

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY  
ZWIĄZEK ZAWODOWY

**SOLIDARNOŚĆ**

Organizacja Zakładowa w Enea Wytwarzanie Sp. z o.o.

MIĘDZYZAKŁADOWY  
ZWIĄZEK ZAWODOWY ENERGETYKÓW



w Enea Wytwarzanie Sp. z o.o.

MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH



w ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.

ENEA Wytwarzanie sp. z o.o. Świerże Górze, Al. Józefa Zielińskiego 1 26 – 900 Kozienice  
Tel. : 048 614-14-93 048 614-14-85 048 614-14-89  
e-mail: ewsa.solidarnosc@enea.pl MZZE@enea.pl mzzpz@enea.pl

Świerże Górze, 12 listopada 2020r.

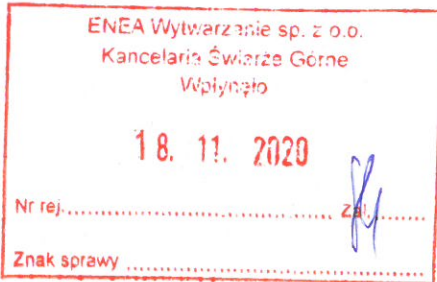
Szanowny Pan

Paweł Szczeszek

Przewodniczący Rady Nadzorczej

Enea Wytwarzanie Sp. z o.o.

Prezes Zarządu Enea S.A.



Szanowny Panie Prezesie,

Strona Społeczna z wielkim niepokojem przygląda się pseudo działaniom przedstawicieli Zarządu Enea Wytwarzanie Sp. z o.o. w zakresie Zarządzania Elektrownią Kozienice. Dotyczy to głównie pracy w sytuacji COVID – 19, ale i nie tylko. Nie mniej jednak kwestie, które ewidentnie wymagają naprawy to:

- ✓ Procedury zachowania ciągłości działania w czasie obowiązywania Trybu Kryzysowego w ENEA Wytwarzanie sp. z o.o. zarządzanego w związku ze stanem zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii (COVID-19). Jej zapisy nie są jednoznaczne, budzą wątpliwości (osobną kwestią zostają aspekty prawne) wśród Pracowników Enea Wytwarzanie sp. z o.o. Każda próba zwrócenia uwagi na ich doprecyzowaniu kończy odmową a skutkiem tego jest lawina wniosków informujących Pracowników o nałożeniu na nich kar porządkowych – nagany bez jakiegokolwiek podstawy prawnej z ewidentnym łamaniem przepisów Prawa Pracy.
- ✓ Kwestie Przestrzegania Prawa Pracy, tu zwracamy uwagę również na procedowanie przez służby Spółki w tym przedstawicieli prawnych, odpowiedzialnych za przestrzeganie oraz dbanie nad zasadami i przepisami prawa, dokumentów, które w naszej ocenie powinny być składane i publikowane bez zbędnej zwłoki. Posłużymy się przykładem dokumentu pn. Porozumienie w sprawie wybranych zagadnień dotyczących zatrudnienia u Pracodawców będących stronami Porozumienia w Grupie Kapitałowej ENEA oraz Zasady stabilizacji zatrudnienia Pracowników

i wypłat odpraw dodatkowych. Dokument został przez Strony podpisany w dniu 19.11.2019 r., miał stanowić załącznik do ZUZP, który w konsekwencji zgodnie z Porozumieniem pkt. 2 winien być zarejestrowany w Państwowej Inspekcji Pracy. Został on zarejestrowany dopiero 10 listopada 2020 roku, w związku z tym widać opieszałość lub złą wolę pracodawcy.

Zwracamy również uwagę na zmiany organizacyjne. Z jednej strony twierdzi się, że Związki Zawodowe mają wpływ na działalność Spółki a z drugiej strony marginalizuje się ich zdanie. Przykładem powyższego jest powołanie nowo wysoko płatnych stanowisk pracy w Naszej Spółce. Dotyczy to stanowisk takich jak np. zastępcy kierowników, specjaliści ds. wyposażania pokoi itp. Tak ewidentna zmiana taryfikatora stanowisk pracy to ośmieszanie Pracowników Naszej Spółki. Jest to również chyba ewidentnie forma podziękowania komuś za coś. Oddzielną kwestią pozostaje forma rekrutacji, a w sumie jej brak.

