



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW  
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA  
[www.mzzp.info](http://www.mzzp.info)

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

---

Mail: [jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl](mailto:jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl); [janusz.sniadecki@mzzp.pl](mailto:janusz.sniadecki@mzzp.pl)

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

---

Poznań 09 grudnia 2012 roku.

**Zarząd  
Enea Operator Sp. z o.o.  
ul. Strzeszyńska 58  
60-479 Poznań**

W nawiązaniu do treści Protokołu ze spotkania w dniu 6 grudnia 2012 roku i deklaracji Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA (MZZP GK ENEA) z pkt. 12, wyjaśniamy:

1. Jesteśmy skłonni podpisać z Pracodawcą (Enea Operator Sp. z o.o.) Protokół Dodatkowy nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP), który dotyczy tworzenia systemu motywacyjnego dla pracowników Operatora.
2. Wyrażamy potrzebę rozmów i ustaleń dotyczących kształtu i rozliczeń funduszu płac opartego o budżety dla poszczególnych Oddziałów w Enea Operator.
3. Gwarantujemy i potwierdzamy gotowość do prac nad „Regulaminem Funduszu Motywacyjnego”, którego podstawy finansowania opisuje Protokół Podatkowy nr 7 do ZUZP.

Stopień emocji, który stał się udziałem rozmów dotyczących kwestii płacowych w dużym stopniu (naszym zdaniem) zgubił sens i cel, do jakiego Strony dążyły. Dlatego uznaliśmy, że odpowiednią i bezpieczną formą będzie pisemne odniesienie się do propozycji Pracodawcy oraz wcześniejszych prac w tym zakresie. Porządkując stan prowadzonych rozmów proponujemy formę potwierdzenia lub komentarza ze strony Zarządu, jako możliwą i ostateczną interpretację dla składanych ofert.

Naszym zdaniem próba wzajemnego warunkowania dwóch zagadnień, jakimi są: tworzenie zasad systemu motywacyjnego i ustalenia bieżących budżetów płacowych jest mylne z racji minionego czasu i podstaw ich kreowania. Przypominamy pismo MZZP GK ENEA z dnia 20 września 2012 roku, w którym tę sprawę już komentowaliśmy. Stąd nasza wątpliwość, co do zapisu w proponowanym Porozumieniu pkt. 5 - cytat: „*Niniejsze*

*porozumienie spełnia wszelkie roszczenia Strony Społecznej co do wynagrodzeń w Spółce w roku 2012”.*

Porządkując wiedzę i bieg zdarzeń: W dniu 23 stycznia 2012 roku, MZZP GK ENEA wystąpił z wnioskiem do organów Enea Operator o działanie na rzecz uruchomienia nagrody z zysku dla pracowników. Wiązało się to z konkretnymi czynnościami ENEA Operator, które pozwalały uzyskać zgodę na uruchomienie środków decyzją Właściciela (ENEA S.A.). Zgodnie z prawdą, to Zarząd Operatora, ostatecznie pozyskał środki pieniężne w formule zgody ENEA S.A. Następnie, wraz z sugestią Właściciela, Operator zabezpieczył środki w kwocie 10 mln zł, które mogły zostać uruchomione na specjalnych warunkach. Określała to Uchwała Zarządu Operatora z 15 maja 2012 roku. Jednym z warunków, poza stworzeniem systemu motywacyjnego w przedsiębiorstwie, był termin zakończenia rozmów ze strona społeczną do końca września 2012 roku. Po tym terminie w razie braku ustaleń środki przepadały. Co miało miejsce. Po szeregu sporów i dyskusji Zarząd Operatora ponownie stworzył rezerwę pieniężną, w kwocie 15 mln zł, na rzecz pracowników, częściowo modyfikując swoje poprzednie oczekiwania, co do tworzenia systemu motywacyjnego w Spółce. Mamy tu zatem ciągłość dla bloku tematycznego w konkretnej sprawie ze stwierdzeniem, **że środki na nagrody stanowią odrębny fundusz i nie wchodzi do wykonania budżetu wynagrodzeń za rok 2012.** Stąd przywołany zapis Porozumienia pkt. 5 (cytat jak wyżej) powinien dotyczyć - sensu stricte - podsumowania lub wypełnienia założeń dla tworzenia systemu motywacyjnego a nie funduszu płac.

Odnosząc się do kwestii rozliczenia i tworzenia budżetów w Spółce uważamy, że temat jest nadal do rozstrzygnięcia. Minione lata stworzyły nowe oczekiwania z brakiem narzędzi dla ich realizacji. W Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy stosowanym w ENEA Operator pozostają nieme zapisy co do kształtowania przyrostu płacy pracowników. Omówiliśmy to zagadnienie w piśmie z 20 września 2012 roku. W obecnym stanie, z perspektywą uruchomienia systemu motywacyjnego, wydaje się konieczne stworzenie punktu odniesienia (budżety Oddziałów), od którego też będzie zależała realizacja „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego”. Zawarte w ZUZP odwołanie do budżetów, wyraźnie wskazują potrzebę ich posiadania (ustalenia). Bieg zdarzeń zgubił tą podstawową regułę, co skutkuje wieloma nieporozumieniami. Teoretycznie można stworzyć taką sytuację – w oparciu o ZUZP - że płacowe spory zbiorowe zostają wszczęte u poszczególnych Pracodawców w Oddziale bez udziału Zarządu Operatora. Ten przykład pokazuje, że w obecnym stanie prawnym (wcześniejszych ustaleń) problem jest dużo bardziej złożony. W jego rozwiązaniu powinni obecnie uczestniczyć wszyscy zainteresowani ze swoimi racjami i uwagami, na równych prawach. Współuczestnictwo w decyzji niweluje konflikt. Biorąc to pod uwagę system rozmów płacowych powinien opierać się o konstrukcję trójstronną:

Zarządu Operatora, Dyrektorów Oddziałów ENEA Operator (Pracodawców) i Strony Społecznej. Prosimy o rozważenie takiej konkluzji.

