

POROZUMIENIE ZMIENIAJĄCE

DO

POROZUMIENIA
W SPRAWIE ZABEZPIECZENIA
PRAW PRACOWNICZYCH, SOCJALNYCH I ZWIĄZKOWYCH
DLA PRACOWNIKÓW GRUPY ENERGA
z dnia 18 września 2017 roku zawartego w Gdańsku

Zawarte w Gdańsku, w dniu 29 czerwca 2023 r.

pomiędzy:

1. ENERGA S.A.,
2. ENERGA-OPERATOR SA (Centrala),
3. ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Gdańsku,
4. ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Kaliszu,
5. ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Koszalinie,
6. ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Olsztynie,
7. ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Płocku,
8. ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Toruniu,
9. ENERGA Logistyka Sp. z o.o.,
10. Energa Operator Wykonawstwo Elektroenergetyczne Sp. z o.o.,
11. Energa Operator Wykonawstwo Elektroenergetyczne Oddział w Słupsku,
12. Energa Operator Wykonawstwo Elektroenergetyczne Oddział w Płocku,
13. Energa Operator Wykonawstwo Elektroenergetyczne Oddział w Koszalinie,
14. Energa Operator Wykonawstwo Elektroenergetyczne Oddział w Kaliszu,
15. Energa Operator Wykonawstwo Elektroenergetyczne Oddział w Elblągu,
16. ENERGA Kogeneracja Sp. z o.o.,
17. ENERGA Ciepło Kaliskie Sp. z o.o.,
18. ENERGA Wytwarzanie SA,
19. ENERGA Elektrownie Ostrołęka SA,
20. ENERGA Serwis Sp. z o.o.,
21. ENERGA Ciepło Ostrołęka Sp. z o.o.,
22. ENERGA Invest Sp. z o.o.,
23. ENERGA Obrót SA,
24. ENERGA Oświetlenie Sp. z o.o.,
25. ENERGA Informatyka i Technologie Sp. z o.o.,
26. ENSPIRION Sp. z o.o.

zwanymi dalej: „Stroną Pracodawców”,

a

1. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Kaliszu
2. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Olsztynie

3. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" w ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Gdańsku
4. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Koszalinie
5. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Płocku
6. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ "Solidarność" przy Grupie Kapitałowej ENERGA SA Oddział Toruń
7. Organizacja Podzakładowa NSZZ „Solidarność” przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Olsztynie z siedzibą w Elblągu
8. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ "Solidarność" Region Mazowsze w ENERGA Elektrownie Ostrołęka SA
9. Związek Zawodowy Inżynierów i Techników MOZ w Grupie Kapitałowej ENERGA SA Oddział w Gdańsku
10. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Zakładzie Energetycznym Koszalin
11. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENERGA Gdańsk
12. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Energetyki Słupsk
13. NSZZ ENERGETYK
14. Pracowniczy Związek Zawodowy ENERGETYCY w Grupie Kapitałowej ENERGA SA
15. Niezależny Związek Zawodowy Pracowników GK ENERGA
16. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego ENERGA - Kogeneracja Sp. z o. o.
17. Związek Zawodowy Energetyków ENERGA Elektrownie Ostrołęka SA
18. Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego ENERGA Elektrownie Ostrołęka SA
19. Związek Zawodowy Inżynierów i Techników ENERGA Elektrownie-Ostrołęka-SA
20. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy Grupie ENERGA w Elblągu
21. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENERGA w Elblągu
22. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Energa w Kaliszu
23. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENERGA Toruń
24. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Energetyki Płockiej
25. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Energetyki w Koszalinie
26. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Grupy Kapitałowej ENERGA SA w Olsztynie
27. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” w Enerdze SA
28. Związek Zawodowy Inżynierów i Techników MOZ w Koncernie Energetycznym ENERGA S.A. Oddział w Słupsku
29. Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników Oddział w Kaliszu przy Energa Ciepło Kaliskie Sp. z o.o.
30. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Ciepłowników w Polsce przy Grupie Orlen
31. Komisja Zakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza przy Energa Serwis Sp. z o.o.
32. Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników Międzyzakładowa Organizacja Związkowa w Ostrołęce
33. Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Pracowników Energetyki

zwanymi dalej: „Stroną Związkową”,

o następującej treści:

Art. 1

1. Zmienia się treść Preambuły Porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw pracowniczych, socjalnych i związkowych dla Pracowników Grupy ENERGA, zawartego w Gdańsku dnia 18 września 2017 roku (dalej: „Porozumienie 18/9”) i nadaje jej nowe następujące brzmienie:

