



MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
www.mzzp.info

60-479 POZNAŃ UL. STRZESZYŃSKA 58
NIP 778-14-29-172

MAIL: jerzy.wiertelak@zgora.operator.enea.pl; janusz.sniadecki@mzzp.pl

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

Poznań 31 lipca 2014 r.

Zarząd ENEA Operator sp. z o.o.
ul. Strzeszyńska 58
60-479 Poznań

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

Działając w imieniu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA, a w związku z treścią Państwa pism (z dnia 25 czerwca 2014 r.) zawierających odmowę podjęcia rokowań w celu wynegocjowania porozumienia dotyczącego warunków przejścia pracowników z ENEA Operator sp. z o.o. do ENEA Centrum sp. z o.o., niniejszym informujemy, co następuje.

Na wstępie stwierdzić należy całkowitą bezprawność i niezasadność przedstawionego przez Państwa stanowiska. Co więcej, w ocenie strony związkowej, negatywne ustosunkowanie się przez Państwa do poprzedniego pisma (z dnia 18 czerwca 2014 r.) stanowi także **przejaw braku dobrej woli pracodawców.** Zławsza, mając na uwadze rodzaj argumentacji, przywołanej dla poparcia stanowiska Pracodawców, która **nie znajduje żadnego uzasadnienia w świetle ugruntowanych zasad i celów prowadzenia dialogu między partnerami społecznymi.**

Na wstępie zatem wskazać należy, iż w pełni chybiony jest podnoszony przez Państwa zarzut o braku podstaw do *podjęcia rokowań* w przedmiotowej sprawie, z uwagi na brak takiej możliwości w treści art. 26¹ u.z.z., gdzie mowa jest jedynie o *negocjacjach*. Postulowane przez Państwa rozróżnienie, oparte na literalnym brzmieniu przepisu ustawy, **nie znajduje oparcia nie tylko w kontekście potocznego znaczenia obu pojęć, ale także z uwagi na cel umiejscowienia słowa „negocjacje” w strukturze ww. przepisu.** Pomimo braku legalnej definicji tychże pojęć, ich zakres znaczeniowy został bowiem jednoznacznie wypracowany przez bogaty dorobek judykatury i doktryny prawniczej, **wskazującej przy tym jednoznacznie na możliwość zamiennego ich stosowania** (m.in. wyrok SN z dnia 12 września 2000 r., I PKN 437/00 oraz K. Baran w: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz.*, opubl. Oficyna 2010 r.). Ustawodawca, gdyby chciał rozróżnić znaczenie pojęć *rokowań* i *negocjacji*, musiałby wyraźnie to uczynić, wprowadzając stosowny przepis prawny, czego dokonał przykładowo w art. 21 u.z.z., odróżniając w sposób nie budzący wątpliwości *rokowania* od *konsultacji*. **Wobec braku analogicznej regulacji, Państwa stanowisko jest nietrafne i w żaden sposób nie może uzasadniać odmowy rokowań ze stroną związkową.**

Nawet z pominięciem powyższych, wstępnych niejako rozważań prostujących poczynioną przez Państwo błędną interpretację zapisu ustawy, wskazać należy na **wadliwość samej istoty Państwa stanowiska w sprawie odmowy podjęcia rozmów z partnerami**

społecznymi, niezależnie od zastosowanych pojęć (wywodzących się z tekstu prawnego) na ich określenie.

Wbrew Państwa twierdzeniom, ustawodawca w art. 26¹ u.z.z. od zamiaru modyfikacji warunków pracy i płacy pracowników w związku z planowanym przejściem, **nie uzależnił możliwości, lecz jedynie obowiązek podjęcia negocjacji ze stroną związkową.** Przewidziane tam negocjacje mają bowiem charakter obligatoryjny w tym sensie, że pracodawca zobowiązany jest do podjęcia rokowań na żądanie związków zawodowych, jeżeli zamierza on podjąć działania dotyczące zatrudnienia, zarówno w sferze indywidualnej, jak i zbiorowej. Dyspozycja ww. przepisu **nie ogranicza jednak samej możliwości podjęcia negocjacji, uzależnionej wyłącznie od dobrej woli organizacji związkowych i pracodawców, i - co istotne - zagwarantowanej niejako odgórnie na mocy art. 59 ust. 2 Konstytucji.** Nie można zatem zgodzić się z Państwa stanowiskiem, jakoby brak było podstaw prawnych do zawarcia stosownego porozumienia.

