

Załącznik do Porozumienia zmieniającego Porozumienie w sprawie zabezpieczenia praw pracowniczych, socjalnych i związkowych dla pracowników Grupy ENERGA z dnia 18 września 2017 roku w Gdańsku, z dnia 29 czerwca 2023 r.

**POROZUMIENIE  
W SPRAWIE ZABEZPIECZENIA  
PRAW PRACOWNICZYCH, SOCJALNYCH I ZWIĄZKOWYCH  
DLA PRACOWNIKÓW GRUPY ENERGA  
zawarte w dniu 18 września 2017 roku w Gdańsku  
(tekst jednolity)**

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 w dalszej treści Porozumienia Pracodawcami

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 w dalszej treści Porozumienia Organizacjami Związkowymi  
zwanymi również w dalszej treści Porozumienia Stronami,

o następującej treści:

## PREAMBUŁA

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 CO<sub>2</sub> 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 ENERGE S.A. realizuje zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa energetycznego Rzeczypospolitej Polskiej, a co za tym idzie jest szczególnie zainteresowana utrzymaniem pokoju społecznego;
- 10) Obowiązujące w Grupie ENERGA branżowe, grupowe 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.

### Art. 1

Ilekcroć 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.

## **ZOBOWIĄZANIA ZWIĄZANE Z WARUNKAMI PRACY**

### **Art. 2**

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 poniżej, Porozumienie stosuje się do Pracowników:
  - a) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bez względu na wymiar czasu pracy oraz bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w tym również tych którzy na podstawie obowiązujących przepisów nie świadczą pracy z usprawiedliwionych przyczyn i mogą zgodnie z prawem wrócić do pracy po zakończeniu nieobecności;
  - b) którzy podjęli zatrudnienie u Pracodawcy na skutek prawomocnego wyroku przywracającego do pracy.
2. Porozumienia nie stosuje się do Pracowników:
  - a) kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców;
  - b) wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy;
  - c) zatrudnionych na stanowisku głównego księgowego.
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. Zmiana Pracodawcy w Grupie ENERGA dokonana przez Pracownika nie powoduje utraty uprawnień wynikających z Porozumienia.

## **GWARANCJE STABILIZACJI PRACY ORAZ WARUNKÓW PRACY I PŁACY**

### Art. 3

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę Pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 5 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku.
2. Pracownikowi, który rozwiąże umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP, przysługuje Odszkodowanie, o którym mowa w KP w trzykrotnej wysokości.
3. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 2 powyżej, nie przysługuje jeżeli rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP było nieuzasadnione.
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. 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. Pracownikowi z co najmniej trzynastoletnim Stażem pracy, w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem albo nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w KP, w trzykrotnej wysokości. W takim samym przypadku Pracownikom z co najmniej dziewięcioletnim Stażem pracy a nie wyższym niż trzynastoletni Staż pracy przysługuje odszkodowanie, o którym mowa w KP, w dwukrotnej wysokości.
7. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 6 powyżej, nie przysługuje jeżeli Pracownik zostanie na mocy prawomocnego wyroku sądu przywrócony do pracy. W takim przypadku stosuje się postanowienia ust. 4 powyżej.

### Art. 4

1. Pracodawca nie wypowie Pracownikowi warunków pracy lub płacy w przypadku, gdy reprezentująca Pracownika Organizacja Związkowa w ciągu 5 dni od otrzymania od Pracodawcy zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia złoży zastrzeżenia, a zachodzi jedna z niżej wymienionych sytuacji:
  - a) Pracownikowi powierzono pracę wymagającą innych kwalifikacji zawodowych od aktualnie posiadanych, chyba że Pracodawca zapewni ich uzyskanie w wyniku odpowiedniego przeszkolenia;
  - b) wypowiedzenie zmienia Miejsce pracy na oddalone o co najmniej 50 km od miejsca pracy ustalonego w umowie o pracę;
  - c) wypowiedzenie powoduje zmniejszenie wynagrodzenia zasadniczego Pracownika poniżej średniej stawki wynagrodzenia wynikającego z stawek wynagradzania na proponowanym nowym stanowisku pracy określonych w wewnętrznych źródłach prawa pracy, chyba że wypowiedzenie nastąpi z przyczyn dotyczących Pracownika. Wysokość tak ustalonego wynagrodzenia nie może być wyższa

niż faktycznie najwyższe wynagrodzenie uzyskiwane przez pracowników na tym lub równorzędnym stanowisku;

