



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
www.mzzp.info

60-479 POZNAŃ UL. STRZESZYŃSKA 58
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl

Tel: 68 328-18-49; Tel: 61 856-11-25; Tel/Fax 61 856-11-55

Poznań, 24 czerwca 2013 roku.

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

Szanowni Państwo!

W nawiązaniu do Państwa odpowiedzi (z dnia 11.06.2013 r.) w sprawie zmiany formy prawnej spółki ENEA Centrum oraz otoczenia prawnego dla podejmowanych decyzji właścicielskich przez ENEA S.A., pragniemy szczerze podziękować za wyczerpującą odpowiedź i z równą dbałością o formę, przedstawić wnioski, które nasuwają się na podstawie dokonanej wymiany korespondencji.

We wstępie:

Odwołujecie się Państwo - we własnym piśmie - do istoty konsultacji jako zabiegu, który powinien być weryfikowany pod kątem zasadności w konkretnej sprawie. Z punktu widzenia obszerniejszych definicji, które obejmują ideę dialogu (np. społecznego), konsultację rozpatruje się raczej jako wymianę informacji, która może odbywać się na zasadach zasięgania opinii, udzielania rad i wyjaśnień lub koniecznej polemiki. W takiej sytuacji prawne rozpatrywanie obowiązku lub braku potrzeby konsultacji staje się sprzeczne z tezą o stałym rozwoju cywilizacji. Przyjęcie Państwa optyki na zagadnienie prowadzenia dialogu (konsultacji) cofa ramy współczesnego humanizmu do form średniowiecznej autokracji (cyt.): „Wskazujemy, że przekształcenie spółki akcyjnej w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością lub odwrotnie, samo w sobie nie wpływa w najmniejszy sposób na warunki zatrudnienia pracowników, nie wymaga więc taki zabieg konsultowania z przedstawicielami załogi.” ... „Pragniemy nadmienić, że prawo pracy i przepisy szczególnie jasno wskazują sytuację, w której pracodawca ma obowiązek konsultowania określonych spraw ze stroną społeczną. W tym konkretnym przypadku z taką sytuacją nie mamy do czynienia”.

W rozwinięciu:

Pomimo stwierdzenia, że brak jest przesłanek o konieczności prowadzenia konsultacji, to odpowiadacie Państwo na zadane pytania, co jest dowodem, że nie budzi ta czynność specjalnych oporów. I również dlatego - jak zakładamy - że jest ona oczywistym aktem grzeczności oraz dobrego wychowania. W tym miejscu stawiamy rozgraniczenie co do samej czynności udzielania odpowiedzi a merytoryczną jej zawartością. Mimo stanowczego oświadczenia z Państwa strony, że zmiana formy prawnej spółki ENEA Centrum nie niesie negatywnych skutków społecznych - co jest oczywiste i prawdziwe - to jednak stanowczo potwierdzacie Państwo nasze obawy o czynienie z własnego prawa użytku w sposób niezgodny z interesem społecznym oraz innymi zasadami.

W tym miejscu konieczne jest zacytowanie charakterystycznych fragmentów z przesłanego nam dokumentu: „W przypadku prowadzenia działalności w formie spółki kapitałowej korzystniejszym jest prowadzenie takiej działalności w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialności. Taka forma działalności umożliwia sprawniejsze wykonywanie nadzoru właścicielskiego nad spółką **m.in. poprzez możliwość osobistej kontroli wspólnika, a także uczestnictwo wspólnika w procesie podejmowania decyzji.** Nadto celami nadzoru właścicielskiego w Grupie Kapitałowej ENEA jest m.in. zapewnienie skutecznej realizacji praw właścicielskich, zapewnienie przejrzystości funkcjonowania spółek, unifikacja formalnoprawnych zasad funkcjonowania spółek oraz dostarczanie Zarządowi ENEA S.A. rzetelnych informacji o sytuacji prawnej i ekonomicznej spółek.” ... „**Nadto wskazujemy, że ENEA S.A. nie ma statusu pracodawcy w stosunku do pracowników ENEA Centrum i ENEA Operator Sp. z o. o.** Ustosunkowując się do podnoszonych kwestii transferu pracowników ENEA Operator Sp. z o. o. do ENEA Centrum S.A., wyjaśniamy, że sprawy te winny być rozpatrywane na gruncie pracodawców tj. obecnego i przyszłego.”

W nawiązaniu do powyższych cytatów, przyznajecie Państwo, że przewidujecie osobiste uczestnictwo w procesie podejmowania decyzji w podległych podmiotach gospodarczych będąc jednocześnie ich autorem. (?) Taki stan rzeczy trudno uznać za prawidłowy jeżeli weźmie się pod uwagę cele właściciela jakie sobie sam stawia w zakresie przejrzystości funkcjonowania spółek i przekazywania rzetelnych informacji Zarządowi ENEA S.A. Kłóci się to z zasadą mówiącą o niemożności bycia sędzią we własnej sprawie. Ewidentnie w tym przypadku właściciel jest poleceniodawcą, wykonawcą i recenzentem własnych decyzji a tym bardziej ich skutków. Oczekiwana rzetelność jest zatem z założenia niemożliwa do osiągnięcia. Dodatkowo nie wyjaśnacie Państwo formy prawnej dla „osobistej kontroli wspólnika” np. w zakresie jego (osadzenia) zatrudnienia w spółce, ale i ta kwestia wydaje się równie kłopotliwa w ocenie jak sam fakt definiowanego zakresu autonomii i wolności gospodarczej spółki zależnej jeżeli bezpośrednio kieruje nią właściciel. Co zaskakujące, to trudno zarzucić Państwu poświadczenia nieprawdy, zwłaszcza, że pisma kierowane do związków zawodowych z ENEA Centrum i ENEA Operator w sprawie konkretnych czynności prawnych, posiadają informacje, że jest to decyzja właściciela, co tylko dodatkowo potwierdza prawdziwość już funkcjonujących praktyk. W tym miejscu zbliżamy się do kwestii prawnych związanych z czynnościami pracodawców i roli związków zawodowych jeśli chodzi o procedury z zakresu konsultacji i zawierania porozumień na gruncie danego zakładu pracy.