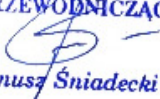
Wracając do spraw stworzenia systemu motywacyjnego oczekivalibyśmy komentarza, który pozwalałby na interpretację pojedynczych zapisów w Porozumieniu, w Protokole Dodatkowym nr 7 do ZUZP i Protokole ze spotkania w dniu 6 grudnia 2012 roku. Odnosząc się do pkt. 7 Protokołu Dodatkowego nr 7 do ZUZP - cytat: „Realizacja wypłat funduszu motywacyjnego będzie oparta o Regulamin Funduszu Motywacyjnego”, pytamy: Jak należy rozumieć następujące kolejne zapisy w poszczególnych dokumentach? Protokół ze spotkania Pracodawcy ze Związkami Zawodowymi z 6 grudnia 2012 roku, gdzie czytamy w pkt. 5: „Pracodawca proponuje, aby podpisać Protokół Dodatkowy nr 7, zgłosić go do rejestracji w Państwowej Inspekcji Pracy z zastrzeżeniem, że jego zapisy zaczynają obowiązywać od 1 stycznia 2014r. W roku 2013 Strony wypracują zapisy dotyczące zasad wypłaty nagród. Jednocześnie, Pracodawca proponuje, aby w związku z Protokołem Dodatkowym nr 7, zawiesić wypłaty środków w roku 2013 art. 31 stosowanego w Spółce ZUZP, a zasady wypłaty środków z funduszu motywacyjnego w roku 2013 zostaną wypracowane w terminie do końca marca 2013 roku.” W Protokole Dodatkowym nr 7 znajdujemy zapis: „W części I Układu art. 31 otrzymuje brzmienie: 1. Elementem budżetu wynagrodzeń jest Fundusz Motywacyjny. 2. Zasady Tworzenia Funduszu Motywacyjnego określa Załącznik nr 31 do Układu.” Natomiast Porozumienie traktuje powyższe zapisy opisowo i nie wskazuje na art. 31 ZUZP, inaczej określa datę okresu obowiązywania Protokołu Dodatkowego nr 7 na rok 2013. Powstał w tej sytuacji silny rozdźwięk interpretacyjny.

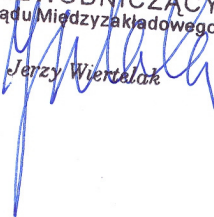
Jak naszym zdaniem należy rozumieć całość zagadnienia:

Wychodzimy z założenia, że oczekiwaniem Pracodawcy i Strony Społecznej jest wejście w życie „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego” w 2014 roku, Rejestracja Protokołu Dodatkowego nr 7 do ZUZP w 2012 roku i wypłata 15 mln zł zgodnie z pkt. 4 Porozumienia, również w 2012 roku. Oczywiście jest, że rejestracja Protokołu Dodatkowego nr 7, zmusza Stronę do rozpoczęcia prac nad „Regulaminem ...”. Należy jednak postawić pytanie, a następnie na nie odpowiedzieć: jakie prawa będą obowiązywały w okresie tworzenia „Regulaminu ...”? Z zapisów, które cytujemy wynika, że NIC, a NIC nie jest dobrym prognozykiem dla dobrych praktyk. Komplikując zagadnienie można założyć hipotetycznie, że w 2014 roku stronom nie uda się wypracować określonego dokumentu (Regulaminu). I wcale nie musi to wynikać ze złej woli, a np. świadomości ogromu pracy do wykonania na etapie tworzenia przepisów. ENEA Operator wykonuje dużą liczbę zadań, które obejmują dużą liczbę pracowników. Może zatem powstać sytuacja olbrzymiej luki i podstawy do

konfliktów. Jeżeli podpisany i zarejestrowany Protokół Dodatkowy nr 7 ma zapis z pkt. 7, to rozumiemy, że do 2014 roku, na etapie prac tworzenia „Regulaminu Funduszu Motywacyjnego”, powinien pozostać w mocy art. 31 ZUZP (?), a dopiero w 2014 roku wygasną jego postanowienia i zastąpi je „Regulamin...”. Powinno to być opisane w Porozumieniu i ewentualnie podana alternatywa. Działanie wyprzedzające, czyli likwidacji art. 31 z ZUZP w roku 2013, tworzy zasady bez zasad i tylko z nadzieją ich stworzenia do końca marca założonego roku. Wydaje się, że koncepcja rozmów trójstronnych nad budżetami w oparciu o obowiązujące przepisy, można wykorzystać jako okres przejściowy w roku 2012 - 2013 i finiszu w roku 2014.

Tym stanowiskiem, kolejny raz potwierdzamy naszą wolę współpracy w oparciu o dialog. Siła argumentów powinna być podstawą tworzenia zasad i praw a nie argument siły. Nie twierdzimy, że mamy monopol na odpowiedzi w stawianych pytaniach, dlatego oczekujemy z Państwa strony uczciwej oceny naszych uwag z określeniem własnego punktu widzenia. Naszym zdaniem za dużo emocji przysłoniło cel, który naszym zdaniem jest już na wyciągnięcie ręki, a prowadzony spór momentami staje się iluzoryczny i stratą czasu.

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

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

**K/O**

1. ENEA S.A.
2. Rada Nadzorcza ENEA Operator Sp. z o.o.
3. MZZP GK ENEA – a/a