

Poznań, dnia 25 czerwca 2014 r.

**Międzyzakładowy
Związek Zawodowy
Pracowników GK ENEA
Zarząd Międzyzakładowy**

Szanowni Państwo,

Niniejszym w imieniu ENEA Centrum Sp. z o.o. (dalej „Spółka”) ustosunkowujemy się do Państwa pisma datowanego na dzień 18 czerwca b.r., które zostało przesłane do Spółki oraz do ENEA Operator Sp. z o.o. drogą poczty elektronicznej w dniu 20 czerwca 2014 r. o godz. 2.29 w nocy zatytułowane w nazwie pliku „Wezwanie do podjęcia rokowań celem wynegocjowania Porozumienia”. W przedmiotowym piśmie wskazują Państwo, iż *„W związku ze zgłoszonym zamiarem przeniesienia z dniem 1 lipca 2014 r. części pracowników ENEA Operator sp. z o.o. na nowego pracodawcę do ENEA Centrum sp. z o.o., biorąc pod uwagę posiadane uprawnienia pracowników, a co za tym idzie zobowiązania pracodawcy wobec pracowników, wzywamy Zarządy ENEA Operator sp. z o.o. oraz ENEA Centrum sp. z o.o. do podjęcia rokowań do dnia 25 czerwca 2014 r., celem wynegocjowania Porozumienia dotyczącego warunków przejścia pracowników na nowego pracodawcę.”*

I. Brak podstaw do podjęcia rokowań

W pierwszej kolejności stanowczo oświadczamy, iż w Spółce nie trwa obecnie żaden spór zbiorowy, jak też nie została wszczęta i nie jest prowadzona procedura prowadząca do wprowadzenia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W związku z powyższym, całkowicie bezpodstawne jest posłużenie się przez Państwa w piśmie datowanym na dzień 18 czerwca 2014 r. sformułowaniem o wezwaniu do „podjęcia rokowań”. Wskazujemy bowiem, iż w systemie polskiego prawa instytucja rokowań między parterami społecznymi jest ograniczona wyłącznie do obszarów wskazanych jednoznacznie w przepisach prawa powszechnego. Wskazujemy, iż w ramach instytucji przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę

w trybie art. 23¹ k. p. przejścia oraz będącego dopełnieniem powyższego przepisu art. 26 ustawy o związkach zawodowych brak jest mowy o prowadzeniu rokowań. Natomiast polski ustawodawca posłużył się sformułowaniem prowadzenie negocjacji zastrzegając jednakże oraz warunkując możliwości prowadzenia takich negocjacji od faktu istnienia po stronie pracodawców zamiaru modyfikacji warunków pracy i płacy pracowników w związku z planowanym przejściem. W związku z powyższym zmuszeni jesteśmy odmówić sformułowanemu przez Państwa żądaniu podjęcia rokowań jako oczywiście sprzecznemu z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz bezpodstawnemu w świetle doskonale znanych Państwu planów i zamierzeń pracodawców.

II. Brak podstaw do negocjacji oraz zawarcia Porozumienia

Podobnie całkowicie bezpodstawne i bezzasadne jest podnoszone przez Państwa żądanie wynegocjowania Porozumienia dotyczącego warunków przejścia pracowników na nowego pracodawcę. Jak już było to bowiem Państwu wielokrotnie oświadczone przez pracodawców, tak w czasie bezpośrednich spotkań, jak też w licznych pismach, brak jest spełnienia podstawowych przesłanek warunkujących taką możliwość, jak też zasadność zawarcia takiego porozumienia. W konsekwencji brak jest podstaw prawnych zawarcia takiego porozumienia. Przypominamy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami, to jest dyspozycją art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych obowiązek podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia istnieje tylko wtedy, jeśli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia przenoszonych pracowników. Co więcej obowiązujące przepisy w żadnym razie na nakładają obowiązek zawarcia takiego porozumienia, nawet w sytuacji gdyby przedmiotowy zamiar istniał. Powyższe nie wynika również z przepisów zakładowego prawa pracy obowiązującego w Spółce lub w ENEA Operator Sp. z o.o. W związku z powyższym, w świetle wielokrotnie komunikowanego Państwu faktu, iż brak jest zamiaru po stronie pracodawców podjęcia działań dotyczących warunków zatrudnienia przenoszonych pracowników, a w konsekwencji brak jest podstaw prawnych nie tylko do zawarcia takiego porozumienia, ale nawet do podjęcia i prowadzenia negocjacji jego treści, zmuszeni jesteśmy odmówić sformułowanemu przez Państwa żądaniu wynegocjowania i zawarcia Porozumienia.

III. Przejścia grup pracowników do ENEA Centrum Sp. z o.o.

Podkreślamy, iż tak Spółka, jak też ENEA Operator Sp. z o.o. w związku z planowanym na dzień 1 lipca 2014 r. przejściem grupy pracowników przestrzegają wszystkich obowiązujących przepisów prawa i będą to czynić dalej. W ramach powyższego potwierdzamy, iż pod koniec maja 2014 r. zostali Państwo,

tak jak inne organizacje związkowe działające w Spółce oraz w ENEA Operator Sp. z o.o., poinformowani w trybie art.26¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych o zamierzonym przejściu części zakładu pracy ENEA Operator Sp. z o.o. na Spółkę jakie będzie miało miejsce dnia 1 lipca b.r. Jak Państwu dobrze wiadomo, co zostało także przywołane we wskazanym zawiadomieniu przejście grupy pracowników do Spółki odbywa się w ramach prowadzonego od 2013 roku projektu tworzenia w Grupie Kapitałowej ENEA Centrum Usług Wspólnych (CWU), które oparte jest na spółce ENEA Centrum Sp. z o.o. Pozwalamy sobie przypomnieć, iż proces tworzenia CUW jest rozłożony w czasie i zakłada przenoszenie poszczególnych funkcji i zadań z różnych spółek Grupy Kapitałowej ENEA do spółki ENEA Centrum Sp. z o.o. Przypominamy, iż do tej pory w ramach wskazanego projektu zostały już dokonane przejścia dużych grup pracowników do ENEA Centrum Sp. z o.o.