Również kwestia nieprzestrzegania prawa pracy przez Pracodawcę w stosunku do nowozatrudnionych Pracowników jak i już zatrudnionych, ale zmieniających stanowiska pracy. Zgodnie z Taryfikatorem Stanowisk Pracy do każdego stanowiska mamy przypisaną jedną kategorię zaszeregowania np. Starszy Inspektor Nadzoru Remontowego ma wynagrodzenie przypisane z kategorii 14, a Obchodowy urządzeń pomocniczych kotła ma przypisane wynagrodzenie zasadnicze z kategorii 9.

Pracodawca pomimo zapisów w Załączniku nr 2 do ZUZP-u przytoczonych poniżej przyznaje Pracownikom stanowiska z taryfikatora, a kategorie kształtuje dowolnie i w tej sytuacji Pracownicy mają od 4 do 8 kategorii niżej niż powinni. Różnica pomiędzy kategorią to około 300 zł więc różnice w zarobkach pracownika „starego” i nowozatrudnionego sięgają pomiędzy 1200 zł a 2400 zł na płacy zasadniczej. Do tego należy doliczyć dodatki. Konsekwencją tego jest złamanie prawa, a tym samym nierówne traktowanie Pracowników. Poniżej zapisy ZUZP:

1. Zaszeregowanie Pracowników do odpowiedniej kategorii zaszeregowania odbywa się na podstawie Taryfikatora stanowisk pracy określającego wymagania niezbędne do wykonywania pracy na stanowiskach występujących u Pracodawcy. Decyzję o powierzeniu Pracownikowi konkretnego stanowiska pracy i zaszeregowaniu do odpowiedniej kategorii oraz przyznaniu stawki wynagrodzenia zasadniczego podejmuje Pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego.
2. Pracownikowi powierza się określone stanowisko pracy i przyznaje kategorię osobistego zaszeregowania, kierując się poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych Pracownika, posiadanym stażem pracy i doświadczeniem zawodowym, oraz przydatnością do wykonywania pracy na określonym stanowisku.



3. Ustalenie kategorii zaszeregowania odbywa się zgodnie z zasadą, że każdemu stanowisku pracy odpowiada jedna podstawowa kategoria zaszeregowania.
4. Dla każdego stanowiska pracy obok kategorii podstawowej Pracodawca może wprowadzić do stosowania:
  - 1) Kategorię wstępną o jedną kategorię niższą od podstawowej,
  - 2) Kategorię specjalną ze stawką z kategorii o jedną wyższej od kategorii osobistego zaszeregowania,
  - 3) Kategorię specjalną ze stawką z kategorii o jedną wyższej od kategorii osobistego zaszeregowania na 2 lata przed przejściem na emeryturę.
5. Pracownikowi przyznaje się stawkę wynagrodzenia zasadniczego w ramach rozpiętości stawek w poszczególnych kategoriach, odpowiednio do kategorii osobistego zaszeregowania, o której mowa w ust. 2, na podstawie Tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego.

