

Zielona Góra 05 listopada 2015 r.

INFORMACJA

Poznań – 04 listopada 2015 r. – ENEA Centrum sp. z o.o.

W dniu 04 listopada 2015 r. odbyło się spotkanie przedstawicieli strony społecznej (związków zawodowych) oraz pracodawcy w spółce ENEA Centrum. Spółkę reprezentowali: Prezes Zarządu Pan Krzysztof Dzierwa, z obszaru HR Pani Ewa Smulek, Pani Aleksandra Kilanowska oraz Pani Lidia Gawron, a z obszaru Obsługi Klienta Pan Mirosław Piotrowski. Przedstawiony „zespół pracodawcy” uzupełniało dwóch prawników.

Agenda spotkania zaproponowana przez pracodawcę:

1. Zasady współpracy ze stroną społeczną.
2. Informacja dotycząca dnia wolnego przysługującego za dzień Świąt Bożego Narodzenia przypadającego w 2015 r. w sobotę.
3. Działania w obszarze Obsługi Klienta.
4. Regulacje dotyczące strojów służbowych pracowników BOK.
5. Organizacja szkoleń w spółce.
6. Miejsca parkingowe dla Pracowników budynków przy ul. Góreckiej 1 oraz przy ul. Polnej w Poznaniu.

Pierwszy punkt zaproponowanej Agendy mógł sugerować nowe rozdanie w sferze dialogu społecznego, jednak rzeczywistość szybko ten błędny pogląd zweryfikowała. Co prawda zaproponowano stronie społecznej przygotowanie kalendarza spotkań, jednak zrozumiała trudność ustalania konkretnych terminów z wyprzedzeniem, biorąc pod uwagę bogactwo zdarzeń w Grupie Kapitałowej jak i w branży, zamiar ten zweryfikowała. Nie wykluczono jednak możliwości ustalenia pewnych zasad, które możliwość spotkań uregulują.

W drugim punkcie doszło do pierwszego, istotnego zgrzytu. Pomimo podpisania w roku bieżącym Uzgodnienia pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcą w ENEA Centrum z którego jednoznacznie wynika, iż dniem wolnym od pracy dla pracowników spółki za święto przypadające w sobotę 26 grudnia 2015 r., będzie dzień 24 grudnia 2015 r. (w treści Uzgodnienia nie zastrzeżono wyłączenia z tego grona kogokolwiek), bezpardonowo poinformowano stronę społeczną, że Biura Obsługi Klienta będą w tym dniu czynne. Co prawda do godziny 14.00, ale jednak czynne. Najbardziej irytująca była próba przekonania przedstawicieli związków zawodowych, iż źle odczytują intencje zawarte w Uzgodnieniu, co w świetle prostych i jasnych zapisów Uzgodnienia, w ocenie związków zawodowych jest ewidentnym nadużyciem zaufania przez pracodawcę.

W następnej odsłonie (pkt. 3) dotyczącej działań w obszarze Obsługi Klienta w 2015 r., w ocenie pracodawcy, nakierowanych na rozwój kompetencji pracowników BOK oraz optymalizacji, nastąpi łączenie i alokacja BOK-ów, a w kilku przypadkach ich likwidacja. Biuro Obsługi Klienta z lokalizacją w Poznaniu przy ul. Panny Marii ma zostać przeniesione do Centrum Handlowego „Malta”, a Biura Obsługi Klienta z lokalizacją

w Szczecinie przy ul. Derdowskiego oraz przy ul. Eskadrowej przeniesione do obiektu przy ul. Wojska Polskiego.

Biura Obsługi Klienta w Chodzieży, Opalenicy, Wałczu, Międzyzdrojach i Żninie mają zostać zamknięte a pracownicy alokowani do innych istniejących lokalizacji.

Zgodnie z zasadą „ograniczonego (nawet bardzo) zaufania”, związki zawodowe będą szczegółowo monitorować przedmiotowe zdarzenie.

