

Poznań, 28.01.2014 r.

**Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników Grupy Kapitałowej ENEA**

Szanowni Państwo,

w odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 17 stycznia 2014 r. w sprawie Porozumienia ze Zdroiska (zwanego dalej Porozumieniem) jak również w nawiązaniu do odpowiedzi z dnia 16 i 26 lipca 2013 r., których Państwu Spółka udzieliła w kwestii przedmiotowego Porozumienia, a także w nawiązaniu do spotkania, które odbyło się 28 czerwca 2013 r. w Baranowie, podtrzymujemy prezentowane przez Spółkę stanowisko w przedmiocie w/w Porozumienia.

Ustosunkowując się do Państwa pisma oraz załączonej opinii prof.zw. dr. hab. Jerzego Wratnego:

I. W zakresie treści przedmiotowego Porozumienia jeszcze raz informujemy:

1. Postanowienia Porozumienia, a w szczególności § 4 ust. 1 Porozumienia, prowadzą do obejścia bezwzględnie wiążących norm, zawartych w ustawie o komercjalizacji i prywatyzacji (zwanej dalej UKiP) – art. 36 ust. 4 i art. 2 pkt 5 UKiP. Celem Porozumienia jest rozszerzenie ustawowego kręgu osób, którym przysługują akcje pracownicze, z tym zastrzeżeniem, że pracownicy, o których mowa w Porozumieniu nie otrzymują akcji, a odpowiadające im świadczenie pieniężne. Za bezprawny uznać należy zabieg polegający w istocie na rozszerzeniu ustawowego kręgu osób, uprawnionych z mocy przepisów UKiP, poprzez przyznanie określonej grupie osób uprawnienia do świadczenia pieniężnego „w zamian” za nieprzysługujące im prawo do akcji (tytułem rekompensaty za to, że ustawodawca nie przyznał im takiego uprawnienia w UKiP). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna (art. 58 § 1 KC).
2. Z uwagi na fakt, że zobowiązanie ENEA S.A. wynikające z par. 4 ust. 1 Porozumienia jest nieważne, nieważnością dotknięta jest cała czynność prawna (całe Porozumienie), ponieważ zobowiązanie do wypłaty świadczenia na rzecz „pracowników” jest jedynym przedmiotem Porozumienia.

3. Zastąpienie nieważnych postanowień Porozumienia postanowieniami zgodnymi z prawem jest obiektywnie, trwale i prawnie niemożliwe do wykonania od momentu zawarcia Porozumienia (tzw. pierwotna niemożliwość świadczenia – art. 387 KC). Paragraf 4 ust. 1 Porozumienia ma na celu obejście bezwzględnie obowiązujących przepisów UKiP – art. 36 ust. 4 i art. 2 pkt 5 UKiP. Każde zatem inne postanowienie wprowadzone w miejsce § 4 ust. 1 Porozumienia i oddające intencję stron, tj. przewidujące wypłatę świadczenia na rzecz pracowników nieobjętych przepisami UKiP, które ma zastąpić akcje pracownicze, będzie stanowiło obejście prawa i nie będzie mogło zostać uznane za ważne.
4. Zgodnie z przepisem art. 19b UKiP dla ważności umów zawartych przez spółkę, której zamiarem jest m.in. darowizna, czy też umów niezwiązanych z przedmiotem działalności gospodarczej *wymagana*, jest zgoda rady nadzorczej spółki. Ten wymóg, w przypadku Porozumienia, nie został dopełniony.
Art. 17 § 1 Ksh „Jeżeli do dokonania czynności prawnej przez spółkę ustawa wymaga uchwały wspólników albo walnego zgromadzenia bądź rady nadzorczej, czynność prawna dokonana bez wymaganej uchwały jest nieważna”.
5. Sprawy objęte treścią Porozumienia nie mieszczą się w żadnej z kategorii spraw wymienionych w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (zwana dalej r.s.z.) uprawniających do wszczęcia sporu zbiorowego oraz co za tym idzie jego zakończenia porozumieniem zawierany na podstawie art. 9 r.s.z., które byłoby z kolei na podstawie art. 9 Kp. źródłem prawa pracy. Także zakres podmiotowy porozumienia nie uprawniał do występowania z tego typu żądaniem w stosunku do Spółki, gdyż nie dotyczył on pracowników ENEA S.A. Skoro sprawa uregulowana Porozumieniem nie mieściła się w kategorii spraw wskazanych w art. 1 r.s.z., to mimo odwołania się do przepisu art. 9 r.s.z. nie może ono być kwalifikowane jako zawarte w reżimie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Brak podstaw dla przyjęcia, że wyłącznie sam fakt zawarcia Porozumienia przez pracodawcę z organizacjami związkowymi nadaje Porozumieniu status źródła prawa pracy.
6. Nie sposób wyeliminować zagrożenia, że wypłata jednorazowego świadczenia wynikającego z Porozumienia dokonana z pominięciem części pracowników, w szczególności tych, którym przysługiwało prawo do akcji Spółki, może zostać uznana za dyskryminację tych ostatnich, zatem uprawnionych wobec pracodawcy do żądania odszkodowania.