- d) w skutek wypowiedzenia Pracownikowi powierzono pracę o większym ryzyku zawodowym w rozumieniu przepisów prawa pracy, chyba że Pracownik posiada wymagane do pracy na danym stanowisku kwalifikacje zawodowe i uprawnienia lub Pracodawca zapewni ich uzyskanie w wyniku odpowiedniego szkolenia.
2. W przypadku dokonania przez Pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy z naruszeniem postanowień, o których mowa w ust. 1 powyżej, Pracownik może żądać uznania bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego albo przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy. W takim przypadku art. 3 ust. 5 Porozumienia stosuje się wprost.

## **POSTANOWIENIA ZWIĄZANE Z RESTRUKTURYZACJĄ**

### **Art. 5**

1. Restrukturyzacja nie spowoduje likwidacji spółek ENERGA Elektrownie Ostrołęka S.A. z siedzibą w Ostrołęce i ENERGA Kogeneracja Sp. z o.o. z siedzibą w Elblągu jak również Oddziałów ENERGA OPERATOR S.A. w Gdańsku, Olsztynie, Kaliszu, Koszalinie, Płocku i Toruniu oraz zostanie utrzymany ich status pracodawców.
2. ENERGA SA dokona szczegółowych analiz prawnych i ekonomicznych w zakresie możliwości utworzenia oddziałów ENERGA OPERATOR SA w Elblągu i Słupsku.

### **Art.6**

1. Pracodawcy deklarują, że w wyniku Restrukturyzacji nie dojdzie do przejścia zorganizowanej części przedsiębiorstwa na pracodawcę niewchodzącego w skład Grupy ORLEN.
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. 26<sup>1</sup> 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.
3. Pracodawcy z należytym wyprzedzeniem poinformują Organizację Związkową 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.

### **Art. 7**

Likwidacja Pracodawcy w Grupie ENERGA wymaga uzgodnienia z Organizacjami Związkowymi sposobu realizacji zobowiązań wynikających z niniejszego Porozumienia i innych aktów prawa pracy.

### **Art. 8**

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.
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.
  - 2<sup>1</sup>. 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.
  3. Postanowieniami ust. 1 i 2 nie są objęci Pracownicy którzy:
    - a) w umowach o pracę mają zagwarantowane korzystniejsze odprawy i okresy wypowiedzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, niż wynikające z przepisów KP;
    - b) zostali zatrudnieni ponownie u Pracodawców Grupy ENERGA, jeżeli w związku z rozwiązaniem umowy o pracę otrzymali od Pracodawcy korzystniejsze niż wynikające z przepisów KP świadczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy bez względu na podstawę prawną ich uzyskania;
    - c) nie przyjęli wypowiedzenia zmieniającego nie naruszającego postanowień art. 4 Porozumienia;
    - d) podjęli ponowne zatrudnienie w Grupie ENERGA po dacie wejścia w życie Porozumienia, niezależnie od tego czy byli zatrudnieni w dniu wejścia w życie Porozumienia.

## **ZOBOWIĄZANIA UKŁADOWE**

### **Art. 9**

1. Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy u wszystkich Pracodawców Grupy ENERGA oparte zostaną o prawo układowe.
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 Organizacje Związkowe odmiennego porozumienia w zakresie stosowanych standardów.
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.
4. Strony dopuszczają wcześniejsze, niż to zostało określone w ust. 3 powyżej, wprowadzenie nowych regulacji układowych, w przypadku zawarcia przez Pracodawcę i Organizacje Związkowe porozumienia w tym zakresie.

