

Zielona Góra 18 czerwca 2013 r.

**Zarząd ENEA S.A.
ul. Górecka 1
60-201 Poznań**

W odpowiedzi na treść materiału otrzymanego od Państwa pocztą e-mail w dniach 05 oraz 06 czerwca 2013 r. tj. Projektu *Regulaminu organizacyjnego ENEA S.A.* oraz Projektu *Regulaminu pracy*, po zapoznaniu się z przedstawionymi dokumentami oraz biorąc pod uwagę informację, że prace odbywają się przy współudziale kierowników i przedstawicieli poszczególnych komórek w ENEA S.A. uważamy, iż winniście Państwo poniższe pytania potraktować z należytą uwagą.

- Czy likwidacja Biura Strategii Marki i utworzenie Biura Promocji w ramach Departamentu Komunikacji Korporacyjnej oznacza tylko zmianę nazwy, czy będzie także zmieniony zakres odpowiedzialności?

- Czy brak w nowej strukturze Biura Komunikacji Marketingowej oznacza przeniesienie pracowników? Jeżeli tak, to dokąd?

W związku z utworzeniem w nowej strukturze ENEA S.A. Departamentu Controllingu zgłaszamy kolejne pytania:

- czy są planowane do utworzenia komórki organizacyjne w ramach Biura Controllingu, jeśli tak to jakie?

- czy utworzenie Departamentu Controllingu oznacza automatyczne przeniesienie wszystkich dotychczasowych pracowników z Biura Controllingu do nowej jednostki?

- w związku z faktem funkcjonowania w ramach obowiązującej struktury organizacyjnej w Departamencie Korporacyjnym w Biurze Nadzoru Właścicielskiego Referatu Nadzoru Ekonomicznego prosimy o wskazanie szczegółowego zakresu kompetencji Departamentu Controllingu oraz Referatu Nadzoru Ekonomicznego w ramach nowej struktury. Czy obowiązki nowej jednostki nie będą powielane?

KOS – Karta Opisu Stanowiska.

- Jak ma się KOS do Karty Zakresu Obowiązków Pracownika?

- Z czego Pracownik będzie rozliczany ostatecznie skoro w umowie z Pracodawcą jest mowa o zakresie obowiązków? Może to doprowadzić do sytuacji, że w przyszłości oba dokumenty będą obowiązywać pracownika - KOS zostanie mu narzucony.

- Jak wpłynie KOS na bieżące warunki zatrudnienia, gdyż pojawiają się tam pola o np. poziomach decyzyjności, które być może zostaną do poszczególnych stanowisk „przypisane” przy wykorzystaniu KOS, ale których dane stanowisko obecnie nie ma?

- Pełnomocnictwa również nakładają na pracownika (który jest przypisany do danego stanowiska) obowiązki. Ogólne zagrożenie jest takie, że za pomocą KOS-a, można będzie pracownikowi narzucić pewne obowiązki, które będą wynikały z parametrów, które przy danym stanowisku pojawiają się w KOS-ie, a które to stanowisko jest później przypisane pracownikowi.

Taryfa pracownicza

§ 4a

1. ... jest ustalane i wypłacane w postaci całkowitego lub częściowego ekwiwalentu pieniężnego na warunkach określonych w ust. 2-6....

Na ile jest to skuteczne i czy nie lepiej aby znalazł się tu zapis, że na warunkach nie gorszych jakie miałyby pracownik korzystający ze sprzedawcy ENEA SA oraz operatora ENEA Operator? Poza tym w niniejszym paragrafie brakuje „pewnego zabezpieczenia” pracownika który korzysta z innego sprzedawcy i operatora niż ENEA? Pojawiają się zapisy ogólne, np. - to Pracodawca ustala wysokość ulgowej odpłatności. Ale czy jest to poziom podobny do tego co jest w ENEA SA czy np. uzależnione jest od stawki innego operatora czy sprzedawcy? Tego już nie ma.

Regulamin Pracy

Dot. Departamentu Teleinformatyki

- W jaki sposób będzie rozliczana praca Pracownika w soboty, niedziele i święta (zarówno w kwestii dyżuru jak i pogotowia)? Brak jest jakiegokolwiek informacji na ten temat.

- Co oznacza zapis w §5a: „*Powyższe nie ma charakteru stałego i wynika z bieżących potrzeb Departamentu Handlu*”. Czy nie jest to punkt który zwalnia Pracodawcę ze świadczenia zapłaty za świadczenie dyżuru i pogotowia?

- Czy zostały sprawdzone przez Kadry aktualne Zasoby Ludzkie Departamentu Teleinformatyki oraz zweryfikowane wynikające z Departamentu Handlu zapotrzebowanie na poszczególnych specjalistów? Pracownicy Biura Wsparcia Użytkowników mogą pracować w jednej płaszczyźnie i wspólnie się zastępować. Ale czy zostało sprawdzone czy pracownicy dwóch pozostałych Biur którzy mieliby świadczyć dyżur – tzw. „pogotowie” posiadają specjalistów którzy mogliby pracować w sobotę, niedzielę i święta i np. nie pojawić się w pracy w trakcie tygodnia – co z kolei mogłoby zagrozić kluczowym procesom biznesowym przez brak zapewnienia dostępności do systemów w tygodniu?

- Co z pracownikami którzy nie chcą pracować w weekendy oraz święta?

- Co z oświadczeniami które wypełniali Pracownicy, którzy ze względu na posiadanie małego dziecka nie są zainteresowani świadczeniem dyżurów?

Jak Państwo dostrzegacie, przy tak wielu pytaniach, nie widzimy możliwości zaopiniowania przedstawionych dokumentów, do czasu ich wyjaśnienia. W związku z powyższym, oczekujemy ustalenia terminu w którym moglibyśmy uzyskać dodatkowe informacje, które będą w stanie wyeliminować wszelkie wątpliwości.

Z poważaniem:

MIĘDZYAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego

Jerzy Wiertelak

K/O

MZZ – a/a