

**Załącznik numer 3
do Porozumienia zbiorowego
z dnia 29 czerwca 2007 r.
zawarty na podstawie
art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych**

**Zasady informowania organizacji związkowych
działających w ENEA S.A.
i przeprowadzania z nimi konsultacji**

Biorąc pod uwagę:

1. dokonaną restrukturyzację przedsiębiorstwa spółki ENEA S.A. a w szczególności łączenie spółek zależnych, wydzielenie Operatora Sieci Dystrybucyjnej oraz konsolidację pionową, a przez to potrzebę stworzenia wspólnego systemu wymiany informacji oraz przyjęcia modeli 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,
2. podstawę prawną w postaci art. 28 ustawy z dnia 23 05 1991 roku Ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 Nr 55, poz. 234) oraz fakt braku w tej ustawie szczegółowych procedur wymiany informacji, konsultowania oraz dokonywania uzgodnień,
3. zasadę partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, określoną w art. 18² ustawy z dnia 26 06 1974 Kodeks pracy, wyrażoną wymianą informacji oraz wpływem poprzez konsultacje na decyzje zarządów przedsiębiorstw.
4. niezbędną w dialogu społecznym potrzebę wymiany informacji, a także konsultowania—oraz uzgodnienia działań w przypadkach, co do których Strony zobligowane są w obowiązujących dotychczas porozumieniach i uzgodnieniach do dokonywania uzgodnień,
5. przekazywanie informacji nie może naruszać przepisów bezwzględnie obowiązujących.

§ 1

[wstęp]

1. Strony zgodnie postanawiają, że podstawowym jego celem jest urzeczywistnianie idei dialogu społecznego, jako jednego z podstawowych środków prowadzących do spokoju społecznego oraz rozwoju przedsiębiorstwa Pracodawcy.
2. Strony Aneksu zgodnie postanawiają, że wszelkie prawa oraz zobowiązania z niego wynikające wykonywać będą w dobrej wierze z wzajemnym poszanowaniem interesów obydwu jego Stron.
3. Zasady wzajemnego zaufania i dobrej wiary będą także zasadami rządzącymi wzajemnymi kontaktami Partnerów społecznych.

§ 2

[definicje, prawo pracy]

1. Ilekroć w niniejszym aneksie jest mowa o:
 - a) Grupie Kapitałowej ENEA - należy przez to rozumieć ENEA SA i Spółki Zależne od ENEA SA,
 - b) Pracodawcach – zgodnie z określeniem w preambule do Porozumienia Trójstronnego
 - c) Związkach Zawodowych - organizacjach związkowych posiadających osobowość prawną, działających w przedsiębiorstwach Pracodawców oraz jednostkach organizacyjnych tych związków osobowych prawnej nieposiadających – kolach związków.
2. Przepisy zawarte w przedmiotowym aneksie stanowią prawo pracy w rozumieniu art. 9 ustawy Kodeks pracy.

§ 3

[zakres i uprzedniość informacji]

97
fi.

