

Płock, dnia 27 maja 2024 r.

Zarząd
ENERGA-Operator
Wykonawstwo Elektroenergetyczne sp. z o.o.
Energia Operator SA
ENERGA S.A.
ORLEN S.A.

Szanowni Państwo,

Występując w imieniu organizacji związkowych działających u poszczególnych pracodawców - **a w związku z wyraźnym niezrozumieniem ze strony pracodawców konieczności ujednoczenia warunków pracy i płacy w Spółce, oraz potrzebą zapewnienia równego traktowania pracowników w ramach całej Spółki** – działając wspólnie i w porozumieniu, niniejszym informujemy, co następuje.

Ostatnie działania pracodawców - w przedmiocie ZUZP oraz w ramach sporów zbiorowych prowadzonych w części oddziałów – pokazują, że argumentacje strony związkowej są pomijane i lekceważone.

Mając zatem na uwadze istnienie nieuzasadnionych nierówności pomiędzy pracownikami w Spółce, informujemy, iż niezależnie od trybu prowadzenia rozmów nad układem zbiorowym u poszczególnych pracodawców, organizacje związkowe – w pierwszej kolejności – oczekują negocjacji w kluczowych 7 zagadnieniach.

I tak, do podstawowych - dla wszystkich pracowników Spółki – kwestii należą następujące tematy:

1. **Prawo do premii rocznej** w wysokości 8,5% wartości rocznego wynagrodzenia pracownika liczonego jak za ekwiwalent za urlop.
2. **Prawo do nagrody jubileuszowej** przysługujące od momentu przepracowania 20 lat u pracodawcy i/lub w Grupie Kapitałowej, wzrastająca proporcjonalnie co 5 lat od 2-krotności miesięcznego wynagrodzenia (obliczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego) do 5-krotności po 50 latach pracy. Przy zastrzeżeniu, że pierwsza nagroda przysługuje po przepracowaniu pełnych 5 lat u pracodawcy.

Nagroda jest wypłacana również w przypadku, gdy termin jej wypłaty przypada na okres 12 miesięcy po dniu rozwiązania stosunku pracy w przypadku przejścia na emeryturę lub rentę.

3. **Prawo do odprawy emerytalno-rentowej**. W przypadku przejścia na emeryturę lub rentę w okresie pierwszych 10 lat zatrudnienia – wysokość odprawy wynosi 0,5-krotności podstawy wymiaru, jednak nie mniej niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika.

Od momentu osiągnięcia 10 lat stażu pracy, wysokość odprawy wzrasta co 5 lat od 1-krotności podstawy wymiaru po 10 latach pracy, 1,5-krotności po 15 latach pracy, 2-krotności po 20 latach pracy, a następnie proporcjonalnie co 5 lat o jednokrotność podstawy wymiaru, aż do 5-krotności po 35 latach pracy.

W kolejnych latach, począwszy od 35 lat pracy – odprawa emerytalno-rentowa wzrasta o 0,2-krotność podstawy wymiaru za każdy kolejny rok.

Podstawę wymiaru stanowi 150% miesięcznego wynagrodzenia pracownika, ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy - za pracę u Pracodawcy i jego poprzednika prawnego (w tym w spółkach zależnych) oraz u pracodawcy w Grupie ENERGA, oraz 50% średniej płacy miesięcznej za okres zatrudnienia u innych pracodawców.

Prawo do dodatkowej odprawy emerytalnej w wysokości 8-krotności wynagrodzenia jak za urlop (lub na zasadach określonych powyżej, jeśli są korzystniejsze) dla pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy, bez orzeczenia winy Pracownika i w związku z powyższym doszło do rozwiązania umowy o pracę i przejścia na rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

