



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
www.mzzp.info
60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl
TEL: 061 856 1125; TEL: 061 856 1168; TEL/FAX 061 856 1155

Poznań, 16 grudnia 2012 roku.

INFORMATOR MZZP GK ENEA z dnia 16 grudnia 2012 roku.

Bezrefleksyjnie wracamy do omówienia sytuacji związanej z wypłatą 15 mln zł, które mogli (mogą) otrzymać pracownicy ENEA Operator Sp. z o.o. Historia uruchomienia wymienionych środków jest naszym zdaniem banalnie prosta. Trudniejsze jej elementy można odkryć w treści dokumentów umieszczonych na stronie www.mzzp.info.

Wracając do sprawy funduszu motywacyjnego (15 mln zł), bo tak należy go nazwać, był on tworzony dwukrotnie od początku roku 2012. Pierwsza próba uruchomienia środków w kwocie 10 mln zł zakończyła się fiaskiem. Przyczyną braku uzgodnień był termin zakończenia rozmów do końca września, który określił Pracodawca. Skargę w tej sprawie złożyliśmy do Państwowej Inspekcji Pracy. Dalszy ciąg tworzenia systemu motywacyjnego opartego o kwotę 15 mln zł został zakończony w dniu 11 grudnia br., podpisaniem przez wszystkie organizacje działające w ENEA - oprócz „Solidarności” - Protokołu Dodatkowego nr 7 do ZUZP i Porozumienia (dok. w zał. do Informacji MZZP GK ENEA).

Kolejną i bardzo istotną sprawą jest to, że środki jakie zabezpieczył Pracodawca, określił jako fundusz dodatkowy, którego nie zamierzał łączyć z funduszem płac w roku 2012 (wrócimy do tego elementu). Był to pierwszy warunek postawiony przez Zarząd Operatora w przypadku otrzymania wypłat przez pracowników. Drugie kryterium jakie postawił Pracodawca, to stworzenie systemu motywacyjnego wynagrodzeń z zapisem jego zasad w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

Wniosek: Perspektywę otrzymania pieniędzy, Pracodawca wyraził dość jednoznacznie: - Otrzymacie dodatkowe wypłaty, jeżeli przyjmiecie postawione warunki! Fiasko rozmów we wrześniu potwierdziło, że mamy do czynienia z konkretnym faktem a nie teorią. Dlatego trzeba było odpowiedzieć sobie na następujące pytania: **Jakim zagrożeniem będzie wprowadzenie do ZUZP nowych zasad tworzenia funduszu? Czy Związek Zawodowy będzie miał kontrolę nad procesem jego tworzenia? Czy uzgodni procedury w formie „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego”, umożliwiając tym samym kontrolę wypłat?** Przez szereg miesięcy w pismach, jakie kierowaliśmy do Zarządu Operatora, poddawaliśmy analizie postawione pytania (do sprawdzenia na stronach www.mzzp.info).

Rozwijając powyższy wątek: obecny Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy odwołuje się do martwych (nieistniejących) przepisów Ustawy o negocyjnym systemie kształtowania

wynagrodzeń oraz postanowień Komisji Trójstronnej określającej wskaźnik przyrostu płacy. Czyli pierwsza sprawa obrony ZUZP w obszarze wskaźnika upada. Brak jest przesłanek do stania na straży obecnych zapisów, bo każde nowe ustalenie jest raczej oczekiwane. Kolejną wątpliwość rozstrzygnęliśmy w samym Protokole Dodatkowym nr 7 do ZUZP i w Porozumieniu z 11 grudnia 2012 roku (pamiętając, jak skrajne były pierwsze propozycje Pracodawcy). Pkt. 7 Protokołu Dodatkowego nr 7 do ZUZP narzuca obowiązek powstania „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego”. Brak tego dokumentu praktycznie uniemożliwia wejście w życie postanowień, które znajdują się w pkt. od 1 do 6. W Porozumieniu doprecyzowano ten fakt stwierdzeniem, że jeżeli nie uda się napisać (uzgodnić) „Regulaminu ...” do 2014 roku to będą obowiązywały zasady podziału środków jak w pkt. 3 Porozumienia. Rok 2013 pozostaje zatem na zasadach z przed zawarcia Protokołu... jak i Porozumienia. Jest to czas (2013 rok) budowania systemu motywacyjnego („Regulaminu...”) z udziałem organizacji związkowych i spółki zewnętrznej, specjalizującej się w takich zagadnieniach. Stąd perspektywa kontroli tworzonych dokumentów przez stronę społeczną oraz możliwość śledzenia postępu prac przez pracowników.

Na tym całe zagadnienie się kończy w swej opinii. Każdy sięgając do zapisów przywołanych dokumentów sam oceni stopień korzyści i zagrożenia. Naszym zdaniem cena otrzymania 15 mln zł na wypłaty pracownikom w dniu 20 grudnia 2012 roku, był wart naszej decyzji.

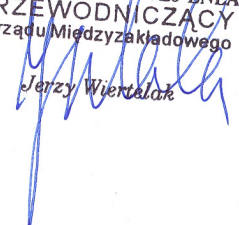
Jeszcze jedna sprawa, którą sygnalizowaliśmy powyżej. Zwracaliśmy uwagę na błąd w koncepcji łączenia rozliczeń funduszu płacy w roku 2012 z faktem otrzymania dodatkowych środków pozabudżetowych. Wrzucenie tych dwóch spraw w jeden proces (sporów) groził fiaskiem wszystkich rozmów. Nawet zawarcie jednego ustalenia nie było sukcesem bez porozumienia w drugiej sprawie. Dlatego udzieliliśmy wsparcia na rzecz rzetelnego rozliczenia budżetów, domagając się rozdzielenia prowadzonych mediacji na oddzielne bloki. Zostało to uwzględnione przez Pracodawcę.

W podsumowaniu oświadczamy, że nie będziemy wchodzić w spory, które mają za zadanie odwrócić uwagę od istoty rzeczy. Można było otrzymać dodatkowe środki, co jest raczej oczywiste, jeżeli dany czas wykorzystano się rzetelnie w celu załatwienia sprawy. Szukanie winnych nie leży w naszym tonie i nie będziemy odnosić się do piętrowo budowanych fantazji. Jeżeli jednak zostaniemy zmuszeni do oceny, czy wpływ na opisane zdarzenie mieli np. kosmici, żydzi, cykliści, ... etc. to takie stanowisko zajmujemy.

K/O
MZZP GK ENEA – a/a

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
Z-CA PRZEWODNICZĄCEGO

Janusz Śniadecki

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Miedzyzakładowego

Jerzy Wierciak