### **Art. 10**

1. Pracodawcy w okresie 12 miesięcy od podpisania Porozumienia dokonają weryfikacji zawartych w umowach o pracę, regulaminach lub układach zbiorowych pracy, postanowień dotyczących Miejsca pracy pod kątem oddalenia punktu lub obszaru zaliczanego do Miejsca pracy od Zakładu o więcej niż 50 km.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 powyżej, nie będzie obejmowała przypadków, gdy rodzaj wykonywanej, pracy uzasadnia określenie jako Miejsca pracy punktu lub obszaru oddalonego od Zakładu o więcej niż 50 km.
3. O wynikach weryfikacji, o której mowa w ust 1 powyżej, Pracodawcy powiadomią Organizacje Związkowe.

## **OCHRONA ZDROWIA, WYPADKI PRZY PRACY, CHOROBY ZAWODOWE**

### **Art. 11**

1. Pracodawcy zapewniają Pracownikom grupowe ubezpieczenie zdrowotne, którego zakres uzgadniany jest z Organizacjami Związkowymi.
2. Pracodawca w zakładowych układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania w uzgodnieniu z Organizacjami Związkowymi zagwarantuje pracownikom prawo do zakupu po cenach niższych niż detaliczne usług medycznych dostępnych w ramach grupowego ubezpieczenia zdrowotnego Pracowników, o którym mowa w ust. 1 powyżej.

### **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 pełnoletności.
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 wnioski 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.

## **ZOBOWIĄZANIA PŁACOWE**

### **Art. 13**

1. Strony Porozumienia zobowiązują się corocznie negocjować porozumienie płacowe dotyczące wzrostu wynagrodzeń Pracowników.
2. Porozumienie płacowe, o którym mowa w ust. 1 powyżej, zawierane będzie w terminie do 31 marca roku kalendarzowego, którego dotyczy porozumienie płacowe.
3. Porozumienie płacowe, o którym mowa w ust. 1 powyżej, określać będzie kwotę przeznaczoną na wzrost wynagrodzeń wraz ze szczegółowym podziałem tej kwoty na Pracodawców.
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.
5. Do wzrostu wynagrodzeń u Pracodawców w danym roku nie wlicza się wzrostu wynagrodzeń wynikającego ze wzrostu minimalnego wynagradzania za pracę.

## **DIALOG SPOŁECZNY**

### **Art. 14**

1. Strony Porozumienia wyrażają wolę rozwiązywania problemów występujących w bieżącej działalności w duchu Porozumienia, w dobrej wierze i z poszanowaniem interesów obu Stron Porozumienia.
2. Pracodawca uznaje Organizacje Związkowe za reprezentantów Pracowników w zakresie ich zbiorowych praw i interesów.

### **Art. 15**

1. Strony Porozumienia zobowiązują się do okresowych konsultacji i wymiany poglądów dotyczących sytuacji Pracodawców w Grupie ENERGA, ze szczególnym uwzględnieniem:
  - a) stanu zatrudnienia i polityki płacowej w Grupie ENERGA;

- b) projektowanych zmian organizacyjnych i prawnych w Grupie ENERGA.
- 2. Strony uzgadniają że okresowe konsultacje, o których mowa w ust. 1 powyżej, odbywać się będą co najmniej raz na kwartał.
- 3. Pracodawca przedstawi, na wniosek Organizacji Związkowej, w formie pisemnej informacji dotyczące w szczególności:
  - a) sytuacji ekonomicznej Pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
  - b) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
  - c) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia;
  - d) struktury wynagradzania z uwzględnieniem wszystkich jego składników.
- 4. Pracodawca zobowiązuje się do bieżącego przekazywania Organizacjom Związkowym treści przyjmowanych regulacji organizacyjnych mających wpływ na organizację i porządek pracy u Pracodawcy.

