



Zielona Góra 02 stycznia 2014 r.

Pracownicy GK ENEA

Szanowni Państwo!

W ostatnich dniach grudnia 2013 r. Zarządy Spółek Grupy Kapitałowej ENEA (ENE A S.A., ENEA Operator Sp. z o.o., ENEA Centrum Sp. z o.o., Energomi ar Sp. z o.o. oraz Energobud Sp. z o.o.) poinformowały pisemnie związki zawodowe o zamiarze uruchomienia *Programów Dobrowolnych Odejsć*. Poinformowano, iż celem procesu jest umożliwienie grupie pracowników rozwiązanie umowy o pracę po spełnieniu kryteriów i na zasadach, których szczegóły zostaną przedstawione na początku roku 2014.

Przy tej okazji chcielibyśmy poinformować i przypomnieć (zagadnienie przerabialiśmy już przy poprzednio uruchamianych Programach w 2011 r. oraz 2012 r.), że *PDO* jest *Programem* przygotowywanym przez Pracodawcę i nie podlega z mocy prawa, weryfikacji przez związki zawodowe, mimo poinformowania związków o treści *PDO*.

Zatem decyzja o skorzystaniu z *Programu*, należy wyłącznie do zainteresowanych pracowników, bez ingerencji związków zawodowych.

Nie oznacza to oczywiście, że przedstawione informacje nie budzą naszych wątpliwości, tym bardziej, że wdrożenie *PDO* będzie rodziło skutki dla pracowników, którzy nadal będą wykonywać swoje obowiązki w Spółce.

Jeżeli chodzi o osoby, które będą zainteresowane *PDO*, to pozostaje aktualna wątpliwość nt. bieżącej, pełnej informacji dotyczącej ewentualnych skutków skorzystania z *PDO* na wysokość np. naliczonej emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego? Jak wpłynie to na składki do ZUS? Czy osoba korzystająca z *PDO* będzie traktowana jako emeryt dla Spółki (Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, deputat za energię elektryczną itp.)? Jaki będzie status osoby na rynku pracy po *PDO*?

Mamy również drugą stronę medalu.

W przypadku osób, które pozostaną w zatrudnieniu, aktualne jest pytanie: kto przejmie obowiązki osób, które odejdą w ramach *PDO*? W naszej ocenie, Pracodawca bez wątplenia uruchamia *Program* aby zmniejszyć zatrudnienie, zatem oczekiwanie na odtworzenie zatrudnienia w relacjach 1 do 1 nie jest możliwe. Brakuje jasnej deklaracji (najlepiej w formie uzgodnienia), że osobom, którym zostanie zwiększony zakres obowiązków, zostaną z tego tytułu np. przyznane podwyżki wynagrodzenia zasadniczego. Uważamy, że jest to

właściwy moment, aby uwzględnić w budżetach dla jednostek organizacyjnych powyższe oczekiwania.

Przekonaliśmy się już wcześniej, że *PDO* dotyczy nie tylko osób, które zechcą skorzystać z jego założeń, ale również pracowników, którzy będą musieli przejść i wykonywać dodatkowe obowiązki.

Nie jest tajemnicą, że *Program*, jest związany ze zmniejszeniem zatrudnienia (o czym mieliśmy już okazję się przekonać), a co za tym idzie, ograniczeniem kosztów pracy.

W sytuacji gdy Pracodawcy nie przystąpią do negocjacji płacowych w związku z planem wdrożenia *Programów Dobrowolnych Odejść*, nie powinno być zaskoczeniem, że wystąpimy z formalnym żądaniem w tej sprawie.

Traktując *Informację prawną z dnia 19.09.2011 r.*, przygotowaną na okoliczność uruchomionego *Programu Dobrowolnych Odejść w 2011 r.*, jako całkowicie aktualną w swej treści, załączamy ją do niniejszego pisma, celem umożliwienia zapoznania się z zawartymi w niej opiniami dotyczącymi *PDO*.

Załącznik: *Informacja prawna z dnia 19.09.2011 r.*

MIEDZYKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Miedzokładowego

Jerzy Wiertelak

K/O

MZZ – a/a