1
H

1. Pracodawcy zobowiązują się niniejszym do przekazywania Związkom Zawodowym wszelkich informacji, mogących mieć bezpośredni lub pośredni wpływ na sytuację pracowników (w rozumieniu przepisów prawa pracy), a w szczególności informacji dotyczących:
 - 1) działalności Pracodawców, jego ich struktur wewnętrznych oraz przewidywanych w tym zakresie zmian,
 - 2) sytuacji ekonomicznej Pracodawców oraz przewidywanych w tym zakresie zmian,
 - 3) stanu, struktury zatrudnienia i przewidywanych tym zakresie zmian, a w tym:
 - a) przenoszenia pracowników pomiędzy już istniejącymi podmiotami Grupy Kapitałowej ENEA,
 - b) przenoszenia pracowników do nowotworzonych podmiotów Grupy Kapitałowej ENEA
 - c) przenoszenia pracowników do podmiotów spoza Grupy Kapitałowej ENEA
za wyjątkiem przenoszenia w trybie przepisów art. 23¹ kodeksu pracy;
 - d) przenoszenia pracowników pomiędzy podmiotami Grupy Kapitałowej ENEA objętymi różnymi zakładowymi układami zbiorowymi pracy oraz z podmiotu objętego zakładowym układem zbiorowym pracy do podmiotu nie objętego takim układem
 - e) przenoszenia pracowników do jakichkolwiek podmiotów nie objętych Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Elektroenergetycznego zawartym dnia 13 maja 1993 roku,
za wyjątkiem przenoszenia w trybie przepisów art. 23¹ kodeksu pracy;
 - 4) działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,
 - 5) działań, mogących powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia, a także w strukturach instytucji prawa pracy, a w tym:
 - a) zmian dotychczas funkcjonujących w podmiotach Grupy Kapitałowej ENEA systemów wynagradzania oraz zasad oceny Pracowników
 - b) zmian i tworzenia nowych zasad zaszeregowania i awansowania Pracowników;
 - c) ujednoczenia bądź zmian systemów podstawowych i dodatkowych ubezpieczeń Pracowników oraz pracowniczych funduszy emerytalnych;
 - d) zasad współpracy poszczególnych Pracodawców ze Związkami Zawodowymi, także w okresie zmiany struktur - zarówno Strony Pracodawców jak i Strony Związkowej;
 - e) zmiany lub ujednoczenia zasad tworzenia zakładowych funduszy świadczeń socjalnych i redystrybucji środków gromadzonych na tych funduszach
2. Pracodawcy, przekazując informacje powinni zwrócić szczególną uwagę na fakt, aby zawierały one dopiero projektowane działania oraz projekty decyzji tak, aby Strona Związkowa miała możliwość autentycznego wpływu na ich zmianę.

§ 4

[źródło informacji]

1. Źródłem opisanych poniżej informacji są decyzje bądź uchwały organów Pracodawców, a także decyzje bądź uchwały podmiotów, w stosunku do których Pracodawcy pozostają w stosunku zależności w rozumieniu art. 4 ust 4 ustawy z dnia 2000-09-15(Dz.U. 2000 Nr 94, poz. 1037) Kodeks spółek handlowych, których wykonanie skutkuje wpływem na sytuację pracowników (w rozumieniu przepisów prawa pracy), a w szczególności:
 - a) sprawozdania finansowe Pracodawców
 - b) informacje Zarządów jako sprawozdania z działalności jednostki stanowiące załączniki do sprawozdań finansowych w rozumieniu ust. 4 art. 45 ustawy z dnia 29 września 1994 roku (Dz.U. 1994 Nr 121, poz. 591) Ustawa o rachunkowości
 - c) decyzje lub uchwały Zarządów
 - d) uchwały Zgromadzeń Wspólników
 - e) uchwały Rad Nadzorczych
 - f) decyzje lub uchwały organów podmiotów dominujących przekazane Pracodawcom
 - g) preliminarze budżetowe itp.
2. Źródłem informacji mogą być także inne źródła, niż wymienione w pkt 1 niniejszego paragrafu.
3. informacje powinny być przekazane w formie pisemnej oraz zawierać:

- a) odwołanie się do źródła informacji,
 - b) odniesienie do rozstrzygnięć,
 - c) projektowane działania,
 - d) uzasadnienie do projektowanych działań lub rozstrzygnięć,
 - e) klauzulę poufności – jeśli taka jest wymagana.
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 również w ciągu trzech dni.
5. Odmowa udzielania informacji, jako informacji spoza zakresu określonego w pkt. 1 lub informacji, których ujawnienie według obiektywnych kryteriów poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa pracodawcy albo narazić je na znaczną szkodę musi być szczegółowo uzasadniona.

§ 5

[tryb przekazu informacji]

1. Pracodawcy przekazują informacje z własnej inicjatywy, w szczególności w następnym:
 - a) przyjęcia przez odpowiedni organ dokumentów lub ich projektów
 - b) odbytych Zgromadzeń Wspólników.
 - c) odbytych Posiedzeń Zarządu
 - d) odbytych Posiedzeń Rady Nadzorczej
 - e) odbytych spotkań z organami podmiotów dominujących w stosunku do Pracodawców najpóźniej w ciągu trzech tygodni od daty ich odbycia.
2. W razie nie przekazania powyższych informacji w przepisany termin Związki Zawodowe występują z wnioskiem do Pracodawców o ich przekazanie.
3. Związki Zawodowe mogą także wystąpić z wnioskiem o przekazanie informacji z innego źródła jeśli uznają, że mogą one mieć wpływ na sytuację pracowników.
4. W odpowiedzi na wnioski, o których mowa w pkt 2 i 3 niniejszego paragrafu Pracodawcy:
 - a) przekazują żądane informacje lub
 - b) przekazują szczegółowo uzasadnioną odmowę przekazania informacji w terminie trzech tygodni.
5. Brak szczegółowo uzasadnionej odmowy skutkuje domniemaniem, że Pracodawca zobowiązał się do przekazania informacji.
6. Informacje i wnioski, o których mowa powyżej, a także opinie, o których mowa w §6 ust. 2 przekazywane będą listami poleconymi lub bezpośrednio za potwierdzeniem odbioru

§ 6

[stanowiska związków, opinie]

1. Związki Zawodowe odnoszą się do przekazanych informacji w formie stanowisk.
2. Załącznikiem do stanowisk mogą być szczegółowe ekspertyzy bądź opinie prawne.
3. Związki Zawodowe przekazują swoje stanowiska w terminie dwóch tygodni od daty uzyskania informacji.
4. W razie konieczności wynikającej ze skomplikowania przekazanej informacji lub konieczności uzyskania skomplikowanej ekspertyzy lub informacji Związki Zawodowe mogą przedłużyć dwutygodniowy termin, nie dłużej jednak niż do czterech tygodni. W tym przypadku Związki Zawodowe zobowiązane są powiadomić o tym fakcie Pracodawców.
5. Brak ustosunkowania się do przekazanych informacji w stosownych terminach skutkuje domniemaniem akceptacji rozstrzygnięć oraz proponowanych działań ze strony Związków Zawodowych.

§ 7

[konsultacje, dokonywanie uzgodnień]

1. W sytuacji, gdy odnoszące się do informacji stanowisko zawiera tezę, opinię lub, jako załącznik, ekspertyzę lub opinię prawną sprzeczną z rozstrzygnięciem lub projektowanymi działaniami zawartymi w informacji każdy ze Związków Zawodowych może zażądać od Pracodawcy przeprowadzenia w przedmiotowej kwestii konsultacji, bądź uzgodnień w przypadkach, co do których Strony zobligowane są w obowiązujących dotychczas porozumieniach i uzgodnieniach do dokonywania uzgodnień. Ponadto Strony w za obopólną zgodą mogą zdecydować, że dana kwestia winna zostać uzgodniona.
2. W konsultacjach i uzgodnieniach Partnerów Społecznych reprezentują ich organy wykonawcze lub w przypadku Pracodawców odpowiednie organy kierownicze.

3. W konsultacjach i uzgodnieniach mogą uczestniczyć także powołani przez Partnerów Społecznych eksperci oraz osoby posiadające specjalistyczną wiedzę.
4. Konsultacje i uzgodnienia od strony techniczno organizacyjnej, za zgodą obydwu stron mogą być prowadzone przez osobę z zewnątrz.
5. Organy, o których mowa w pkt 2 mogą udzielić stosownych pełnomocnictw tylko i wyłącznie osobom, które są przygotowane merytorycznie do prowadzenia konsultacji i uzgodnień.
6. Konsultacje i uzgodnienia obejmują maksymalnie dwa spotkania. Strony Załącznika, jeśli uznają to za konieczne, mogą zawrzeć stosowne porozumienie wyznaczające dodatkowe spotkania.
7. Pierwsze spotkanie powinno odbyć się najpóźniej w ciągu tygodnia od przekazania stanowiska, o którym mowa w pkt. 1 niniejszego paragrafu. Drugie spotkanie powinno odbyć się maksymalnie w terminie trzech tygodni od pierwszego spotkania.
8. Konsultacje i uzgodnienia odbywają się w siedzibach Pracodawców.
9. Dyskusja prowadzona jest tylko i wyłącznie w zakresie objętym przekazanymi informacjami oraz stanowiskami Związków odnoszącymi się do tych informacji. Strony mogą poszerzyć zakres konsultacji i uzgodnień o inne tematy tylko za obopólną zgodą.
10. Efektem przeprowadzenia konsultacji i uzgodnień powinno być porozumienie korygujące rozstrzygnięcia i projektowanie działania przedstawione w informacji.
11. W razie nie zawarcia porozumienia, o którym mowa w pkt 10 Partnerzy Społeczni spisują protokół rozbieżności. W przypadkach, co do których Strony zobligowane są w obowiązujących dotychczas porozumieniach i uzgodnieniach do dokonywania uzgodnień, w przypadku niedokonania uzgodnień w ich zakresie, Pracodawcy zobowiązani są do odstąpienia od projektowanych zamiarów.

§ 8

[tryb odwoławczy]

1. W przypadku nie dokonania uzgodnień w sprawach, co do których Strony zobligowane są w obowiązujących dotychczas porozumieniach i uzgodnieniach do dokonywania uzgodnień, Strony mogą wystąpić z prośbą o wyrażenie stanowiska do podmiotu dominującego w stosunku do Pracodawcy, z którym konsultacje są dokonywane
2. Każda ze Stron, we własnym zakresie, wstrzyma podjęcie planowanych decyzji i realizację zamierzeń do czasu uzyskania od przedstawiciela podmiotu dominującego stanowiska.

§ 9

[Ochrona informacji]

1. Związki Zawodowe oraz osoby posiadające specjalistyczną wiedzę bądź eksperci współpracujący ze Związkami Zawodowymi są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których Pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności.
2. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat. Szkody powstałe w związku z naruszeniem tajemnicy, o której mowa, zostaną Pracodawcy wyrównane solidarnie przez Związek Zawodowy i osobę, która dopuściła się naruszenia, na zasadach ogólnych.
3. Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić Związkowi Zawodowemu informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.
4. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami ust. 1 lub 2, Związki Zawodowe mogą wystąpić do sądu polubownego a w przypadku braku zapisu na sąd polubowny sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.
5. Przepisy pkt. 1-4 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych

§ 10

1. Jeżeli obecne lub przyszłe postanowienia niniejszego Załącznika są lub będą prawnie nieskuteczne lub nieważne w całości lub w części, to nie narusza to ważności i mocy obowiązującej pozostałych jego postanowień.
2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, Strony Załącznika zobowiązane są do uzupełnienia jego postanowień zgodnie z jego celem i przepisami obowiązującego prawa.

§ 11

[Egzemplarze Porozumienia; oświadczenia].

Załącznik sporządzono dokładnie w tylu egzemplarzach, w ilu sporządzono Porozumienie, do którego Zasady są załącznikiem.

**Podpisy Stron:
Pracodawcy:**

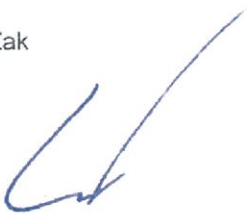
Zarząd ENEA S.A. z siedzibą w Poznaniu
Rajmund Gfál


Marek Hermach


Czesław Koltermann


Zarząd ENEA Operator Sp. z o.o. z siedzibą w
Poznaniu

Lech Żak



Strona Związkowa:

Międzyzakładowa Komisja NSZZ Solidarność
ENEA

Piotr Adamski

Krzysztof Gonerski

Jakub Kamyk

Marek Boiński

Marian Kamrowski

Międzyzakładowy Związek Zawodowy

Pracowników Grupy Energetycznej ENEA S.A. –
Holding

Janusz Śniadecki

Henryk Koziol

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy
Energetycznej ENEA S.A.

Wacław Molenda

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku
Zawodowego Inżynierów i Techników przy ENEA
S.A.

Janusz Pydo

Barbara Klimczak

Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników Grupy Energetycznej ENEA S.A.
„Kadra”

Romułd Olobry