Podsumowując wskazujemy, że szczegółowa analiza zapisów Porozumienia zawartego w dniu 28 maja 2008 r. w Zdroisku prowadzi do wniosku, iż przedmiotowe Porozumienie jest nieważne gdyż:

1. Porozumienie ma na celu obejście przepisów ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji poprzez rozszerzenie kręgu osób, którym przysługują akcje pracownicze, Porozumienie tworzy nowy krąg osób uprawnionych. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna (art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego);
2. Na jego zawarcie nie została uzyskana zgoda Rady Nadzorczej ENEA S.A. wymagana przepisami ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji, zgodnie z art. 17 ust. 1 Kodeksu spółek *handlowych jeżeli do dokonania czynności prawnej przez spółkę ustawa wymaga uchwały (...) rady nadzorczej, czynność prawna dokonana bez wymaganej uchwały jest nieważna;*
3. Zawiera postanowienia dyskryminujące część pracowników.

Nadto należy stwierdzić, iż w świetle opinii prawnych, jakie posiada Spółka i w oparciu, o które Członkowie Zarządu podjęli decyzję o nieważności niniejszego Porozumienia brak jest możliwości zastąpienia postanowień Porozumienia innymi lub w inny zastępczy sposób zrealizowania świadczeń w nim zawartych.

Z uwagi na powyższe pragniemy przypomnieć, że realizacja jednorazowego świadczenia przez Spółkę może zostać uznana za działanie sprzeczne z prawem. Uszczerbek w majątku Spółki będący następstwem realizacji tego świadczenia stanowić będzie szkodę poniesioną przez Spółkę wywołaną działaniem lub zaniechaniem Członków Zarządu sprzecznym z prawem.

To zaś prowadzić może do przypisania Członkom Zarządu ENEA S.A.:

1. Odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 483 Kodeksu spółek handlowych i to odpowiedzialności solidarnej Członków Zarządu ENEA S.A. do kwoty 14.5 mln. złotych,
2. Odpowiedzialności karnej. wynikającej z art. 296 § 3 Kodeksu karnego, a mianowicie karze pozbawienia wolności do lat 10.

II. W zakresie twierdzeń przedstawionych w opinii z dnia 20 grudnia 2013 r. przez prof. J. Wratnego wskazujemy, że:

1. Badając genezę Porozumienia z 28 maja 2008 r. prof. J. Wratny odwołuje się do Porozumienia z 18.12.2002 r., ale raczej nie dysponował Porozumieniem z 25.02.2005 r. (szczególnie zał. nr 3 do tego Porozumienia). We wspomnianym załączniku jest wyraźnie mowa o tym, że pracownicy spółek zależnych, którzy w związku z przejściem, do tych spółek nie otrzymaliby akcji lub otrzymaliby mniej akcji Skarbu Państwa ENEA S.A., niż gdyby do przejścia pracowników nie doszło, mieli otrzymać „rekompensatę gwarantowaną”, której sposób obliczenia wskazano w tym załączniku. Tak więc, Porozumienie z 28 maja 2008 r. kontynuowało postanowienia Porozumienia z 25 lutego 2005 r., a przyznane świadczenie ma charakter rekompensaty, odszkodowania, a więc ma charakter indywidualnego roszczenia.
2. Poglądy prof. J. Wratnego odnoszące się do charakteru prawnego Porozumienia nie są konsekwentne. Z jednej strony Autor ten zauważa, że strony tego Porozumienia „zadeklarowały, że w świetle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Konstytucji RP i Kodeksu pracy, Porozumienie stanowi przepis prawa pracy”, czyli odwołuje się do woli stron, ale sam jednocześnie przyjmuje, że „okoliczność ta sama w sobie nie jest rozstrzygająca dla objaśnienia charakteru prawnego Porozumienia” (str. 5 opinii). Z takim poglądem nie sposób się zgodzić. Porozumienia zbiorowe to rodzaj aktów prawnych. Akty prawne są wydawane w oparciu o przepisy kompetencyjne. Albo akt prawny spełnia wymogi przepisów kompetencyjnych, albo ich nie spełnia. Chodzi tu o wypełnienie wymogów ustawowych, a nie o wolę czy też przekonanie stron. Tym samym wola stron w tym zakresie nie ma i nie może mieć żadnego znaczenia.
3. Wyjściową tezę przyjętą przez prof. J. Wratnego jest twierdzenie, że żądanie świadczeń rekompensujących niezyskanie akcji Skarbu Państwa w ENEA S.A. mieści się w formule „warunki płac”, jako poza wynagrodzeniowy „bonus”. Prof. J. Wratny nawet wskazuje causę dla tego świadczenia, jako *solvendi* (powodującą uwolnienie się od składanych przez ENEA S.A. przyrzeczeń). Nie sposób się zgodzić z taką kwalifikacją świadczenia, którego żądały związki zawodowe. *Causa solvendi* może dotyczyć sytuacji, w której istniało konkretne zobowiązanie do świadczenia, a strona zobowiązana do spełnienia świadczenia, chce się od niego uwolnić poprzez np. zapłatę. Niekonkretne zapewnienia o tym, że się sytuacja pracowników przy restrukturyzacji pracodawcy nie pogorszy, nie mogą być traktowane, jako zaciągnięcie konkretnego zobowiązania, a skoro go nie ma, to nie można się od niego uwolnić (*salvowac*). ENEA