## **WZAJEMNE ZOBOWIĄZANIA STRON POROZUMIENIA**

### **Art. 16**

- 1. Postanowienia Porozumienia stosuje się do Organizacji Związkowych mających status międzyzakładowej, zakładowej lub podzakładowej Organizacji Związkowej obejmującej swą działalnością Pracodawcę.
- 2. Przepisy zawarte w art. 31 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej Organizacji Związkowej, stosuje się odpowiednio do organizacji międzyzakładowych i podzakładowych.

### **Art. 17**

- 1. W celu zapewnienia prawidłowej organizacji pracy Organizacjom Związkowym, Pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia odpowiednich warunków prowadzenia działalności związkowej.  
Organizacjom Związkowym Pracodawcy zapewniają nieodpłatnie:
  - 1) wydzielone pomieszczenie biurowe lub/i pomieszczenia do celów działalności związkowej, wyposażone w niezbędne meble biurowe;
  - 2) stanowisko komputerowe wraz z odpowiednim oprogramowaniem, drukarką kopiarką skanerem i dostępem do internetu;
  - 3) materiały i wyposażenie biurowe;
  - 4) telefon komórkowy wraz z abonamentem;
  - 5) korzystanie ze środków transportu;
  - 6) pokrycie kosztów podróży służbowych członków władz statutowych Organizacji Związkowych;
  - 7) uzgodnione z Pracodawcą korzystanie z sal konferencyjnych na potrzeby prowadzenia zebrań i szkoleń związkowych;
  - 8) korzystanie z gablot, tablic informacyjnych na terenie zakładu pracy, możliwość korzystania z systemu informatycznego służącego do rozsyłania informacji do Pracowników;
  - 9) napoje i artykuły żywnościowe zgodnie ze standardami obowiązującymi u Pracodawcy.
- 2. Szczegółowy zakres zobowiązań, o których mowa w ust. 1 powyżej, określą umowy zawarte pomiędzy Organizacjami Związkowymi i Pracodawcami.
- 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.

4. Pracodawcy zobowiązują się do nieodpłatnego potrącania z wynagrodzenia i przelewania na konta wskazane przez Organizacje Związkowe składek członkowskich Pracowników będących członkami związku zawodowego, na podstawie wyrażonej przez nich zgody.
5. Pokrywanie przez Pracodawcę innych kosztów ponoszonych przez Organizacje Związkowe, niewyszczególnionych w Porozumieniu, wymaga indywidualnych uzgodnień.

#### **Art. 18**

1. Zatrudnieni u Pracodawcy członkowie Organizacji Związkowych mają prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas uczestnictwa w spotkaniach organizowanych przez Organizacje Związkowe. Organizacje Związkowe z odpowiednim wyprzedzeniem uzgadniają z Pracodawcą terminy oraz czas takich spotkań.
2. Zatrudnieni u Pracodawcy przedstawiciele międzyzakładowych, zakładowych i podzakładowych Organizacji Związkowych mają prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w celu wzięcia udziału w zebraniach tych organizacji.
3. Zatrudnieni u Pracodawcy przedstawiciele ponadzakładowych Organizacji Związkowych oraz Delegacji na Walne Zebrania Delegatów ponadzakładowych Organizacji Związkowych mają prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w celu wzięcia udziału w zebraniach tych organizacji. Organizacje Związkowe z odpowiednim wyprzedzeniem uzgadniają z Pracodawcą terminy oraz czas takich zebrań.
4. O nieobecności Pracownika w pracy, spowodowanej przyczynami określonymi w ust. 1-3 powyżej, Pracodawca powiadamia bezpośredniego przełożonego Pracownika.
5. Na wniosek Organizacji Związkowej Pracodawca zwolni Pracownika w wymiarze określonym przez Organizację Związkową z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas potrzebny do wykonania doraźnej czynności związkowej.