„P R E A M B U Ł A

Zważywszy, że:

- 1) „Grupa ENERGA jest częścią Koncernu PKN ORLEN SA, posiadająca znaczące aktywa sektora energetycznego w Polsce. Prowadzi działalność koncesjonowaną w zakresie wytwarzania, dystrybucji, obrotu energią elektryczną i ciepłą; Grupa ENERGA jest pracodawcą dla ponad 8 000 pracowników;
- 2) Strategia Grupy ENERGA w horyzoncie 2030 r. stawia na dekarbonizację poprzez transformację technologiczną całego łańcucha aktywów i dodatkowo planuje inwestować w zupełnie nowe obszary takie jak wodór i energetyka jądrowa;
- 3) Grupa ENERGA realizuje cel redukcji emisji CO₂ między innymi poprzez proces dezinvestycji aktywów związanych z konwencjonalnym wytwarzaniem energii elektrycznej z paliwa węglowego;
- 4) Uzupełnieniem nowych mocy wytwórczych OZE będzie nowoczesna sieć dystrybucyjna energii elektrycznej Grupy ENERGA. W tym obszarze, modernizacja i rozbudowa sieci dystrybucyjnej będzie wpisywać się w transformację energetyczną Polski oraz gwarantować ciągłość i niezawodność dostaw energii. Dystrybucja energii elektrycznej będzie podstawowym filarem działalności Grupy ENERGA i największym w Polsce obszarem przyłączeń odnawialnych źródeł energii;
- 5) Grupa ENERGA w celu urzeczywistnienia takich wartości, jak odpowiedzialny rozwój oraz wiarygodność i bezpieczeństwo, zmierza do zapewnienia pracownikom stabilizacji ich zatrudnienia oraz warunków pracy i płacy;
- 6) Celem Grupy ENERGA jest wzmocnienie pozycji rynkowej podmiotów gospodarczych, Pracodawców Grupy ENERGA, co znajduje akceptację Organizacji Związkowych;
- 7) Zachodzi potrzeba ujednoczenia regulacji dotyczących stosunków pracy Pracowników Grupy ENERGA przy zapewnieniu standardów równości praw oraz przy poszanowaniu wzajemnych interesów stron;
- 8) Zabezpieczenie warunków pracy, płacy, praw socjalnych i związkowych jest odpowiedzią na oczekiwania społeczne;

Oraz mając na względzie:

- 9) szczególną rolę Grupy ENERGA, która poprzez ENERGĘ S.A. realizuje zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa energetycznego Rzeczypospolitej Polskiej, a co za tym idzie jest szczególnie zainteresowana utrzymaniem pokoju społecznego;
- 10) Obowiązywanie w Grupie ENERGA branżowego, grupowego prawa pracy w postaci Umowy społecznej Grupy G8 z 2004 r., Umowy społecznej z 2007 r. oraz Porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników Grupy Energa z 2017 r.;
- 11) Fakt, że Pracodawcy Grupy ENERGA uznają, że najważniejszą wartością są jej Pracownicy, a w związku z powyższym deklarują dążenie do pełnego poszanowania praw i godności Pracowników;

Strony postanawiają przyjąć niniejsze Porozumienie, które zostaje zawarte celem zabezpieczenia praw Pracowników w duchu solidaryzmu i porozumienia społecznego. Porozumienie służyć będzie także zbudowaniu środowiska pracy opartego na zasadzie zaufania i współdziałania pomiędzy Pracodawcami i Pracownikami oraz reprezentującymi ich Organizacjami Związkowymi w Grupie ENERGA.”

2. Zmienia się treść Art. 1 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art. 1. Ilekroć w niniejszym Porozumieniu użyto opisane poniżej pojęcia, należy je rozumieć w sposób następujący:

- 1) Porozumienie - niniejsze porozumienie zbiorowe dotyczące zabezpieczenia praw pracowniczych, socjalnych i związkowych dla Pracowników Grupy ENERGA;
- 2) Pracodawca - osoba prawna lub jednostka organizacyjna takiej osoby prawnej, zatrudniająca pracowników, będąca stroną niniejszego Porozumienia;
- 3) Miejsce pracy - miejsce, w którym Pracownik staje do dyspozycji Pracodawcy w celu wykonywania pracy, określone w umowie o pracę;
- 4) Zakład - miejsce stałej lub zmiennej lokalizacji stanowiska pracy, które Pracodawca wyposażył zgodnie z celami i wymogami gospodarczymi oraz wskazał według obowiązujących zasad organizacyjnych Pracownikowi lub grupie Pracowników zadania lub czynności do realizacji (Spółka, Oddział, Rejon, Posterunek energetyczny);
- 5) Pracownik - osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u Pracodawcy;
- 6) Organizacja Związkowa – zakładowe (w tym międzyzakładowe i podzakładowe) organizacje związkowe będące stroną Porozumienia oraz ich następcy prawni;
- 7) Grupa ENERGA – ENERGA S.A. oraz Pracodawcy będący stroną Porozumienia;
- 8) Grupa ORLEN – Polski Koncern Naftowy ORLEN S.A. oraz pracodawcy, wobec których PKN ORLEN S.A. jest spółką dominującą zgodnie z art. 4 §1 pkt 4 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych;
- 9) Restrukturyzacja - zmiany organizacyjno - prawne mające wpływ na prawa i interesy pracownicze i socjalne Pracowników Grupy ENERGA;
- 10) Staż pracy - okres zatrudnienia u Pracodawcy, a w przypadku zatrudnienia u Pracodawców lub ich poprzedników lub następców prawnych, suma okresów zatrudnienia;
- 11) KP - Kodeks pracy;
- 12) ZUZP - Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

3. Zmienia się treść art. 2 ust. 3 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art. 2 ust. 3. Postanowienia art. 4 i art. 8 Porozumienia stosuje się do Pracowników zatrudnionych u Pracodawcy w dniu 29 czerwca 2023 roku z wyłączeniem Pracowników będących w tym czasie w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.”

4. Zmienia się treść art. 3 ust. 4 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art. 3 ust. 4. Pracownikowi, który na skutek nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem albo nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, podjął pracę w wyniku przywrócenia przez sąd do pracy – przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, nie więcej jednak niż za 8 miesięcy i jednocześnie w wysokości nie wyższej niż 90.000,00 zł brutto (słownie: dziewięćdziesiąt tysięcy) złotych z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie to nie może być niższe niż wynikające z art. 47 albo 57 § 1 i 2 KP.”

5. Zmienia się treść art. 3 ust. 5 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

Art. 3 ust. 5. Pracownik, któremu na skutek nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia warunków płacy, zostaną na mocy prawomocnego wyroku sądowego przywrócone dotychczasowe warunki - ma prawo do odszkodowania za cały okres zatrudnienia w zmienionych warunkach obliczonego jako różnica pomiędzy wynagrodzeniem jakie by otrzymywał gdyby mu warunków płacy nie wypowiedziano a wynagrodzeniem jakie w tym czasie otrzymywał, nie dłużej jednak niż za okres 8 miesięcy i jednocześnie w wysokości nie wyższej niż 90.000,00 zł brutto (słownie: dziewięćdziesiąt tysięcy) złotych, chyba, że przepisy powszechnie obowiązujące przewidują wyższe świadczenie.

- 6. Zmienia się treść art. 4 ust. 1 lit. b Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:**
„Art. 4 ust. 1 lit. b) wypowiedzenie zmienia Miejsce pracy na oddalone o co najmniej 50 km od miejsca pracy ustalonego w umowie o pracę;”
- 7. Zmienia się treść art. 6 ust. 1 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:**
„Art. 6 ust. 1. Pracodawcy deklarują, że w wyniku Restrukturyzacji nie dojdzie do przejścia zorganizowanej części przedsiębiorstwa na pracodawcę niewchodzącego w skład Grupy ORLEN.”
- 8. Zmienia się kolejność art. 6 ust. 2 Porozumienia 18/9 na art. 6 ust. 3 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:**
Art. 6 ust. 3. Pracodawcy z należyтым wyprzedzeniem poinformują Organizację Związkowe o zmianach struktury organizacyjnej oraz przeprowadzą z nimi konsultacje w zakresie związanym z wpływem niniejszej zmiany na prawa i interesy pracowników. Okres konsultacji rozpocznie się nie wcześniej niż po upływie 7 dni od poinformowania Organizacji Związkowych o planowanych zmianach struktury organizacyjnej i nie będzie przekraczał 21 dni, chyba że przepisy prawa powszechnie obowiązującego stanowią inaczej.
- 9. Zmienia się kolejność art. 6 ust. 3 Porozumienia 18/9 na art. 6 ust. 2 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:**
„Art. 6 ust. 2. Jeżeli w wyniku Restrukturyzacji nastąpi przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, niezależnie od tego czy wchodzi on w skład Grupy ORLEN dotychczasowy i nowy pracodawca zawrą z udziałem Organizacji Związkowych porozumienie, o którym mowa w art. 26¹ Ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, w którym zaakceptowane zostaną przez nowego pracodawcę, wszystkie warunki zatrudnienia przejmowanych Pracowników występujące w ich stosunkach pracy w dacie przejścia.”
- 10. Zmienia się treść art. 8 ust. 1 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:**
„Art. 8 ust. 1. Pracownikowi z co najmniej dziesięcioletnim Stażem pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących Pracownika, przysługuje odprawa, o której mowa w Ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w trzykrotnej wysokości.”
- 11. Zmienia się treść art. 8 ust. 2 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:**
„Art. 8 ust. 2. Pracownikowi z co najmniej piętnastoletnim Stażem pracy, w przypadku o którym mowa w ust. 1 powyżej, przysługuje odprawa, o której mowa w Ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w czterokrotnej wysokości.”
- 12. W art. 8 dodaje się ustęp 2¹ o następującym brzmieniu:**
„Do wypłaty odprawy, o której mowa w ust. 1 i 2, nie stosuje się ograniczenia kwotowego wynikającego z Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.”
- 13. Zmienia się treść art. 9 ust. 2 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:**
„Art. 9 ust. 2. Strony zobowiązują się niezwłocznie przystąpić do prac nad ujednoczeniem systemu wynagradzania w Grupie ENERGA, który oparty będzie o standardy istniejące w zakładowych układach zbiorowych pracy w Grupie ENERGA, chyba że dojdzie do zawarcia przez Pracodawcę i Organizację Związkowe odmiennego porozumienia w zakresie stosowanych standardów.