Wskazujemy zatem po raz kolejny, że powoływanie się przez Państwa - w tym przypadku - na jakiegokolwiek przeszkody prawne jest **wyrazem braku dobrej woli osiągnięcia uzasadnionego kompromisu** i z tego względu **stoi w jawnej sprzeczności z powszechnymi zasadami dialogu społecznego, którego chęć realizacji** (w sposób otwarty i z poszanowaniem interesów drugiej strony) **wyrażają Państwo na każdym kroku.**

Pragniemy bowiem zauważyć, że podjęcie rozmów i w ich efekcie podpisanie porozumienia zbiorowego, w wyżej wskazanych okolicznościach, jest nie tylko prawnie możliwe w świetle zapisów u.z.z., ale również w pełni uzasadnione. Dodatkowo wskazać należy, iż przystąpienie do rokowań jest obowiązkiem wynikającym także z ogólnie przyjętych zasad prowadzenia dialogu społecznego. Rokowania stanowią bowiem jeden z podstawowych filarów zbiorowego prawa pracy. Inicjatywa wprowadzenia aktów zbiorowego prawa pracy pochodząca od przedstawicieli pracowników nie może zatem zostać zignorowana przez pracodawcę, nawet jeżeli w konsekwencji nie dojdzie do zawarcia porozumienia.

Pozbawianie pracowników i ich przedstawicieli inicjatywy w tym zakresie, i próba uniknięcia podjęcia rozmów, stanowi zatem pogwałcenie uprawnień pracowniczych, szczególnie kiedy przedstawiona do tego celu argumentacja opiera się na niewłaściwej interpretacji przepisów prawa.

Co ciekawe w przedmiotowych pismach wskazują Państwo na to, iż przenoszeni pracownicy nie doznają żadnego uszczerbku w uprawnieniach pracowniczych, co Państwa zdaniem świadczy o braku konieczności, a nawet potrzeby zawarcia stosownego porozumienia. Jednocześnie jednak, kilka akapitów dalej, sami przyznają Państwo, iż istnieją kwestie istotne z punktu widzenia przenoszonych pracowników, które nie podlegały automatyzmowi prawnemu wynikającemu z dyspozycji art. 23¹ kp. Jeżeli kwestie te jednak dotyczyły pracowników, to zagadnienia te uzasadniały podjęcie rokowań ze stroną związkową, a nie składania stronie związkowej oferty przystąpienia do ustalonego wcześniej porozumienia między pracodawcami.

Podejście takie świadczy o całkowitym niezrozumieniu idei dialogu społecznego, funkcji porozumień zbiorowych i obowiązków pracodawców w tym zakresie. Jedyne na marginesie warto zauważyć, iż pozytywne skutki podjęcia rokowań powinny złagodzić ewentualne obawy. W każdym bowiem wypadku zasadne jest podjęcie działań, mających na celu **złagodzenie niepokoju pracowników**, wynikającego z obserwacji skutków podobnych przypadków przekształceń w grupie kapitałowej i w całej energetyce. Unikanie natomiast podjęcia rozmów w tym zakresie świadczy jedynie o niepewności pracodawcy co do zasadności i trwałości przeprowadzanych działań, oraz o braku zrozumienia idei dialogu społecznego.

Mając na uwadze powyższe, oczekujemy pozytywnego rozpatrzenia inicjatywy związkowej i podjęcia przez Państwa konstruktywnych rozmów dotyczących zabezpieczenia praw i gwarancji przenoszonych pracowników.

Tym samym ponownie wzywamy do podjęcia rokowań w celu ustalenia porozumienia zabezpieczającego interesy ww. pracowników.

Wyjście naprzeciw oczekiwaniom strony związkowej, z powodów wskazanych powyżej, zwłaszcza biorąc pod uwagę **deklarowany przez Państwa zamiar utrzymania dotychczasowych warunków zatrudnienia i respektowanie praw nabytych pracowników,** jest zatem uzasadnione i konieczne.

Za:

1. Pismo MZZP GK ENEA z dnia 18 czerwca 2014 r.
2. Odpowiedź ENEA Operator sp. z o.o. z dnia 25 czerwca 2014 r.
3. Odpowiedź ENEA Centrum sp. z o.o. z dnia 25 czerwca 2014 r.

Z poważaniem:

MIEDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Miedzyzakładowego
Jerzy Wiertelak

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