Jedną z istotnych kwestii pozostaje dialog społeczny. Realizowanie uprzednio umówionych spotkań ze stroną Społeczną, celem rozwiązania istotnych dla Pracowników jak również dla prawidłowego działania zakładu pracy problemów. Brak współpracy po stronie Pracodawcy ze Związkami Zawodowymi. Pomimo wniosków ze strony Związkowej i twierdzeń braku wywiązania się Pracodawcy z zapisów ZUZP dotyczącej regulacji płacowej na 2020r., Pracodawca z uporem unika realizacji części porozumienia. Zdaniem Związków Zawodowych Pracodawca nie wywiązał się z zapisów umowy głównie poprzez nie dokonanie przeliczenia tabeli płac wraz z aktualizacją wartości punktu w tabeli płac co spowodowało niesamowity bałagan w polityce płacowej. W poprzednich latach przy każdym zawartym Porozumieniu Płacowym konsekwentnie dokonywano przeliczenia punktu jak również aktualizacji tabeli płacy zasadniczej. Pracodawca jednym ruchem przekreślił system wynagrodzeń Naszej Spółki. „Majstersztykiem” było w ostatnich dniach wprowadzenie nowego taryfikatora stanowisk pracy podwyższającego kategorię podstawową na danym stanowisku o jedną tak aby nie było potrzeby zmiany tabeli wynagrodzeń. Jest to ewidentne złamanie Porozumienia Płacowego połączone z brakiem zrozumienia funkcjonującego w elektrowni systemu wynagrodzeń. Kolejnym ruchem ze strony Pracodawcy będzie próba wymuszenia czy też nacisku na Organizacje Związkowe na wprowadzenie kat. 23 w tabeli wynagrodzeń, tak aby było to spójne z samowolną decyzją dotyczącą wprowadzenia tej kategorii w taryfikatorze stanowisk pracy.

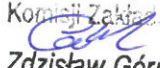
W przedmiocie współpracy Pracodawca łamie zasady prowadzenia rozmów na poziomie zakładowym poprzez zaniechanie prowadzenia z przedstawicielami załogi tj. Związkami Zawodowymi jakiegokolwiek dialogu ze szczególnym uwzględnieniem kwestii rozwiązywania sporów i kwestii

trudnych i niejasnych, a także istotnych dla Pracowników Spółki. Pracodawca unikając, poprzez przenoszenie na „ później” umówionych spotkań, na których mają być omawiane istotne z punktu widzenia Pracowników jak i działalności Spółki problemy, daje wyraz lekceważenia partnerów Społecznych. Nadto Związki Zawodowe dopatrują się w takim postępowaniu Pracodawcy łamania przepisów w treści art. 28 ustawy o Związkach Zawodowych, tj. prawa Związków Zawodowych do uzyskania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Takie informacje powzięte bezpośrednio na spotkaniu, służą do nie tylko pogłębienia wiedzy na temat bieżącej działalności Pracodawcy, ale również planów na przyszłość stabilnego i zrównoważonego rozwoju Spółki.

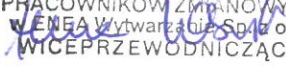
Unikanie spotkań, to celowe działanie Pracodawcy na metodę tzw. „ zmęczenia ” a tym samym zdezorientowania Strony Społecznej. W dalszej perspektywie czasu takie postępowanie Pracodawcy doprowadzić może do wystąpienia Strony Związkowej na stosowną drogę prawną, co tylko i wyłącznie zaogni istniejący stan rzeczy. Niedopuszczalnym zatem jest postępowanie Pracodawcy, które w całości celowo łamie obowiązujące przepisy z jawnym pominięciem Związków Zawodowych.

Strona Społeczna oczekuje wsparcia od Pana Prezesa, a tym samym realizacji zawartych w piśmie problemów. Mamy już dość obiecywania, zasłaniania się trudną sytuacją z COVID-19. Oczekujemy na załatwienia wymienionych problemów. Jednocześnie, niezależnie od tego Strona Społeczna gotowa jest złożyć wnioski celem dokonania kontroli do Państwowej Inspekcji Pracy lub też do innych organów państwowych.

Z poważaniem

NSZZ „Solidarność” w ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o.  
V-ce PRZEWODNICZĄCY  
Komisji Zakładowej  
  
Zdzisław Górniak

Międzyzakładowy  
Związek Zawodowy Energetyków  
w ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o.  
SPRODNIK  
  
Angelika Pierzchała

MIEDZYKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH  
w ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o.  
WICEPRZEWODNICZĄCY  
  
Anna Wesołowska

Do wiadomości :

1. Rada Nadzorcza Enea Wytwarzanie Sp. z o.o.
2. Zarząd Enea S.A.
3. Załoga Enea Wytwarzanie Sp. z o.o.