



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. MARSZAŁKOWSKA 21/25 lok. 76

TEL. 600-472-557; 22-875-94-88
Fax: 22-875-95-14

www.zzze.pl
e-mail: ZZZE@ZZZE.PL

BANK PEKAO S.A.
ODDZIAŁ W WARSZAWIE
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179

Warszawa 11.01.2023 r.
ZZZE 02/23

Ministerstwo Aktywów Państwowych

**Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej**

**Członkowie Zespołu Trójstronnego ds.
Branży Energetycznej**

PKN ORLEN S.A.

Wniosek o zmiany w Zespole Trójstronnym ds. Branży Energetycznej

Szanowni Państwo,

Rok 2022 był rokiem intensywnej pracy ale także rokiem niezwykle owocnym. Za nami ważny etap pracy Zespołu – zakończenie prac nad *Umową społeczną dotyczącą transformacji sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego, w tym wydzielenia wytwórczych i wydobywczych aktywów węglowych ze spółek skarbu państwa (Umowa NABE)*. Podpisanie umowy NABE oczywiście nie kończy prac nad transformacją polskiej energetyki, związanej z rządowym Programem PEP 2040. Przed nami kolejne wyzwania związane z samym powstaniem NABE, *Umową Społeczną na okoliczność Transformacji sektora elektroenergetycznego (Umowa NIENABE)*, a także prace nad nowym Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Branży Energetycznej, któremu Zespół patronuje. To oczywiście tylko tematy najważniejsze. Zmiany, które aktualnie dzieją się w energetyce wymuszają na nas także przyjrzenie się samemu kształtowi Zespołu. Wychodząc od podstawowych reguł, rządzących dialogiem społecznym, dla nikogo nie może być wątpliwości, że dla jego skuteczności konieczny jest w nim udział podmiotów decyzyjnych. Wymuszają to na Stronach Dialogu najważniejsze akty prawne ustawodawstwa międzynarodowego, europejskiego, unijnego oraz polskiego¹ w którym jest mowa o skuteczności dialogu, uzależnionej od odpowiedniego poziomu decyzyjności podmiotów, na których się one znajdują.

¹ Ze względu na powagę sprawy w załączniku do wniosku przedstawiamy krótkie zestawienie najważniejszych aktów prawnych w tym zakresie

W dniu 12 stycznia br. rozpoczynają się kolejne rokowania, które mają być kontynuacją prac nad branżowym prawem pracy dla pracowników polskiej energetyki, którego częścią jest zawarta właśnie umowa NABE.

Po przejęciu grupy przez PKN ORLEN pojawiły się wyraźne tendencje do wyprowadzenia Grupy ENERGA z Zespołu Trójstronnego ds. branży energetycznej. W 2020 roku przedstawiciele ENERGI nie pojawiali się na posiedzeniach Zespołu. Następnie odmawiano podpisania deklaracji dotyczących energetyki czy parafowanego już dokumentu branżowego prawa pracy. Dopiero zdecydowana postawa Przewodniczącego Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków Jerzego Wiertelaka oraz Przewodniczącej i Wiceprzewodniczącego Kolegium ZZ ORL-EN Edyty Góreckiej i Jarosława Szunejko zapobiegły podzieleniu przez ENERGE losu Elektrociepłowni Warszawskich, czy licznych innych sprywatyzowanych wcześniej przedsiębiorstw energetycznych, które z Zespołu zostały wyprowadzone.

Akwizycje prowadzone przez PKN ORLEN S.A. w 2022, polegające w głównej mierze na przejęciu PGNiG S.A. przyniosły kolejne duże zmiany w strukturach przedsiębiorstw energetycznych. Wraz z PGNiG S.A., PKN ORLEN S.A. przejął także wymienione wyżej Elektrociepłownie Warszawskie (obecnie pod nazwą PGNiG Termika S.A.) Te i inne przejęcia pozwoliły Grupie ORLEN na zmianę profilu, z rafineryjnego na profil multienergetyczny czyli taki sam profil (być może w większej skali) jak posiadają pozostałe Grupy Energetyczne. Faktem jest, że w Grupie ORLEN, obok bloku przedsiębiorstw paliwowych powstał blok przedsiębiorstw energetycznych. Biorąc pod uwagę ogólne zasady zarządzania grupą kapitałową, wzajemne relacje wynikające ze stosunku zależności i dominacji pomiędzy spółkami wchodzącymi w skład grupy, a także niekwestionowaną w prawie polskim zasadę silnego zarządu² zmieniło się miejsce ośrodka podejmującego decyzje z zakresu zbiorowego, branżowego prawa pracy zarówno dla pracowników Grupy ENERGA czy pracowników Elektrociepłowni Warszawskich ale także dla wszystkich innych energetyków pracujących dla Grupy ORLEN. Podmiotem na odpowiednim poziomie decyzyjności, o którym mowa w prawie polskim i europejskim jest niewątpliwie Zarząd PKN ORLEN S.A. jako Zarząd spółki dominującej w Grupie ORLEN. Tezę tę potwierdza fakt, że Zarząd PKN ORLEN S.A. został wyznaczony do roli tzw. Zarządu Centralnego czyli podmiotu na odpowiednim poziomie decyzyjności w przedsiębiorstwie o zasięgu unijnym – obejmującym Europę Środkowo-wschodnią, w rozumieniu Ustawy o Europejskich Radach Zakładowych.