Zgodnie z punktem czwartym, pracodawca stwierdził, że stroje służbowe pracowników BOK są wizerunkiem firmy i kwestią biznesową zależną od decyzji pracodawcy. Strój służbowy został wprowadzony, aby utrzymać spójny wizerunek w Biurach Obsługi Klientów. Strona społeczna tego nie kwestionuje. Natomiast sporna pozostała sprawa ignorowana przez pracodawcę, dotycząca konieczności odniesienia przedmiotowego faktu w aktach wewnątrzzakładowego prawa pracy, precyzującego jakie stroje służbowe, w jakiej ilości, z jaką częstotliwością wydawane oraz określenie w stosownym Porozumieniu wysokości dodatku za pranie. Nawet jeżeli nie jest to odzież robocza czy ochronna, gdyż w innym przypadku traktowane to będzie jako przychód pracownika, który w konsekwencji wygeneruje zobowiązanie podatkowe.

W pkt. 5 strona społeczna odniosła się do szkoleń organizowanych np. w Baranowie. Pracownicy z odległych jednostek organizacyjnych muszą stawiać się na szkolenie np. na godz 09.00. Zatem bardzo wcześnie wyjeżdżają i w późnych godzinach popołudniowych wracają, niejednokrotnie już w nocy. Nie zachowuje się obligatoryjnego 11-to godzinnego czasu na odpoczynek pracownika, co jest w konflikcie z obowiązującym prawem pracy. Wskazana zatem została przez stronę społeczną możliwość organizowania szkoleń w lokalizacjach obszarowych Bydgoszcz, Gorzów Wlkp., Poznań, Szczecin czy Zielona Góra.

Czas pokaże jakie wnioski pracodawca wyciągnie z przedstawionych faktów.

Jeżeli natomiast chodzi o miejsca parkingowe (pkt.6) to przedstawiono stan bieżący po przeprowadzonych pracach modernizacyjnych który uległ pewnym modyfikacjom, niestety na niekorzyść pracowników. Np. w Poznaniu przy ul. Polnej pracownicy BOK uczestniczyli w losowaniu jednego miejsca parkingowego. Kadra kierownicza bez losowania otrzymała miejsce parkingowe. Pracownika poinformowano iż musi uiścić opłatę 60 zł. Zatem nasuwa się pytanie, czy jest to opłata jednorazowa czy miesięczna, czy wszyscy płacą za możliwość parkowania na takich samych zasadach. Brak odpowiedzi.

W międzyczasie podpisano z pracodawcą Uzgodnienie w sprawie liczby skierowań na profilaktykę zdrowotną do Szpitala Uzdrowskiego w Inowrocławiu.

Strona społeczna zgłosiła pracodawcy potrzebę dotyczącą szczepień przeciw grypie dla zainteresowanych pracowników, co było wieloletnią tradycją stosowaną u poprzedników prawnych (przypominam jedną z głoszonych tez: „nikt niczego nie straci”). O roli szczepień jak i dobrowolności w tym zakresie nie trzeba nikogo przekonywać, oprócz pracodawcy w ENEA Centrum. Odpowiedź: „szczepienie przeciw grypie nie jest obowiązkiem pracodawcy”!

Również nie sposób było pominąć faktu niesprawnego systemu „Portal pracowniczy” którym uszczęśliwiono wszystkich pracowników ENEA S.A., ENEA Operator sp. z o.o. i ENEA Centrum sp. z o.o. od początku listopada br. Niesprawny Portal sprawił, iż brak jest ewidencji czasu pracy pracowników. Sprawa kwalifikuje się do Państwowej Inspekcji Pracy. Brak możliwości rejestrowania delegacji służbowych. W konsekwencji nie tylko nie będzie możliwości zwrotu kosztów podróży służbowych, bo na jakiej podstawie, ale co gorsza w przypadku nieszczęśliwego wypadku nie będzie w ewidencji informacji, iż

pracownik w tym czasie przebywał w podróży służbowej. Wszyscy nabrali wody w usta i nikt nie ma odwagi powiedzieć co dalej. System odsyła do administratora, jednak wiemy że „cudów” nie ma i wskazany milczący nr telefonu nam to udowadnia.

Niestety nie można przedmiotowego spotkania zaliczyć do udanych a tym bardziej konstruktywnych. Argumentacji strony społecznej nie przyjmowano do wiadomości. W zdecydowanej większości omawianych zagadnień nie osiągnięto konsensusu. Decyzje są jednostronne bez uwzględniania stanowiska organizacji związkowych.

Niestety źle to rokuje w świetle dalszego „pozorowanego” dialogu społecznego w spółce EC.

MIĘDZYAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego
Jerzy Wierciński