



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

60-479 POZNAŃ UL. STRZESZYŃSKA 58  
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 16 stycznia 2014 r.

**Zarząd ENEA Centrum Sp. z o.o.  
ul. Górecka 1  
60-201 Poznań**

Szanowni Państwo

Z dużym zdumieniem zapoznaliśmy się z treścią dokumentu opisywanego jako **POROZUMIENIE RAMOWE W ZWIĄZKU Z TWORZENIEM CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA** zawarte w Poznaniu w dniu 10 grudnia 2013 roku pomiędzy szeregiem spółek wchodzących w skład grupy ENEA. Zdumienie nasze wynika z faktu, iż Porozumienie to jest dokumentem niezwykłym i niespotykanym, możliwym do przygotowania chyba tylko na zasadzie „papier zniesie wszystko”. Niesmak wynika zaś z nagromadzenia w nim ogromnej ilości półprawd i niedopowiedzeń, które sprawiają, że dla pracowników, których dotyczą przejścia dokument ten jest głęboko mylący.

Na wstępie zauważyć należy, że **nie jest prawdą jakoby to Strona Związkowa uniemożliwiła zawarcie porozumienia z udziałem wszystkich stron społecznych** (pkt 6 Preambuły). W rzeczywistości to Pracodawcy wskazując, iż nie zachodzi konieczność zawarcia porozumienia z art. 26[1] ust. 3 ustawy o związkach zawodowych (zob. pismo z 29 listopada 2013 r. oraz pkt 3 Preambuły Porozumienia) stworzył sytuację, w której nie było podstaw prawnych do zawarcia jakiegokolwiek porozumienia. Podkreślić należy, że omawiane porozumienie nie ma żadnej podstawy prawnej, ani w sferze prawa pracy, ani w sferze prawa cywilnego. Nieprawdą jest tu sugestia, jakoby obowiązek zawarcia takiego dokumentu przez Pracodawców wynikał z jakichkolwiek przepisów prawa pracy (§ 3 ust. 2). Już sam brak takiej podstawy wystarczyłby do uznania, że porozumienie to nie wiąże. Można jednak wskazać dalsze jego wady.

Przede wszystkim **omawiane Porozumienie w istocie pozbawione jest treści**. Ma ono jedynie pewien walor informacyjny, o tyle niewielki że **zawiera informacje niepełne, a czasami nieprawdziwe**. Nie sposób natomiast wskazać które z jego zapisów miałyby regulować jakieś obowiązki stron porozumienia czy prawa osób trzecich. Nie znajdujemy takich obowiązków w szczególności w § 3 ust. 1, który zawiera jedynie oświadczenia wiedzy

w zakresie własnych intencji składających. O tym, że zapis ten nie ma stanowić podstawy do zobowiązania się pracodawców czy to wobec siebie, czy to pracowników, świadczy fakt, że porozumienie nie przewiduje jakichkolwiek konsekwencji jego naruszenia w tym względzie. W szczególności **nic nie wskazuje na to, by osoby najbardziej zainteresowane, tj. pracownicy, mogli tu oprzeć swoje roszczenia związane z pogorszeniem ich sytuacji** (zob. art. 393 k.c.).

Z kolei treści określone w § 5 i 6 Porozumienia nie są tak naprawdę czymś, co mieliby ustalać między sobą pracodawcy. Kwestie te wynikają albo z przepisów prawa, albo nie dotyczą obowiązków jakie pracodawcy mają względem siebie. Jednocześnie nic nie wskazuje, by zamiarem pracodawców było przyznanie jakiegokolwiek powodu do roszczeń ze strony pracowników.

Aby tego rodzaju porozumienie miało moc obowiązującą, konieczne jest:

- I. Wyraźne oparcie jego treści na przepisach prawa, w praktyce na postanowieniach art. 26[1] ust. 3 ustawy o związkach zawodowych;
- II. Zawarcie go z udziałem strony związkowej;
- III. Zawarcie w jego zapisach uregulowań dotyczących kwestii takich jak:
  1. Niezmienność warunków zatrudnienia – Pracodawcy powinni zobowiązać się wyraźnie, że warunki zatrudnienia przenoszonych pracowników nie uległy zmianie;
  2. Dalsze stosowanie do przechodzących pracowników obowiązujących u starego pracodawcy układów zbiorowych, zarówno zakładowych jak i ponadzakładowych;
  3. Obowiązywanie u nowego pracodawcy układów zbiorowych – w grę może wchodzić zawarcie przez nowego pracodawcę odpowiedniego zakładowego układu zbiorowego, porozumienie o stosowaniu zakładowego układu zbiorowego który obowiązuje u innego pracodawcy (np., u starego) czy przystąpienie do układu ponadzakładowego;
  4. Przystąpienie nowego pracodawcy do porozumień społecznych, w szczególności do regulacji dotyczących gwarancji zatrudnienia;
  5. Prawo pracowników do partycypacji we władzach nowego pracodawcy;
  6. Obowiązki starego pracodawcy w razie upadłości czy likwidacji nowego;
  7. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych;
  8. Fundusz wynagrodzeń i system przyrostu wynagrodzeń u nowego pracodawcy.

**Podsumowując: omawiane porozumienie pozbawione jest jakiegokolwiek podstawy prawnej w sferze prawa pracy, zaś sposób jego sformułowania sprawia, że nie wywołuje ono żadnych skutków w sferze prawa cywilnego. W efekcie porozumienie to nie wiąże Pracodawców i nie nakłada na nich żadnych obowiązków; w szczególności nie nakłada**

na nich takich obowiązków, których wykonania mogliby się skutecznie domagać pracownicy. Niezależnie od tego, to porozumienie jest pozbawione jakiegokolwiek istotnej treści. Należy uznać, że sugerowanie pracownikom przez pracodawców, iż dokument ten stanowi jakiegokolwiek zabezpieczenie ich praw, stanowi rażące nadużycie ze strony pracodawców.

MIEDZYKŁADOWY  
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW  
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA  
PRZEWODNICZĄCY  
Zarządu Miedzokładowego  
*Jerzy Wiertelak*

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