#### **Art. 19**

1. Pracownikom – członkom Organizacji Związkowych przysługuje prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez Organizacje Związkowe.
2. Pracodawca zobowiązuje się do pokrywania kosztów szkoleń w zakresie związanym z zadaniami realizowanymi przez Pracowników w imieniu Organizacji Związkowych.
3. Terminy i koszt szkoleń, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej, Organizacje Związkowe uzgadniają z Pracodawcą.

#### **Art. 20**

1. Przedstawicielom władz Organizacji Związkowych, w celu realizacji zadań statutowych, Pracodawca umożliwi swobodne poruszanie się po ogólnodostępnych pomieszczeniach i po ogólnodostępnym terenie zakładów pracy, zgodnie z obowiązującymi procedurami.
2. Jeżeli nie ograniczają tego obowiązujące przepisy oraz inne wiążące Pracodawcę regulacje, w tym w szczególności postanowienia umów najmu i regulaminów dotyczących korzystania z wynajmowanych nieruchomości i lokali - na wniosek Organizacji Związkowych Pracodawca umożliwi ich przedstawicielom oraz członkom Organizacji Związkowych możliwość przebywania na terenie - zakładów pracy także poza godzinami pracy.
3. Pracodawca wyraża zgodę na udział wskazanych przez Organizacje Związkowe doradców, ekspertów, we wszelkich rokowaniach i negocjacjach, względnie w celu rozstrzygnięcia sporów powstałych pomiędzy Organizacjami Związkowym a Pracodawcą, zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami.

4. Uzgodnione z Pracodawcą koszty udziału wskazanych przez Organizację Związkową doradców, ekspertów pokrywa Pracodawca.

#### **Art. 21**

1. Pracodawca gwarantuje przez okres obowiązywania porozumienia utrzymanie dotychczasowych etatów związkowych w poszczególnych lokalizacjach tj. w Elblągu, Gdańsku, Kaliszu, Koszalinie, Olsztynie, Ostrołęce, Płocku, Słupsku i Toruniu, chyba że na dzień podpisania niniejszego porozumienia liczba Pracowników-członków danej Organizacji Związkowej będzie niższa niż 150 osób.
2. Pracownikowi pozostającemu w zarządzie Organizacji Związkowej korzystającemu z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 31 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jeżeli pełni etatowo funkcję członka zarządu w Organizacji Związkowej, przysługuje wynagrodzenie uzgodnione z Pracodawcą w odrębnym porozumieniu.
3. Pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres pełnienia funkcji członka zarządu w Organizacji Związkowej, po zakończeniu zwolnienia, ma prawo do powrotu na stanowisko pracy zajmowane przed zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy lub na stanowisko równorzędne, przy zachowaniu wynagrodzenia należnego na tym stanowisku przy uwzględnieniu wzrostu wynagrodzenia, którym byłby objęty w okresie sprawowania kadencji.
4. W przypadku gdy wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3 powyżej, jest niższe niż wynagrodzenie pobierane przez Pracownika w związku z pełnieniem funkcji członka zarządu Organizacji Związkowej, zmiana warunków pracy i płacy wymaga zgody Organizacji Związkowej broniącej praw i interesów i Pracownika. Zgoda taka jest wymagana przez okres 2 lat licząc od dnia zakończenia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w ust. 2 powyżej.

#### **INNE POSTANOWIENIA**

#### **Art. 22**

1. Pracodawcy będą tworzyli Zakładowe Fundusze Świadczeń Socjalnych (ZFŚS).
2. Wysokość corocznego odpisu na jednego Pracownika wynosi dwukrotność odpisu podstawowego, o którym mowa w art. 5 ust. 2 Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 marca 1994r.
3. Na wniosek Organizacji Związkowej działającej u Pracodawcy, Pracodawca może zwiększyć w danym roku kalendarzowym wysokość odpisu na ZFŚS na pracownika, o którym mowa w ust. 2.
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.