- z dniem 1 stycznia 2014 r. z ENEA S.A. (CUW KP, CUW OK)
- z dniem 1 kwietnia 2014 r. z ENEA Operator Sp. z o.o. (CUW KP) oraz ENEA S.A. (CUW IT)
- z dniem 1 maja 2014 r. z ENEA Wytwarzanie S.A. oraz ENEA Trading Sp. z o.o. (CUW KP, CUW IT) oraz ENEA Operator Sp. z o.o. (CUW IT)

Natomiast obecnie finalizowane jest przejście grupy pracowników z ENEA Operator Sp. z o.o. (CUW OK), a w przyszłości nie można wykluczyć także innych przejść, które są obecnie jeszcze na etapie analiz oraz planowania. Należy przy tym podkreślić, iż wszystkie dotychczasowe przejścia pracowników do Spółki, odbywały się na tych samych zasadach bez negocjowania i zawierania porozumień, o co wnoszą Państwo w piśmie datowanym na dzień 18 czerwca b.r.

IV. Zabezpieczenie interesów przenoszonych pracowników

Pragniemy również wskazać, iż wszystkie wskazane powyżej przejścia grup pracowników z różnych spółek dokonywane są na podstawie dyspozycji art. 23¹ k. p., to jest z pełnym poszanowaniem oraz zachowaniem skutecznie nabytych i posiadanych przez przenoszonych pracowników na dzień przejścia do ENEA Centrum Sp. z o.o. uprawnień. Wybór powyższego trybu przenoszenia pracowników do ENEA Centrum Sp. z o.o. był w pełni świadomym, gdyż jest to tryb w najlepszy sposób zabezpieczający słuszne interesy pracowników oraz pozwalający na zachowanie w pełni wszystkich skutecznie nabytych i posiadanych przez przenoszonych pracowników uprawnień. Praktyka wskazanych powyżej przejść pracowników do ENEA Centrum Sp. z o.o. pokazuje jednoznacznie, iż przyjęty tryb przenoszenia pracowników był dobrym rozwiązaniem, a żaden z pracowników nie utracił swoich uprawnień. Co więcej zmuszeni jesteśmy przypomnieć Państwu, iż nawet mimo braku istnienia takiego obowiązku prawnego pracodawcy zaoferowali Państwu możliwość najpierw zawarcia, a po Państwa odmowie w grudniu 2013 r., przystąpienia do Porozumienia Ramowego zawartego przez Pracodawców dnia 10 grudnia 2013 r., w którym

uregulowane zostały różne kwestie istotne z punktu widzenia przenoszonych pracowników do ENEA Centrum Sp. z o.o., które nie podlegały automatyzmowi prawnemu wynikającemu z dyspozycji art. 23¹ k. p., Przypominamy, iż tak w czasie naszych licznych spotkań od listopada 2013 r. do lutego 2014 r., jak też w bogatej korespondencji pisemnej wielokrotnie oferowaliśmy Państwu możliwość najpierw zawarcia a potem przystąpienia do zawartych przez stronę pracodawców dokumentów. Niestety bezskutecznie.

Podsumowanie. Stanowisko Spółki

W podsumowaniu niniejszego pisma pragniemy z całą stanowczością podkreślić, biorąc za podstawę argumenty przedstawione powyżej, iż brak jest jakichkolwiek podstaw faktycznych i prawnych do spełnienia przedstawionego przez Państwa żądania. Podkreślamy, iż zmuszeni jesteśmy odmówić sformułowanemu przez Państwa żądaniu podjęcia rokowań jako oczywiście sprzecznemu z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz bezpodstawnemu w świetle doskonale znanych Państwu planów i zamierzeń pracodawców. Podobnie w świetle faktu, iż brak jest zamiaru po stronie pracodawców podjęcia działań dotyczących warunków zatrudnienia przenoszonych pracowników, a w konsekwencji brak jest podstaw prawnych nie tylko do zawarcia Porozumienia o którym Państwo piszą, ale nawet do podjęcia i prowadzenia negocjacji jego treści, zmuszeni jesteśmy odmówić sformułowanemu przez Państwa żądaniu wynegocjowania i zawarcia Porozumienia. Podkreślamy również, iż wszystkie dotychczasowe przejścia pracowników do ENEA Centrum Sp. z o.o. odbywały się na tych zasadach bez negocjowania i zawierania porozumień. Jednocześnie pragniemy oświadczyć, iż Zarząd Spółki, tak jak Zarządy innych spółek z Grupy Kapitałowej ENEA jest otwarty na prowadzenie konstruktywnego dialogu społecznego ze wszystkim organizacjami związkowym z pełnym poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa.

Z poważaniem

PROKURENT
Alina Dembińska
Alina Dembińska

Prezes Zarządu
Barbara Miłkowska
Barbara Miłkowska

Do wiadomości:

1. ENEA Operator Sp. z o.o.
2. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” ENEA
3. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego GE ENEA S.A.
4. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy ENEA S.A.
5. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników GE ENEA S.A. „KADRA”
6. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Energetyków w ENEA Wytwarzanie S.A.
7. Związek Zawodowy Pracowników Zmianowych ENEA Wytwarzanie S.A.