14. Zmienia się treść art. 9 ust. 3 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art. 9 ust. 3. Wprowadzenie nowych regulacji do wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy, nastąpi w sposób gwarantujący zabezpieczenie interesów Pracowników, w tym wynikających z praw do świadczeń pieniężnych odroczonej w czasie i zależnych od Stażu pracy. W tym celu Pracodawcy gwarantują zachowanie dotychczasowych regulacji układowych przez okres do dnia 31 grudnia 2027 r., co oznacza, iż w okresie tym nie będą podejmowane jakiegokolwiek jednostronne działania mające na celu spowodowanie, że zakładowy układ zbiorowy pracy lub jego część przestanie obowiązywać dla jakiegokolwiek grupy pracowników, z zastrzeżeniem ust. 4”.

15. Zmienia się treść art. 12 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art.12

1. Jeżeli wypadek przy pracy lub choroba zawodowa spowoduje niezdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, a Pracownik nie zostanie uznany za całkowicie niezdolnego do pracy, w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Pracodawca przeniesie go do innej odpowiedniej pracy. Jeżeli przeniesienie spowoduje obniżenie wynagrodzenia, Pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres 24 miesięcy.
2. W razie śmierci Pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy, Pracodawca obowiązany jest do pokrycia standardowych kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń przysługujących z tego tytułu rodzinie zmarłego. Obowiązek powiadomienia rodziny zmarłego pracownika w razie wypadku śmiertelnego spoczywa na Pracodawcy.
3. Rodzinie pozostającej po Pracowniku zmarłym w następstwie wypadku przy pracy przysługuje jednokrotna odprawa w wysokości pięciomiesięcznego wynagrodzenia Pracownika obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, niezależnie od odpraw przysługujących na podstawie innych przepisów.
4. W przypadku gdy zmarły Pracownik miał małoletnie dzieci (dziecko), Pracodawca dwa razy w roku wypłaci na ich rzecz kwotę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia Pracownika, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.
5. Świadczenie, o którym mowa w ust. 4 powyżej, będzie wypłacane rodzicowi lub opiekunowi prawnemu dzieci zmarłego Pracownika, do 15 sierpnia i do 15 grudnia, do momentu osiągnięcia przez dzieci pełnoletniości.
6. Pracodawca obowiązany jest zatrudnić zdolnego do pracy członka rodziny pracownika, który uległ w pracy wypadkowi śmiertelnemu lub powodującemu nieodwracalną niezdolność do pracy, za którą uważa się orzeczoną całkowitą niezdolności do pracy z prawem do renty okresowej, z jednoczesnym wyznaczeniem badania „kontrolnego” co 5 lat, jeżeli członek rodziny w tym zakresie złoży wniosek w terminie 3 miesięcy od wypadku przy pracy i posiada odpowiednie kwalifikacje zawodowe.
7. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy powodującemu niezdolność do pracy, o której mowa w ust. 6, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości dwudziestopięciomiesięcznego wynagrodzenia Pracownika obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, niezależnie od odprawy przysługującej na podstawie innych przepisów.
8. Przez rodzinę, o której mowa w ust. 3 i 6 powyżej, rozumie się:
 - a) małżonka;
 - b) innych członków rodziny spełniających warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
9. W razie stwierdzenia u Pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej, Pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść Pracownika do innej pracy, nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.
10. Pracownikowi przeniesionemu czasowo, w myśl ust. 9 powyżej, do innej pracy, przysługuje przez okres tego przeniesienia, jednak nie dłużej niż przez 12 miesięcy, dotychczasowe wynagrodzenie.