#### **Art. 23**

1. Na zasadach i warunkach wymaganych w obowiązujących przepisach prawa, u Pracodawców będą utworzone Pracownicze Kasy Zapomogowo-Pożyczkowe (PKZP).
2. Szczegółowe warunki świadczenia pomocy PKZP przez Pracodawców w wymaganym przez prawo zakresie, a także sposób jej świadczenia, określa umowa zawarta pomiędzy Pracowniczą Kasą Zapomogowo - Pożyczkową a Pracodawcą.
3. Koszty prowadzenia i obsługi Zakładowej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej ponosi Pracodawca.

4. Nadzór społeczny nad Zakładowymi Kasami Zapomogowo-Pożyczkowymi sprawują Organizacje Związkowe.

#### **Art. 24**

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.
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).
3. Świadczenia świąteczne będą realizowane co najmniej 14 dni przed datą określonego święta na rzecz Pracowników będących w stosunku pracy z Pracodawcą w 14 dniu przed datą określonego święta.
4. Świadczenia świąteczne nie przysługują Pracownikom przez okres ich usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej przebywaniem na rentach okresowych i świadczeniach rehabilitacyjnych, urlopach bezpłatnych, z wyjątkiem urlopu bezpłatnego, o którym mowa w art. 174<sup>1</sup> KP, urlopach wychowawczych, jak również spowodowanej wypełnieniem obowiązku służby wojskowej zgodnie z obowiązującymi przepisami.
5. W przypadku jednoczesnego zatrudnienia Pracownika u kilku Pracodawców, Świadczenia świąteczne są realizowane w sposób uzgodniony przez Pracodawców, przy czym wartość takiego świadczenia w związku z każdym ze świąt nie może przekroczyć kwoty określonej w ust. 2, niezależnie od łącznego wymiaru etatu Pracownika u tych Pracodawców.
6. W przypadku zatrudnienia Pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy Świadczenie świąteczne, wypłacane jest w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

#### **Art. 25**

1. Pracodawcy prowadzić będą Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) zgodnie z umową zakładową zawartą pomiędzy Pracodawcą a Organizacjami Związkowymi.
2. Warunkiem przystąpienia Pracownika do PPE jest pozostawanie w zatrudnieniu u Pracodawcy nie krócej niż 6 miesięcy.
3. Wysokość składki na PPE dla każdego Pracownika wynosi 7% wynagrodzenia, z tym zastrzeżeniem, że podstawa naliczenia składki nie może przekroczyć w danym roku 25-krotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej za rok poprzedni ogłaszanego przez Prezesa GUS.

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### **Art. 26**

1. Porozumienie wchodzi w życie w dniu 18 września 2017 r. i zawarte jest na czas określony do 31 grudnia 2027 r. z zastrzeżeniem ust. 2 poniżej.
2. Postanowienia art. 22, art. 24 i art. 25 wiążą Strony od dnia 1 stycznia 2018r.
3. W okresie do 60 dni od daty wejścia w życie niniejszego Porozumienia Pracodawcy i Organizacje Związkowe zawrą protokoły dodatkowe do ZUZP lub porozumień o stosowaniu ZUZP, na podstawie których:
  - a. usuną z poszczególnych ZUZP lub porozumień o stosowaniu ZUZP postanowienia Umowy Społecznej - nr 1/1-GK ENERGA/2007 oraz Umowy Społecznej z dnia 1 sierpnia 2007 zawartej dla pracowników Zespołu Elektrowni Ostrołęka SA;

- b. wprowadzą niniejsze Porozumienie do poszczególnych ZUZP lub porozumień o stosowaniu ZUZP, jako załącznik obowiązujący na czas obowiązywania niniejszego Porozumienia, a u Pracodawców, u których nie obowiązują ZUZP, niniejsze Porozumienie zostanie wprowadzone do treści Regulaminów Wynagradzania w trybie wynikającym z postanowień Kodeksu Pracy.