S.A. na gruncie prawa nie ponosi odpowiedzialności za brzmienie przepisów ustawy, które określają krąg osób uprawnionych do otrzymania akcji Spółki. Nadto wymaga podkreślenia, że causa dotyczyć może czynności cywilnoprawnych, a nie porozumień zbiorowych.

4. Teza o poza wynagrodzeniowym bonusie płacowym dała temu Autorowi asumpt do kolejnego twierdzenia, że żądanie zgłoszone w roku 2008 pod adresem ENEA S.A. mogło być przedmiotem sporu zbiorowego. Autor ten nie wyciągnął jednak wniosków z faktu, że ów bonus miał być wypłacony przez ENEA S.A. osobom niebędącym pracownikami tej Spółki. A spór zbiorowy może być prowadzony tylko w sprawie świadczeń na rzecz pracowników, a nie innych osób. Porozumienie podmiotowo obejmowało pracowników Grupy Kapitałowej ENEA i to pracowników bliżej niezidentyfikowanych, a nie jedynie pracowników ENEA S.A.
5. Autor ten nie podjął (i chyba nie badał) sprawy, że doszło nie tylko do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów ustawy o prywatyzacji i komercjalizacji, ale także w niektórych przypadkach obejścia art. 23¹ Kp. W szczególności Autor ten nie uwzględnił motywów udzielania pracownikom przenoszonym do innych pracodawców urlopów bezpłatnych w trybie art. 174¹ Kp.

III. W zakresie Państwa twierdzeń zawartych w piśmie z dnia 17.01.2014 r. dotyczących kontynuacji istniejącego sporu zbiorowego informujemy co następuje:

1. Państwa stanowisko wskazujące, że spór zbiorowy z 2008 r. nadal trwa nie jest spójne z opinią prof. Jerzego Wrątnego, (prof. J. Wrątny jedynie dopuszcza możliwość wszczęcia nowego sporu w związku z niezrealizowaniem przez Spółkę zapisów porozumienia.
2. Żaden przepis prawa nie przewiduje instytucji „zawieszania sporu zbiorowego” lub „reaktywacji sporu zbiorowego”, po jego zakończeniu. Tak więc Państwa stanowisko zgłoszone w piśmie z dnia 17.01.2014 r. wskazujące, że spór z roku 2008 nadal trwa, nie odpowiada prawdzie i jest sprzeczne z prawem.
3. Jeżeli przyjmiemy, zgodnie z prezentowanym przez Państwa stanowiskiem, że Porozumienie z 28.05.2008 r. jest wiążące i skuteczne prawnie, to trzeba przyjąć, że stwarza ono uprawnienie dla poszczególnych osób do dochodzenia „świadczenia” (czyli odszkodowania) od ENEA S.A. Skoro przyznaje takie uprawnienie to potencjalne spory na tym tle będą miały charakter indywidualnych roszczeń dochodzonych przed sądami powszechnymi (co z resztą miało miejsce w przypadku spraw

sądowych dot. akcji pracowniczych). W takim przypadku, tego typu żądania nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego, czy też kontynuacji „istniejącego” sporu zbiorowego, bowiem będą to żądania o charakterze indywidualnym, co do których prowadzenie sporu zbiorowego, zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jest prawnie niedopuszczalne. Zgodnie z art. 4 ust. 1 r.s.z „nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników”.

4. Nie spójne jest też Państwa stanowisko wskazujące, że spór zbiorowy z 2008 r. nadal trwa w odniesieniu do sytuacji prawnej, w której na chwilę obecną się znajdujemy na skutek nie respektowania przez Spółkę postanowień Porozumienia ze Zdroiska, gdyż:

- jeżeli Państwo uważają, że ww. Porozumienie jest prawnie obowiązujące, to obecnie, jak rozumiemy, chodzi raczej o wykonanie zapisów tego Porozumienia. W takiej sytuacji trzeba uznać, że ten rzekomy spór zbiorowy z 18 lutego 2008 r. został jednak zakończony,

- jeżeli Państwo uważają, że spór zbiorowy trwa nadal, to oznaczałoby, że nie został on zakończony, a to podważa tezę, że Porozumienie z 28 maja 2008 r. jest źródłem prawa pracy gdyż kończyło spór zbiorowy.

IV. Spór zbiorowy na tle ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

1. Artykuł 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ustanawia katalog spraw, które mogą stanowić przedmiot takiego sporu. Główne znaczenie regulacji zawartej w tym przepisie prawa sprowadza się do tego, że:
- a) Państwo ustanawia katalog legalnych, tzn. dozwolonych przez prawo, przyczyn sporów zbiorowych, ograniczając zastosowanie procedury określonej w przepisach ustawy z dnia 23 maja 1991 r. tylko do sporów proklamowanych z powodu jednej lub kilku przyczyn zdefiniowanych w ustawie,
 - b) klasyfikacja przyczyn wymienionych wyżej sporów oznacza jednocześnie klasyfikację dozwolonych celów strajków lub innych akcji protestacyjnych, bowiem strajk albo akcja protestacyjna mogą być

organizowane dla poparcia zgodnych z prawem przyczyn sporu zbiorowego, a cele strajku nie mogą być odmienne od celów przedstawionych w żądaniu inicjującym spór zbiorowy.

2. Praktyczne następstwa takiej regulacji przedmiotu sporów zbiorowych pracy są doniosłe.
 - a) Po pierwsze, ustawa wyłącza przewidzianą jej przepisami procedurę rozstrzygania sporów zbiorowych pracy, wynikłych z innych – nie wymienionych w art. 1 – przyczyn. Oznacza to, że pracodawca i osoby reprezentujące jego prawa i interesy mogą nie przyjąć do wiadomości oświadczenia związku zawodowego o ogłoszeniu sporu zbiorowego, jego domniemanej kontynuacji i nie przystąpić do rokowań, jeżeli według ich oceny, jego przedmiot nie mieści się w klasyfikacji wynikającej z art. 1 ustawy.
 - b) Po drugie, z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 1 r.s.z., strony nie mogą, przez dwustronne porozumienie, rozszerzać przedmiotu sporu zbiorowego pracy o inne sprawy lub uznać istnienie sporu zbiorowego, jeżeli taki spór nie odpowiada definicji ustawowej.
3. W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, że spory zbiorowe są poglądem i instytucją ustawową, a ustawy są wiążące zarówno dla pracodawców jak i związków zawodowych. Przedmiot sporu zbiorowego jest określony w art. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU. nr 55, poz. 236 ze zm.). Regulacje art. 1 ustawy zostały uszczegółowione w art. 4 tej ustawy. Spór zbiorowy między pracodawcą, a pracownikami (reprezentowanymi przez organizacje związkowe) nie może być rozumiany jedynie formalnie (w ten sposób, że jakakolwiek kwestia sporna między stronami stosunku pracy musi być uznawana za spór zbiorowy), ale muszą też być spełnione kryteria merytoryczne, a mianowicie spór musi mieć za przedmiot sprawy, o których mowa w ustawie.

Podsumowując - pragniemy z całą stanowczością podkreślić, biorąc za podstawę argumenty przedstawione powyżej, że nie ma jakichkolwiek podstaw prawnych do spełnienia przedstawionych przez Państwa postulatów, gdyż kwestie przez Państwa podnoszone nie mogły być przedmiotem sporu zbiorowego i nie stanowią podstawy dla jego kontynuacji, czy też wszczęcia nowego sporu zbiorowego. W świetle powyższego podkreślamy, że ENEA S.A. nie jest w sporze zbiorowym na tle nie zrealizowania postanowień Porozumienia ze Zdroiska.

Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej argumenty prawne oraz mając na uwadze ochronę interesów ENEA S.A., w tym jej interesów majątkowych jako podmiotu praw i obowiązków, odmawiamy realizacji zgłoszonych przez Państwa w piśmie z dnia 17.01.2014 r. postulatów i podjęcia rokowań w przedmiotowej sprawie.

Z poważaniem

ENE A Spółka Akcyjna
WICEPREZES ZARZĄDU
ds. Handlowych
Grzegorz Knełski

ENE A Spółka Akcyjna
WICEPREZES ZARZĄDU
DS. FINANSOWYCH
Łukasz Kupert