a także ustalenie wzajemnych zobowiązań w tym zakresie.

3. W następnej kolejności, w związku z charakterem porozumienia, pojawia się pytanie o zasady jego interpretacji.

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 23 lipca 2009 r. II PK 37/2009 LexPolonica nr 2377277 wskazuje że : *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****.*

W procesie interpretacji należy zatem zwrócić uwagę na literalną treść porozumienia i wolę stron.

4. Przyjętym także przez ENEĘ Operator celem Porozumienia jest 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.

5. 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.

6. Paragraf 4 odnosi się natomiast 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. Oczywistym jest, że dokument ten – zapewnie uchwalony 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. Zwrotem niejasnym mogą wydawać się „cele i założenia" Regulaminu ENEA S.A., na których ma być oparty Regulamin Organizacyjny uchwalony przez ENEĘ Operator sp. z o.o. Niejasności te wyjaśniają kolejne zdania ust. 3 § 4, w których 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 o 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, dającej odpowiednią liczbę i kształt oddziałów, rejonów i posterunków. O dopuszczalności takiego zobowiązania w dalszej części Opinii.

Należy pamiętać że mamy tu do czynienia z **jednym przedsiębiorstwem prowadzonym po kolei przez dwie spółki** lub inaczej: najpierw prowadzonym przez jedną spółkę, a potem przekazanym drugiej spółce. Chybionym zapewne byłby wniosek, że strony Porozumienia

zamierzały ustalić, że ENEA S.A., która przekazała zorganizowaną część przedsiębiorstwa będzie kształtowała pozostałą jej część na wzór tej przekazanej – tym bardziej, OSD może być tylko jeden na danym obszarze. Chybionym jest także wniosek, że zamiarem stron mogło być kształtowanie własnego przedsiębiorstwa przez spółkę ENEA Operator sp. z o.o. na wzór przedsiębiorstwa – pozostałego po wydzieleniu OSD – spółki ENEA S.A.

7. W podsumowaniu tej części należy przyjąć, że skoro Regulamin Organizacyjny Spółki ENEA S.A., w chwili gdy jeszcze ona prowadziła przedsiębiorstwo dystrybucyjne przewidywał dwa Rejony Dystrybucji – Leszno i Kościan, to ENEA Operator, po przejęciu tego przedsiębiorstwa powinna rozdzielność tych rejonów zachować - skoro się do tego zobowiązała lub wystąpić do związków zawodowych o zmianę § 4 Porozumienia.

8. Odnośnie zobowiązań podjętych w Porozumieniu przez spółkę ENEA S.A. należy przyjąć, że spółka ta nie może zapewnić odpowiedniego kształtu nie prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa. Można tylko przypuszczać, iż strony wprowadzając to zobowiązanie brały pod uwagę relację zależności i dominacji istniejącą pomiędzy ENEA S.A. i ENEA Operator sp.z o.o. oraz możliwość wywarcia „jakiegoś" wpływu przez spółkę dominującą na spółkę zależną wtedy, gdyby ta ostatnia zamierzała zmienić strukturę przejętego od ENEA S.A. przedsiębiorstwa. Zobowiązanie to należy jednak traktować jako zobowiązanie naturalne.

9. Czy zobowiązania ENEA Operator sp z o.o. są zgodne z normami „wyższego rzędu" wynikającymi np. z ustawy kodeks spółek handlowych, którymi jest np. ogólna kompetencja zarządu do prowadzenia spraw spółki – art. 201. Czy zatem porozumienie może skutkować paraliżem decyzyjności zarządu spółki poprzez odebranie mu swobody decyzji w kluczowych sprawach. W ocenie piszącego swoboda prowadzenia spraw spółki przez zarząd nie jest absolutna lub nieograniczona. Nie wdając się w głębszą analizę tego zagadnienia należy przywołać jedynie 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 specjalis* 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.*

10. W podsumowaniu jeszcze raz 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. Finalnie ENEA Operator sp. z o.o. nie wywiązała się z przyjętych zobowiązań. Jedyną prawnie dopuszczalną sankcją, jaka może dla niej z tego wyniknąć, jest spór zbiorowy założony przez związki zawodowe. Dopuszczalność prowadzenia sporu wokół porozumienia wynika z ust. 2 art. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych..