4. **Prawo do dodatku stażowego** naliczanego za każdy rok pracy, według zasady 3% po pierwszym roku pracy, 5% po drugim roku pracy, 7% po trzecim roku pracy, 9% po czwartym roku pracy a następnie rosnąco o 1% za każdy kolejny rok pracy aż do 25% podstawy wymiaru (miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego) należnego po 20 latach pracy.
5. **Gwarancje trwałości.** ZUZP zawierany jest na czas nieokreślony. Obowiązuje co najmniej 4-letni zakaz jednostronnego wypowiedzania ZUZP. Po tym czasie ZUZP obowiązuje 6-miesięczny okres wypowiedzenia ze skutkiem na koniec roku kalendarzowego oraz stosowanie dotychczasowego układu po jego wypowiedzeniu przez co najmniej 2-letni okres licząc od daty rozwiązania, pod warunkiem prowadzenia rokowań nad nowym ZUZP.
6. **Prawo do ekwiwalentu za energię elektryczną dla emerytów i rencistów.** Emeryci i renciści (a także osoby pobierające zasiłki i świadczenia przedemerytalne, wdowy, wdowcy i sieroty, które pobierają rentę po zmarłych pracownikach, emerytach lub rencistach itd.), którzy z dniem przejścia na emeryturę, rentę lub inne świadczenia o charakterze emerytalnym, mieli prawo do korzystania z energii elektrycznej na zasadach taryfy pracowniczej, mają prawo do ekwiwalentu pieniężnego w wysokości (3000kWh x 80% ceny energii elektrycznej i składnika zmiennej opłaty przesyłowej oraz 100% wartości opłaty stałej sieciowej i opłaty abonamentowi wg taryfy jednostrefowej ogólnie obowiązującej dla gospodarstw domowych). Ekwiwalent pieniężny wypłacany jest dwa razy w roku.

Wartość ekwiwalentu jest waloryzowana o wzrost ceny energii elektrycznej wg taryf ogólnie obowiązującej dla gospodarstw domowych w roku poprzedzającym wypłatę.

Powyższe uprawnienie przysługiwać będzie również obecnie zatrudnionym pracownikom z chwilą przejścia na emeryturę, rentę oraz inne świadczenia tego typu.

7. **Praca w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze dla - wskazanych przez związki zawodowe - stanowisk pracy,** zgodnie z ustawą z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych (Dz.U.2023.164).

Uważamy, że dopiero uzgodnienie kluczowych warunków w zakresie ww. zagadnień, pozwoli na konstruktywne prowadzenie rozmów nad pozostałymi - równie istotnymi - zapisami ZUZP.

Nasza propozycja jest zatem próbą dokonania konstruktywnych ustaleń kształtowania się warunków pracy i płacy w Spółce oraz jej Oddziałach, w ramach szeroko rozumianego dialogu społecznego, prowadzonego w interesie pracowników oraz poszczególnych pracodawców – na poziomie Spółki.

Zwracamy uwagę, że istniejące w Spółce zróżnicowanie poszczególnych grup pracowniczych nie wynika wcale z odrębności regionalnych, czy zaszczości historycznych, lecz głównie z wielokrotnego przenoszenia pracowników w ramach Grupy Kapitałowej na podstawie art. 23¹ kodeksu pracy, a także późniejszego zatrudniania pracowników na podstawie wybiórczych i niejasnych zasad wynagradzania.

Nie jest winą pracowników, że padali oni ofiarą ww. procesów, nie ma zatem podstaw do tego, aby ponosili negatywne konsekwencje tego zjawiska. Trzeba podkreślić, że Pracownicy są doskonale świadomi istniejących – niczym nieuzasadnionych - różnic, a ich niezadowolenie z tego powodu będzie tylko narastać.

Mając zatem na uwadze zarówno interes ww. pracowników, jak i całej Spółki, uważamy, że prace nad zakładowymi układami zbiorowymi pracy dla wszystkich pracodawców w Spółce powinny być prowadzone w kooperacji. Mając już doświadczenia w zakresie negocjowania układów zbiorowych pracy w Grupie Kapitałowej ENERGA, a także skutków wynikających z przeprowadzonych negocjacji w jednej spółce lub u jednego pracodawcy, które w dużym stopniu rzutują na pozostałe podmioty - nie wyrażamy zgody na takie rozwiązania w Spółce.

Stoimy tym samym na stanowisku, że przejście do negocjowania szczegółowych zapisów ZUZP wymaga najpierw uzgodnienia kluczowych elementów wspólnych dla całej Spółki, które w zarysie przedstawione zostały w niniejszym piśmie.

Pismo to nie ma bezpośredniego wpływu na toczące się w poszczególnych Oddziałach spory zbiorowe, nie stanowi modyfikacji ani zmiany zgłoszonych w nich żądań. Może jednak stanowić – o ile organizacje związkowe biorące udział w sporze przedstawią je bezpośrednio w ramach rokowań - propozycję tematyki i kolejności omawianych zagadnień, w ramach już zgłoszonych żądań sporowych.

Niniejsze pismo jest wyrazem naszej współpracy oraz chęci skoordynowanego omówienia spraw istotnych dla pracowników oraz Spółki, oczekujemy zatem na zaangażowanie Spółki w przedmiotowy proces.

Z wyrazami szacunku
Za organizacje związkowe