#### **Art. 27**

Naruszenie któregokolwiek z postanowień Porozumienia uprawniać będzie Organizację Związkową do wszczęcia sporu zbiorowego.

#### **Art. 28**

1. Strony Porozumienia niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 6 miesięcy od wejścia Porozumienia w życie powołają Komisję Koncyliacyjną, w której skład wchodzić będzie po trzech przedstawicieli każdej ze Stron.
2. Komisja, działając na zasadzie konsensusu, podejmować będzie ustalenia w zakresie:
  - a) wiążących dla Stron interpretacji treści Porozumienia,
  - b) rozstrzygnięcia kontrowersji co do sposobu realizacji poszczególnych postanowień Porozumienia.

#### **Art 29**

1. Każda ze stron oświadcza, że działając w pełni świadomie i swobodnie, treść Porozumienia i przeczytała osobiście, w pełni ją zrozumiała i akceptuje, na dowód czego składa poniżej swój podpis.
2. Porozumienie sporządzono w dwóch egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.
3. Niniejszy egzemplarz jest egzemplarzem nr 1.

#### **Podpisy**

**Strona Pracodawców**  
**w imieniu Pracodawców na podstawie stosownych**  
**pełnomocnictw Zarząd Energa S.A.**

**Strona Organizacji Związkowych**

1.

1. **MOZ NSZZ "Solidarność" przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Kaliszu**

2.

3.

2. **MOZ NSZZ "Solidarność" przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Olsztynie**

4.

3. **MOZ NSZZ "Solidarność" przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Gdańsku**
  
4. **MOZ NSZZ "Solidarność" przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Koszalinie**
  
5. **MOZ NSZZ "Solidarność" przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Płocku**
  
6. **MOZ NSZZ "Solidarność" przy Grupie Kapitałowej ENERGA SA Oddział Toruń**
  
7. **OP NSZZ „Solidarność” przy ENERGA-OPERATOR SA Oddział w Olsztynie z siedzibą w Elblągu**
  
8. **OM NSZZ "Solidarność" Region Mazowsze w ENERGA Elektrownie Ostrołęka SA**
  
9. **ZZIT MOZ w Grupie Kapitałowej ENERGA SA Oddział w Gdańsku**

10. **MOZ ZZIT przy ZE Koszalin**
  
11. **MZZP Grupy Kapitałowej ENERGA  
Gdańsk**
  
12. **MZZP Energetyki Słupsk**
  
13. **NSZZ ENERGETYK**
  
14. **PZZ ENERGETYCY w Grupie Kapitałowej  
ENERGA SA**
  
15. **NZZP Grupy Kapitałowej ENERGA**
  
16. **MZZP 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 ENERGIA Elektrownie-Ostrołęka-SA
  
20. MOZ ZZIT przy Grupie ENERGIA w Elblągu
  
21. MZZ Pracowników Grupy Kapitałowej ENERGIA w Elblągu
  
22. MZZ Pracowników Grupy Energa w Kaliszu
  
23. MZZ Pracowników Grupy Kapitałowej Energa Toruń
  
24. MZZ Pracowników Energetyki Płockiej
  
25. MZZ Pracowników Energetyki w Koszalinie
  
26. MZZ Pracowników Grupy Kapitałowej ENERGIA SA w Olsztynie

**27. OM NSZZ „Solidarność” w Enerdze SA**

**28. ZZliT MOZ w Koncernie Energetycznym  
Energa SA Oddział w Słupsku**

**29. KZZ Ciepłowników Oddział w Kaliszu przy  
Energa Ciepło Kaliskie Sp. z o.o.**

**30. MOZ NSZZ Ciepłowników w Polsce przy  
Grupie Orlen**

**31. KZOZZ Inicjatywa Pracownicza przy  
Energa Serwis Sp. z o.o.**

**32. KZZ Ciepłowników MOZ w Ostrołęce**

**33. MOZ Pracowników Energetyki**