



MIĘDZYAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW  
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA

60-967 POZNAŃ UL. NOWOWIEJSKIEGO 11  
NIP 778-14-29-172

MAIL: [jerzy.wiertelak@zgora.enea.pl](mailto:jerzy.wiertelak@zgora.enea.pl); [janusz.sniadecki@mzzp.pl](mailto:janusz.sniadecki@mzzp.pl)  
[www.mzzp.info](http://www.mzzp.info)

TEL: 061 856 1125; TEL: 061 856 1168; TEL/FAX 061 856 1155

Poznań, 20 września 2012 roku.

**Zarząd ENEA Operator Sp. z o. o.**

W nawiązaniu do propozycji zawartych w „Protokole ze spotkania Pracodawcy ze Związkami Zawodowymi ...” z dnia 17 września 2012 roku, dotyczącego wprowadzenia „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego” w Spółce oraz propozycji zarejestrowania „Protokołu Dodatkowego nr 7” do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ... (ZUZP), Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA (MZZP GK ENEA), proponuje co następuje:

Na wstępie oświadczamy, że naszą wolą jest, by środki deklarowane przez Pracodawcę - łącznie 13,248 mln zł - bezwzględnie pozyskać na rzecz pracowników w sposób cywilizowany, to znaczy w taki, który uwzględni argumenty stron dialogu na rzecz uzyskania kompromisu. Jest to podtrzymanie naszej wcześniejszej deklaracji, którą zawarliśmy w piśmie, kierowanym do Pracodawcy i Organów Spółki, z dnia 12 września 2012 roku.

W związku z powyższym, oceniając bieżącą propozycję Zarządu ENEA Operator i wcześniejsze wnioski MZZP GK ENEA, jesteśmy skłonni zmodyfikować własne stanowisko ze stosownym komentarzem.

Po pierwsze: Nie jesteśmy partią polityczną, która zabiega o głosy wyborcze w walce o władzę. Dlatego pominiemy fakt licytowania się na kwoty, jakie pracownik powinien otrzymać z rozliczenia funduszu wynagrodzeń. Nie przesądzamy czy jest to kwota 5 czy 10 tys. zł, aczkolwiek naszym zdaniem prawdziwe jest stwierdzenie, że Pracodawca nie przedstawia precyzyjnych rozliczeń funduszu oraz uchyla się od ustalenia budżetów dla Oddziałów. Przesuwamy więc daną sprawę do kolejnego etapu rozmów z Zarządem Spółki,

aby pracownik nie uzyskał mylnej gwarancji - dla przedstawianych kwot - w wyniku deklaracji jedynie związku zawodowego. Dlatego w centrum naszej uwagi pozostaje kwota 13,248 mln zł, jako realna i oznaczona wielkość, z brakiem możliwości jej wypłaty z tytułu nieustalenia zasad, które staną się podstawą dla uruchomienia środków.

Po drugie: Przedstawiony materiał przez Pracodawcę nie możemy uznać za „Regulamin Funduszu Motywacyjnego”. Naszym zdaniem brak wcześniejszych szczegółowych analiz, które określą zrozumiałe warunki i oczekiwania Pracodawcy w stosunku do pracownika i/lub grup pracowników, uczestników „Funduszu Motywacyjnego”, uniemożliwia racjonalnie i bezkonfliktowo wykorzystanie takich środków. Prosimy o zweryfikowanie własnych oczekiwań w zderzeniu z propozycjami związków zawodowych, patrząc na to samo zjawisko sięgając do przykładu ze świata sportu - np. gry w piłkę nożną. - Na wynik meczu pracują wszyscy gracze, uczestnicy meczu. Najwyżej są premiowani napastnicy, którzy z założenia mają strzelać gole. Z doświadczenia wiemy, że ocena trenera dotyczy całego zespołu i nagradzania pozostałych uczestników przyczyniających się do sukcesu. Oczywiście jest, że solowe występny snajpera nie zagwarantują wygranej bez udziału drużyny na boisku. Jeżeli zawodnicy byłiby nagradzani tylko za sam fakt strzelania goli to cała jedenastka stałaby na polu karnym przeciwnika, gubiąc ideę gry zespołowej ku rozpaczce trenera. To krótkie porównanie uzasadnia, naszym zdaniem, potrzebę głębszego zastanowienia się nad „Regulaminem Funduszu Motywacyjnego”, jeżeli ENEA Operator ma skutecznie konkurować na rynku branży energetycznej i osiągać sukcesy finansowe. Błędem jest zatem myślenie, że może się to udać bez załogi lub z załogą wyniszczaną w bezsensownym wyścigu szczurów. Daliśmy tego wyraz w piśmie z dnia 25 maja 2012 roku, opisując nasz punkt patrzenia na filozofię motywowania pracowników. Dlatego możemy uznać, że przedstawiona propozycja „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego” to „Zasady Podziału Funduszu Motywacyjnego”, które w dalszej części powinny ulec pewnym modyfikacją.

Po trzecie: Jesteśmy skłonni wprowadzić do ZUZP „Zasady Podziału Funduszu Motywacyjnego” z zastrzeżeniem, że wchodzi one w życie w momencie wypracowania „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego”. Oczekiwanie jakie otwieramy, dotyczy finansowania systemu motywacyjnego - wynagradzania. Obecne zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ... stały się w części nieme z racji zmian w prawie pracy. Uchylenie Ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania wynagrodzeń oraz braku ustalania przez Komisję

Trójstronną minimalnego wskaźnika przyrostu płacy, wyklucza możliwość ich wykorzystania, mimo zapisów w ZUZP. Z punktu widzenia Pracodawcy taki stan rzeczy jest oczekiwany z racji braku konieczności przystąpienia do rozmów płacowych z organizacjami związkowymi. Z punktu widzenia związków zawodowych pozostaje jedynie sięgnąć do Ustawy o prowadzeniu sporów zbiorowych w celu prowadzenia rokowań. Sytuacja jest daleka od komfortowej i łatwo przeradza się w konflikt. Dodatkowo, to negatywne zjawisko wspomaga fakt, który wynika z konstrukcji Grupy Kapitałowej, gdzie decyzje właścicielskie wpływają na decyzje Pracodawcy (spółki zależnej) ograniczając, czy wręcz uniemożliwiając, postęp w negocjacjach płacowych ze stroną społeczną. Taki stan rzeczy jest daleki od standardów, jakimi szczyci się Unia Europejska i dlatego proponujemy w tym zakresie zmianę. Wprowadzenie systemu motywacyjnego bez źródła jego finansowania np. na poziomie minimalnym, odnoszącym się przykładowo do wskaźnika inflacji, czyni całe przedsięwzięcie mało wiarygodne. Stąd też nasz wniosek do proponowanych przez Pracodawcę zasad tworzenia funduszu o odwrócenie proporcji podziału corocznego funduszu wynagrodzeń „wynikający z przyjętego wskaźnika”(?) i przeznaczyć 75% na wzrost płacy zasadniczej a 25% ująć w systemie motywacyjnym - premiowym.

Po czwarte: Dalsze propozycje podziału środków, jakie Państwo zawarliście w projekcie „Regulaminu ...” uznajemy za możliwe do dyskusji, biorąc pod uwagę fakt, że na ich charakter oraz odniesienia, powinien wpływać nowy „Regulamin Funduszu Motywacyjnego”, jako kompleksowa analiza potrzeb, które dopiero się ujawnią. Wyostrzenie optyki na sprawy tylko księgowo, jako matematyczna oczywistość, wcale nie musi być podstawą dobrej strategii, która wymaga dodatkowo znajomości ludzkiej natury. Proponujemy uwzględnić te dwa elementy w równym stopniu, bo wbrew pozorom i przeciw „złym językom”, zależy nam na sukcesie ENEA Operat tak jak Zarządowi Spółki oraz na tym, by pieniądze, które zostały wypracowane przez załogę do niej trafiły.

MIEDYZAKŁADOWY  
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW  
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA  
PRZEWODNICZĄCY  
Zarządu Miedz Zakładowego  
*Jerzy Wiertelak*

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