Grupa ENERGA w swych kompetencjach dotyczących branżowego dialogu czy branżowego prawa pracy została wyraźnie ubezwłasnowolniona. Widać to doskonale po postawie przedstawicieli ENERGA S.A. w Zespole, postawie zachowawczej, polegającej na wstrzymywaniu się od głosu, odmowie podpisywania wszelkich deklaracji czy aktów zbiorowego prawa pracy, które podpisywane są bez większego problemu przez przedstawicieli pozostałych Grup Energetycznych. Uzasadnieniem tej postawy jest ograniczona, uzależniana od decyzji Zarządu spółki dominującej decyzyjność.

Grupa ORLEN, w chwili obecnej nie różni się od pozostałych Grup Energetycznych takich jak PGE czy Tauron, które w swoich strukturach mają także przedsiębiorstwa innych branż. Energetycy zatrudnieni w strukturach Grupy ORLEN (zarówno w wytwarzaniu jak i przesyłce) wykonują tę samą pracę, z którą powinny być związane te same prawa co pracownicy pozostałych Grup Energetycznych.

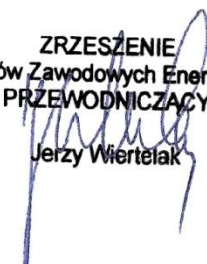
Biorąc powyższe pod uwagę Przedstawiciele Grupy ORLEN powinni zasiąść w Zespole Trójstronnym ds. branży energetycznej zastępując lub uzupełniając przedstawicielstwo Grupy Energa. Za takim posunięciem przemawiają jeszcze dwa czynniki. Pojawienie się w Zespole przedstawicieli PKN ORLEN

² Patrz Komentarze do kodeksu spółek handlowych Spółka akcyjna spółka z ograniczoną odpowiedzialnością A. Kidyba i inni wyd. CH BECK

przywróci do dialogu społecznego na tym poziomie pracowników Elektrociepłowni Warszawskich, a także innych, energetycznych przedsiębiorstw Grupy ORLEN. Druga kwestia to coraz więcej wątpliwości pojawiających się wokół dalszego istnienia samej spółki ENERGA S.A.


W związku z powyższym wnosimy o zmiany w składzie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej poprzez zaproszenie do niego przedstawicieli Zarządu PKN ORLEN S.A.

Z wyrazami szacunku

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY

Jerzy Wiertelak

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
WICEPRZEWODNICZĄCY

Ireneusz Wiśniewski

Przewodnicząca MZZ
Pracowników Energetyki Płockiej

Edyta Górecka

PRZEWODNICZĄCY
Międzyzakładowego Związku Zawodowego
Pracowników Grupy Kapitałowej ENERGA SA
w Olsztynie

Jarosław Szunejko

Do wiadomości:

Pan Piotr Ostrowski

Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Załącznik do pisma – wykaz podstawowych międzynarodowych, europejskich, unijnych i polskich aktów prawnych wskazujących na wymóg odpowiedniego poziomu decyzyjności dla podmiotów prowadzących dialog społeczny.³

- 1. Międzynarodowa Organizacja Pracy, Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych oraz Konwencja MOP nr 154 dotycząca popierania rokowań zbiorowych.**⁴ Międzynarodowa Organizacja Pracy widzi w rokowaniach pomiędzy partnerami społecznymi podstawowy środek dochodzenia do kompromisu oraz niwelowania różnic wynikających z rozbieżnych interesów. W związku z tym, tam gdzie to możliwe, państwa, powinny mechanizmy rokowań wprowadzać, popierać je i promować. Artykuł 4 wprost odnosi się do „procedury dobrowolnych rokowań, a zatem rokowań prowadzonych przez podmioty mające możliwość swobodnego podejmowania decyzji w ich trakcie”.
- 2. Rada Europy** Powyższa kompetencja jest zagwarantowana także w przyjętej przez Radę Europy **Europejskiej Karcie Społecznej**, jednym z podstawowych umów dotyczących praw społeczno-ekonomicznych obywateli. Europejska Karta Społeczna została podpisana w Turynie w dniu 18 października 1961 r.⁵ a obowiązuje od 26 lutego 1965 r. Przez Polskę Karta ratyfikowana została 25 czerwca 1997 r. 3-go maja 1998 r. w Strasburgu podpisano uzupełnienia do Karty (tzw. Zrewidowana Karta Społeczna),. W dniu 25.10.2005 r. stały przedstawiciel RP przy Radzie Europy podpisał Zrewidowaną Europejską Kartę Społeczną (ZEKS) - międzynarodowy traktat z 1996 r., regulujący prawa społeczne w Europie¹. W pkt 8 Części pierwszej Europejskiej Karty Społecznej stwierdza się, że „Wszyscy pracownicy i pracodawcy mają prawo do rokowań zbiorowych.” W pkt 21 stwierdza się, że „Pracownicy mają prawo do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie”. Pkt 8 Części I rozwinięty jest artykułem 6 – „Prawo do rokowań zbiorowych” Artykuł ten podkreśla konieczność zapewnienia **skutecznego** wykonywania prawa do rokowań zbiorowych. W tym celu państwa kartę ratyfikujące zobowiązują się popierać wspólne konsultacje pomiędzy pracownikami a pracodawcami a także popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony, a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia. **Podmiot ubezwłasnowolniony decyzyjnie z pewnością nie poprowadzi rokowań skutecznych.**