11. Jeżeli Pracownik, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, nie został uznany za całkowicie niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego przenosi go do innej pracy, odpowiedniej do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych.

12. Pracodawca jest obowiązany, na swój koszt, przeszkolić Pracownika zgodnie z wymogami nowego stanowiska pracy."

16. Zmienia się treść art. 13 ust. 2 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art. 13 ust. 2. Porozumienie płacowe, o którym mowa w ust. 1 powyżej, zawierane będzie w terminie do 31 marca roku kalendarzowego, którego dotyczy porozumienie płacowe.”

17. Zmienia się treść art. 13 ust. 4 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art. 13 ust. 4. Kwoty przeznaczone na wzrost wynagrodzeń u Pracodawców rozdysponowane będą na zasadach określonych w zakładowych porozumieniach płacowych zawieranych indywidualnie przez Pracodawców z działającymi u Pracodawców Organizacjami Związkowymi, w terminie do 30 kwietnia roku kalendarzowego, którego dotyczy porozumienie płacowe, ze skutkiem wzrostu wynagrodzenia od 1 stycznia roku kalendarzowego, którego dotyczy porozumienie płacowe.”

18. Zmienia się treść art. 17 ust. 3 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art. 17 ust. 3. Na zasadach uzgodnionych przez Organizacje Związkowe i ENERGA SA Pracodawcy pokrywają koszty pomocy prawnej świadczonej na rzecz Organizacji Związkowych przez maksymalnie trzech doradców/kancelarie, w szczególności w zakresie zbiorowego prawa pracy, a także szkoleń niezbędnych do należytego reprezentowania i zabezpieczania praw i interesów pracowniczych.”

19. Zmienia się treść art. 22 w ten sposób, że dodaje się ust. 4 o następującym brzmieniu:

„Art. 22 ust. 4. Jeżeli w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy obowiązujących u Pracodawcy wysokość odpisu na ZFŚS jest wyższa niż określona w ust. 2, zastosowanie mają postanowienia określające wyższy odpis.”

20. Zmienia się treść art. 24 ust. 1 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art. 24 ust. 1. Pracodawcy niniejszym uznają dzień 14 sierpnia za święto branży energetycznej zwany dalej „Dniem Energetyka”. Dzień ten jest dniem wolnym od pracy z prawem do wynagrodzenia dla wszystkich Pracowników Grupy ENERGA. W przypadku gdy dzień ten przypada w sobotę bądź niedzielę, Pracodawca udziela dnia wolnego w innym terminie.”

21. Zmienia się treść art. 24 ust. 2 Porozumienia 18/9 i nadaje mu nowe następujące brzmienie:

„Art. 24. Ust. 2. Pracownikom przysługują świadczenia świąteczne z okazji Świąt Wielkanocnych, Dnia Energetyka i Świąt Bożego Narodzenia, o wartości 1 000,00 (słownie: jeden tysiąc złotych) na każde z tych świąt (dalej: Świadczenia świąteczne).”

Art. 2

Przyjmuje się teks jednolity Porozumienia 18/9 stanowiący załącznik do niniejszego porozumienia.

Art. 3

Strony zobowiązują się w terminie 60 dni od zawarcia niniejszego porozumienia dokonać niezbędnych działań w celu implementacji tekstu jednolitego Porozumienia 18/9, o którym mowa w art. 2, do źródeł prawa pracy obowiązujących u danego Pracodawcy, odpowiednio do postanowień art. 26 ust. 3 b Porozumienia 18/9.

Art. 4

1. Niniejsze porozumienie wiąże Strony od dnia jego zawarcia.
2. Niniejsze porozumienie sporządzono w dwóch egzemplarzach, jeden dla Strony Pracodawców i jeden dla Strony Związkowej.
3. Niniejszy egzemplarz jest egzemplarzem nr 1. / Niniejszy egzemplarz jest egzemplarzem nr 2.

Podpisy: