

Elbląg, 03 lipca 2020 rok

KZ NSZZ „Solidarność”
KZZC ZOZ przy EPEC Sp. z o.o.
ZOZ ZZiIT przy EPEC Sp. z o.o.

Pan Andrzej Kuliński
Prezes Zarządu EPEC Sp. z o.o.

Organizacje związków zawodowych działających przy EPEC ze zdziwieniem przyjęły informację otrzymaną od Pana w dniu 19 czerwca b. roku związaną z zamiarem przeprowadzenia reorganizacji spółki. Nasze zdziwienie budzi fakt, iż podczas dotychczasowych cyklicznych spotkań z Zarządem temat ten nie był poruszany. Również kadra kierownicza EPEC nie otrzymała takiej informacji. Trudno zgodzić się z odpowiedzią Zarządu w tym zakresie, że o zamiarze zmian informował Pan kierowników na spotkaniu noworocznym. Na spotkaniu tym przekazano ogólne informacje dotyczące zadań poszczególnych komórek organizacyjnych bez informowania o zamiarze zmiany struktury organizacyjnej spółki.

Spotkania Zarządu z załogą w sprawie wprowadzenia nowego schematu organizacyjnego również nie były poprzedzone konsultacjami. Pracownicy byli zaskoczeni i zdziwieni brakiem informacji w tym temacie. Trudno się temu dziwić. Trudno też dziwić się brakiem lawinowych pytań, skoro dla wszystkich temat ten był nowością. Rodziło się natomiast pytanie, które zostało Panu zadane, o zadania przypisane do komórek organizacyjnych widniejących w nowym schemacie organizacyjnym.

Propozycja nowego Regulaminu Organizacyjnego została nam przekazana dopiero 26 czerwca b. roku, co naszym zdaniem winno nastąpić równocześnie z propozycją schematu organizacyjnego, gdyż jest to jego integralna część. Zgodnie z ustaleniami, w osobnym piśmie odniesiemy się do zapisów Regulaminu Organizacyjnego.

Wypracowanie nowego Regulaminu Organizacyjnego Spółki jako jednego z najważniejszych dokumentów przedsiębiorstwa powinno być efektem współpracy Zarządu, związków zawodowych oraz kadry managerskiej. Zmiany takie powinny być szeroko konsultowane, a z uwagi na swój charakter wprowadzane w sposób przemyślany, a przede wszystkim etapowy według jasno określonych zasad i ustalonej strategii przedsiębiorstwa. Podjęte przez Pana działania polegające na przedstawieniu schematu organizacyjnego bez wcześniejszego dialogu jest postawieniem całej załogi przed faktem dokonanym, a takie działanie nie powinno mieć miejsca.

W otrzymanym od Pana biuletynie pojawiło się nowe logo EPEC. Od kiedy ono funkcjonuje? Czy pracownicy zostali poinformowani, że wprowadza się nowy znak firmowy? Czy można się nim posługiwać? Jakie są jego koszty? Te i wiele rodzących się pytań związanych z tematem nowego logo spółki daje obraz komunikacji Zarządu ze związkami zawodowymi i całą załogą.

Prosimy o udzielenie informacji, jaką rolę pełni w przygotowywaniu tak ważnego dokumentu jakim jest Regulamin Organizacyjny Pani Beata Ł.? Nie jest tajemnicą, że osoba ta swoją działalność gospodarczą założyła w maju bieżącego roku, w tym samym miesiącu Zarząd zawarł z nią umowę. Taki stan rzeczy jest dla nas co najmniej dziwny i rodzi wiele pytań. W jakim trybie Zarząd zawarł z tą osobą umowę i na jaką kwotę? Skąd Zarząd powziął informacje o istnieniu tej firmy? Należy zauważyć, że w maju 2020 roku działało w Polsce ponad 3 mln jednoosobowych działalności, a EPEC zawarł umowę z firmą, która działała na rynku od kilku tygodni. Takie działanie niesie za sobą kolejne pytania. Jakimi sukcesami w zakresie zmian w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstw ciepłowniczych może poszczycić się ta osoba? W obszarze działalności, którym zajmowała się Pani Ł. – służba zdrowia - sukcesów dopatrzeć się nie można. Wręcz przeciwnie pojawiają się informacje wzbudzające kontrowersje i niepokój. Wobec tej osoby prowadzone jest postępowanie prokuratorskie. Obowiązuje zasada domniemania niewinności, jednakże biorąc pod uwagę przedstawione fakty, mamy wątpliwości, czy jest to właściwa osoba doradzająca Panu Prezesowi w tak ważnej sprawie? Czy nie ma na rynku w Polsce innych firm mogących wykazać się większym doświadczeniem?

W przedstawionym przez Pana schemacie organizacyjnym pojawia się osoba trzeciego dyrektora oraz dodatkowych dwóch kierowników działów. W strukturach organizacyjnych EPEC, od momentu jej powołania zawsze zatrudniano dwóch dyrektorów. Chcielibyśmy również podkreślić, że corocznie zmniejsza się stan zatrudnienia pracowników spółki, szczególnie wśród pracowników na stanowiskach robotniczych. Taki stan rzeczy wiąże się z dużym zagrożeniem braku tej kadry.

Przypomnijmy, w 1992 roku w spółce zatrudnionych było 494 osoby, w 1997 ponad 320, obecnie spółka zatrudnia 162 pracowników. Dlatego związki zawodowe stanowczo składają swój sprzeciw takim działaniom. Ma to zdaniem Zarządu przynieść wymierne oszczędności. Jakie? Prosimy o przedstawienie szczegółowych założeń i analiz pokazujących, że wdrożenie trzeciego pionu dyrektorskiego przyniesie wymierne korzyści finansowe dla Spółki. Każda restrukturyzacja musi nieść za sobą określony efekt ekonomiczny. Związkom zawodowym ani pracownikom nie zostały przedstawione żadne założenia ekonomiczne. Ogólne hasła to za mało. Wnosimy o przedstawienie szczegółowej analizy ekonomicznej uzasadniającej wprowadzenie zaproponowanych przez Pana zmian. **Bez takiej analizy dalsze procedowanie zmian jest bezzasadne.**

Uważamy, że zarówno realizacja zadań których źródło dofinansowania pochodzi ze środków UE, jak i budowa nowego źródła ciepła dla spółki, może być realizowana przy zachowaniu obecnej struktury organizacyjnej przy wsparciu doświadczonych podmiotów zewnętrznych. Dowodem jest bieżąca realizacja drugiego etapu wymiany sieci ciepłowniczych w ramach UE przebiegająca bez zakłóceń.

Z przedstawionych przez Pana dokumentów wynika, że ilość pracowników w pionach technicznych (eksploatacja i rozwój) pozostaje na tym samym poziomie za wyjątkiem pionu trzeciego dyrektora.

Pragniemy zauważyć, że Zarząd nie przedstawił szczegółowych założeń poziomu zatrudnienia komórki wykonawstwa własnego, która w ramach rzekomego rozwoju miałyby realizować inwestycje w nowych obszarach takich jak: farmy fotowoltaiczne czy montaż pomp ciepła w rejonach poza zasięgiem miejskiej sieci ciepłowniczej. Wyjaśnienia, że najpierw dokonamy reorganizacji, a potem będziemy zastanawiali się, ile osób będzie realizowało inwestycje nie przemawiają do nas.

Projekt połączenia dwóch działów eksploatujących sieć i węzły ciepłownicze. Osoba ta miałaby nadzorować pracę 37 osób, co jest w naszej ocenie niewłaściwe z punktu widzenia nadzoru oraz funkcjonowania komórki. Jest to niemal ¼ pracowników spółki. Jak się ma to do pozostałych komórek i optymalnego rozdziału odpowiedzialności pozostałych kierowników? Jaki jest cel takiego działania? Jakie przyniesie korzyści?. Należy pamiętać również o elemencie pozaludzkim jakim jest cała infrastruktura ciepłownicza w postaci 180 km sieci i 850 węzłów ciepłowniczych.

Nie zgadzamy się na rozbudowywanie kadry nadzorczej. Argumenty Pana, że powołanie trzeciego pionu dyrektorskiego przyniesie przedsiębiorstwu dobry PR nie przekonują nas. Uważamy, że bezcelowe rozbudowywanie struktur dyrektorskich jest sprzeczne z oczekiwaniami oszczędnościowymi nałożonymi przez Właściciela na EPEC i na pewno nie spotka się ze zrozumieniem w społeczeństwie. Powinniśmy wspólnie dbać o pozytywny obraz spółki i potrafić przewidzieć ocenę firmy przez mieszkańców, odbiorców ciepła po rozbudowie struktury. Nie chcemy kolejnego tematu do czarnego PR tak często podejmowanego przez różne środowiska.

Przewidziany przez Pana sześciotygodniowy okres wdrożenia nowego Regulaminu Organizacyjnego, licząc od momentu przedstawienia schematu organizacyjnego jest nie do zaakceptowania. Skąd ten pośpiech, przecież rozpoczął się okres wakacji i urlopów?

Z niedowierzaniem powzięliśmy informację zamieszczoną na stronie internetowej www.epec.pl o rozpoczęciu rekrutacji na stanowisko Kierownika Działu Organizacji. Musimy wskazać, że w obecnej strukturze organizacyjnej spółki taka komórka jeszcze nie istnieje. Została natomiast przedstawiona w propozycji nowej struktury organizacyjnej.

Pokazuje to po raz kolejny, że nie traktuje Pan związków zawodowych, kadry managerskiej i pracowników jako partnerów do rozmów. Oczekiwaliśmy, że mówiąc o naborach wewnętrznych lub zewnętrznych na nowe stanowiska w pierwszej kolejności zaproponuje Pan w/w stanowiska pracownikom EPEC? Nabór pracownika z poza firmy po raz kolejny stworzy rozbudowywanie struktur nadzorczych, stworzy kolejne stanowisko biurowe przy wciąż kurczącej się kadrze pracowników fizycznych.

Niniejsze pismo jest zajęciem stanowiska do przedłożonego nam schematu organizacyjnego. W terminie późniejszym odniesiemy się do propozycji nowego Regulaminu Organizacyjnego Spółki.

PRZEWODNICZĄCY
Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność
przy EPEC Sp. z o.o. w Elblągu

Robert Bagiński

PRZEWODNICZĄCY
Z KZZC przy EPEC Sp. z o.o.

Julia Sobczak

PRZEWODNICZĄCY
ZOZZiT przy EPEC w Elblągu

Wojciech Orłowski

Rozdzielnik:

1. Adresat
2. Pan Witold Wróblewski Prezydent Miasta Elbląg
3. Rada Nadzorcza
4. Radni Rady Miasta Elbląg
5. a/a związki zawodowe