³ Fragment pozostającej w przygotowaniu publikacji „Dialog Społeczny w energetycznych grupach kapitałowych” Marcin Szymanek wyd. ZZZE

⁴ <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k154.html>

⁵ Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67

3. Prawo unijne. Unia europejska także wielokrotnie zajmowała się rokowaniami partnerów społecznych. Znalazło to wyraz w treści szeregu unijnych dokumentów.

- 1.3.1 **Karta praw podstawowych Unii Europejskiej**⁶ ([ang.](#) *Charter of Fundamental Rights of the European Union*, [fr.](#) *Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne*). Karta stanowi zbiór podstawowych [praw i obowiązków człowieka](#) i obywatela. Karta została uchwalona i podpisana w dniu 7 grudnia 2000 r. podczas szczytu [Rady Europejskiej](#) w Nicei w imieniu trzech organów [Unii Europejskiej](#): [Parlamentu](#), [Rady UE](#) oraz [Komisji](#). Karta została powtórnie, z pewnymi poprawkami, podpisana przez przewodniczących Parlamentu, Rady UE oraz Komisji Europejskiej podczas szczytu w Lizbonie 12 grudnia 2007 r. Moc wiążąca dokumentu wynika z Traktatu lizbońskiego, podpisanego z kolei 13 grudnia 2007 roku, który wszedł w życie 1 grudnia 2009. Na szczególną uwagę zasługuje TYTUŁ IV „SOLIDARNOŚĆ” w którym *Artykuł 27* „Prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa” który stwierdza, że; *Pracownikom i ich przedstawicielom należy zagwarantować, na właściwych poziomach, informację i konsultację*, a także *Artykuł 28* „Prawo do rokowań i działań zbiorowych” który stwierdza, że Pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy **na odpowiednich poziomach** oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.
- 1.3.2 **Traktat lizboński** Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, gdyż tak brzmi pełna jego nazwa podpisany został 13 grudnia 2007 roku w [Lizbonie](#). Artykuł 136a wskazuje, że *Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Zadaniem Unii jest ułatwianie dialogu między stronami, z poszanowaniem ich autonomii.*
- 1.3.3 **Europejski Filar Praw Socjalnych** jest dokumentem [Unii Europejskiej](#) podpisanym wspólnie przez [Parlament Europejski](#), [Radę Unii Europejskiej](#) i [Komisję Europejską](#) 17 listopada 2017 na Szczycie Społecznym w Goteborgu na rzecz sprawiedliwego zatrudnienia i wzrostu gospodarczego. Jednak filar to zbiór podstawowych zasad i założeń, ale nie konkretne przepisy. Ma on stanowić

⁶ [Dz. Urz. UE](#) C 83 z 30.03.2010

wskazówki dla państw członkowskich, co do kierunków [legislacyjnych](#). W punkcie 8 „Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników” Podkreśla się konieczność konsultacji z partnerami społecznymi. Sugeruje się zachęcanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą. Podkreśla się, że pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do uzyskiwania informacji i wyrażania swojej opinii w odpowiednim czasie w dotyczących ich kwestiach, w szczególności w odniesieniu do transferów, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw, a także zwolnień grupowych.

4. **Prawo Polskie** Rangę rokowań jako jednego z instrumentów tworzenia i kształtowania prawa pracy podkreśla ujęcie tego zagadnienia w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Cytowany już art. 59 ust. 2 Konstytucji RP wskazuje, że związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają **prawo do rokowań** w celu zawarcia układów zbiorowych pracy i innych porozumień. W doktrynie (zarówno prawa pracy, jak i prawa konstytucyjnego) podnosi się przy tym, że mowa to o tzw. pracodawcy konstytucyjnym czyli podmiocie na odpowiednim poziomie decyzyjności a nie podmiocie zatrudniającym. Najważniejsze przepisy polskiego prawa pracy rangi ustawowej, dotyczące rokowań znajdziemy w dziale jedenastym ustawy – Kodeks Pracy. Z paragrafu 1 art. 241[2] Kodeksu pracy wynika, iż układ zbiorowy pracy może być zawarty tylko w drodze rokowań i to prowadzonych w dobrej wierze. Natomiast podmiotem pozostającym w dobrej wierze jest tylko taki podmiot, który może podejmować swobodne decyzje. Inaczej, w złej wierze pozostaje podmiot, który prowadzi rokowania (a raczej usiłuje je prowadzić) a jego kompetencje są ograniczone przez podmiot decyzyjny.