Formalnie zakres uprawnień strony społecznej do zawierania porozumień z pracodawcami nie został ograniczony za wyjątkiem faktu, że dani pracodawcy w ENEA Centrum i ENEA Operator nie byli dotychczas decydentami własnych decyzji i jak się okazuje nie będą w przyszłości. Zdolność do prawdziwego dialogu jest możliwa tylko wtedy gdy adwersarz jest zdolny do zmiany lub modyfikacji własnego stanowiska. W przypadku konkretnych uchwał ENEA Centrum i ENEA Operator, wymienionych w naszym piśmie, jest to niemożliwe. Z punktu widzenia logiki, rozmowy powinny być prowadzone z Zarządem ENEA S.A., który wprost podejmuje decyzje restrukturyzacyjne a nie z formalnym pracodawcą, mimo takiego obowiązku prawnego. Świadome tworzenie iluzji dialogu to czyn nieprawny, co wcześniej zauważyliśmy, informując Zarząd ENEA S.A.. Tak naprawdę to właściciel jest dysponentem decyzji i tylko on może ją modyfikować: „... **m.in. poprzez możliwość osobistej kontroli wspólnika, a także uczestnictwo wspólnika w procesie podejmowania decyzji.**” Pozostaje zatem wątpliwość kto tu jest pracodawcą a kto tylko jego imaginacją? Dlatego podtrzymujemy zarzut o stosowaniu własnego prawa przez Zarząd ENEA S.A. w sposób niezgodny z interesem społecznym, co sami Państwo we własnym piśmie potwierdzacie.

W podsumowaniu:

Mamy nadzieję, że udowodniliśmy Państwu jak potrzebne są konsultację i wymiana informacji. Mamy nadzieję, że w przyszłości dialog między naszymi stronami będzie w sposób pokojowy rozwijany. W innej sytuacji należy przyjąć założenie, że gorset bezradności i brak perspektywy dla rozmów, cynicznie wykluczonych przez zastosowany formalizm, rozsądzi wszelkie zasady pokojowego prowadzenia konwersacji.

Zwracamy dodatkowo uwagę (wolelibyśmy anegdotycznie) na cytaty z Państwa pisma: „*Ustosunkowując się do podnoszonych kwestii transferu pracowników ENEA Operator Sp. z o. o. do ENEA Centrum S.A., wyjaśniamy, że sprawy te winny być rozpatrywane na gruncie pracodawców tj. obecnego i przyszłego.*”, który zawiera freudowską pomyłkę. Zakres opinii o jaką zwracała się do nas ENEA Centrum, dotyczyła przekształcenie spółki akcyjnej w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, czyli zmiany formy prawnej spółki. Natomiast ENEA Operator informowała nas o możliwym transferze pracowników służb eksploatacji i służb technicznych obsługujących układy pomiarowe do spółki ENERGOMIAR. Przypuszczalnie przekazaliście nam Państwo więcej informacji niż zamierzaliście, co może zostać potwierdzone lub zdementowane w najbliższym czasie.

Prosimy również z życzliwością podejść do naszego oświadczenia, że treść niniejszego pisma prześlemy do wiadomości Ministerstwa Skarbu Państwa, jak uczyniliśmy to z poprzednim dokumentem.

Wielce przydatne będą też wnioski jakie płyną z analizy zasad nadzoru właścicielskiego w grupach kapitałowych sektora elektroenergetycznego w obszarze wynoszenia władztwa do kolejnych spółek z jednoczesnym brakiem zmiany definicji pracodawcy. Tego typu ocena będzie bardzo pomocna dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które aktualnie prowadzi prace w tym zakresie na wniosek naszej organizacji. Pozwolimy sobie również i tu przekazać rzeczony materiał.

Jednocześnie dowodzimy, że obecnie prowadzone zmiany restrukturyzacyjne w spółkach branży energetycznej (nie wykluczając ENEA S.A.) są szkodliwe dla samych spółek jak i interesów państwa polskiego, a co za tym idzie, wbrew interesom pracowników. Jeżeli ten obszar zagadnień Państwa zainteresuje to deklarujemy, że chętnie przedstawimy własną teorię w tym zakresie na przykładzie Grupy Kapitałowej ENEA S.A.

Z wyrazami szacunku:

Do wiadomości:

Ministerstwo Skarbu Państwa
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Zarząd ENEA Operator
Zarząd ENEA Centrum
Rada Nadzorcza ENEA Operator
Rada Nadzorcza ENEA Centrum

MIĘDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego
Jerzy Wiertelak

MIĘDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
Z-CA PRZEWODNICZĄCEGO
Janusz Śniadecki