11. **Odpowiedź na pytanie nr 2.** Do rozstrzygnięcia pozostaje zagadnienie, 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. Ogólne założenie wyżej opisanych dokumentów jest takie, że przepływ informacji ma zapobiegać bezrobociu. Odpowiednio wcześnie i dobrze poinformowany pracownik o sytuacji w przedsiębiorstwie i jego planach restrukturyzacyjnych jest w stanie lepiej zadbać o swoją przyszłość niż pracownik, który przykładowo dowiaduje się o zwolnieniach grupowych na ustawowe 30 dni przed rozpoczęciem tego procesu. W omawianym przypadku pracodawca porozumieniem zobowiązał się **pośrednio** do nie łączenia rejonów. Zatem uprzednio – po przeprowadzonych konsultacjach w tej sprawie - ograniczył się w swobodzie podejmowania decyzji w tym zakresie. Czy zatem prawidłowe było jej podjecie a w następnej kolejności konsultacja decyzji ze związkami zawodowymi skoro już raz ją konsultowano przed 30-tym czerwca 2007? **Prawidłowym działaniem, które powinien podjąć pracodawca jest wezwanie do rokowań nad zmianą art. 4 Trójstronnego Porozumienia Zbiorowego, a nie podejmowanie decyzji sprzecznych z wcześniej przyjętymi zobowiązaniami, a w następnej kolejności konsultowanie ich ze związkami zawodowymi w trybie zasad wynikających z aneksu.**

Marcin Szymanek[1]

[1]Marcin Szymanek jest doktorantem Katedry Prawa Pracy Polskiej Akademii Nauk

Załącznik

Lista dokumentów

1. Trójstronne Porozumienie zbiorowe zawarte na podstawie art. 26 [1] ustawy o związkach zawodowych zawarte 29.06.2007 r.
2. Załącznik Nr 3 do Porozumienia zbiorowego z dnia 29.06.2007 r. zawarty na podstawie art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych dotyczący zasad informowania organizacji związkowych działających w ENEA S.A. i przeprowadzania z nimi konsultacji.
3. Umowa 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. Libelt 1A
4. Pismo Organizacji Podzakładowej Nr 2 ZR Wlkp. ENEA Poznań z 08.04.2011 do Zarządu Oddziału Dystrybucji Poznań.
5. Materiały ze spotkania z załogą dnia 31 marca 2011 r.
6. Pismo Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA z 15.04.2011 do Zarządu ENEA Operator Sp. z o.o.
7. Pismo Zarządu z 19.04.2011 r. – odpowiedź na pismo związków do Przewodniczącej i Wiceprzewodniczącego Zakładowej Organizacji Związkowej Poznań MZZP Grupy Kapitałowej ENEA.
8. Uchwała Nr 154/2011 Zarządu ENEA Operator Sp. z o.o. z 20.04.2011 r.
9. Informacja Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA z 26.04.2011 do Zarządu ENEA Operator Sp. z o.o. o pikiecie protestacyjnej.
10. Zgłoszenie żądania sporowego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA z 26.04.2011 r. do Zarządu Operator Sp. z o.o.
11. Pismo Członków Zarządu ENEA Operator Sp. z o.o. z 28.04.2011 r. do Międzyzakładowych Związków Zawodowych dotyczące zmian organizacyjnych struktury przedsiębiorstwa ENEA Operator Sp. z o.o.
12. Petycja Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA z dnia 29.04.2011 r. do Zarządu ENEA Operator Sp. z o.o.
13. Komunikat Wspólnej Reprezentacji Związkowej Grupy Kapitałowej ENEA z dnia 4.05.2011 r.

14. Pismo Wspólnej Reprezentacji Związkowej (Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA) z dnia 9.05.2011 r. do Pana Artura Różyckiego, Prezesa Zarządu ENEA Operator.
15. Komunikat Wspólnej Reprezentacji Związkowej Grupy Kapitałowej ENEA z 13.05.2011 r.