



## ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 Warszawa  
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (22) 875-94-88  
Tel. Fax. (22) 875-95-14  
e-mail: [zzze@zzze.pl](mailto:zzze@zzze.pl)  
[www.zzze.pl](http://www.zzze.pl)

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa

90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391  
REGON: 016443179  
KRS 123596

Warszawa 05.10.2021 r.  
ZZZE/ 41/2021

\

### **Komunikat z wrześnieowych prac nad umową społeczną dla pracowników mających przejść do NABE.**

1. W dniach 27-29.09.2021 r. odbyła się seria spotkań zespołów roboczych ds. wypracowania umowy społecznej, a także odpowiednich ustaw mających zabezpieczyć pracowników mających przejść do Grupy NABE. Do chwili obecnej, na spotkaniach poświęconych umowie nie udało się jednak osiągnąć porozumienia w dwóch kwestiach, mianowicie w kwestii **gwarancji (stabilizacji) zatrudnienia w nowej Grupie NABE** dla pracowników do niej przenoszonych oraz w **kwestii trwałości źródeł zakładowego prawa pracy – układów i porozumień zbiorowych**. Wyjaśniając – strony rozumieją gwarancję (stabilizację) zatrudnienia jako zobowiązanie pracodawcy do zaproponowania odpowiedniego miejsca pracy w grupie lub wyższych odpraw pieniężnych<sup>1</sup> w przypadku zwolnienia pracownika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Ponadto dyskutowana jest sytuacja pracowników, którzy w ramach przygotowania NABE będą przenoszeni wewnątrz grup energetycznych do spółek pełniących rolę koncentratorów, które w następnej kolejności mają być zbyte do NABE. Dla tej grupy postulowane jest zawarcie tzw. **małej umowy społecznej**.
  - a) **Kwestia gwarancji.** Pracodawcy odrzucili koncepcję, by grupy energetyczne miały być gwarantami wykonania zobowiązań (w tym gwarancji) NABE wobec przejętych pracowników. Centrale związkowe nie rezygnują z tej koncepcji. Inne stanowisko związków zakłada, że spółka zarządzająca Grupą NABE ma być gwarantem wykonania tych zobowiązań dla swoich spółek zależnych. Pracodawcy dopuszczają gwarancje o charakterze „moralnym” czy „właścicielskim”, tymczasem związki nalegają na skuteczne gwarancje, rodzące zaskarżalne roszczenia o zapłatę. W tym ostatnim przypadku pojawił się problem zawiązywania rezerw na zobowiązania wobec tych pracowników. Centrale domagają się wyjaśnienia kwestii zawiązywania rezerw na ewentualne przyszłe odprawy. W niektórych grupach energetycznych (np. ENEA) odprawy są przewidziane, a problem rezerw nie jest sygnalizowany. W jakiej właściwie wysokości miałyby być rezerwy? Rozwiązaniem mógłby być aktywniejszy udział pracodawców w tym dialogu, tak by móc wypracować bardziej konkretne rozwiązania. Strona rządowo-pracodawcza sygnalizuje konieczność utworzenia 4 mld zł rezerw w NABE.

<sup>1</sup> wyższych od proponowanych przez ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

- b) **Kwestia źródeł prawa pracy – układy i inne porozumienia zbiorowe.** Propozycja Central związkowych zakłada utrwalenie wszystkich źródeł prawa pracy (układów zbiorowych i porozumień) i uprawnień z nich wynikających. Pracodawcy się na to nie godzą. W praktyce największym kłopotem wydają się być umowy o charakterze terminowym, które wygasną w 2023 r. (np. ZUZP w Ostrołęce) lub 2027 r. (Umowa społeczna w PGE, o etatyżacji). Centrale związkowe postulują bezterminowe przedłużenie tych regulacji. W naszej ocenie branżowe i zakładowe prawo pracy powinno stanowić filar, o który będą opierały się stosunki pracy w restrukturyzowanych zakładach energetycznych. Taką rolę dla zbiorowego prawa pracy widzi zarówno polski Kodeks pracy, a także Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>2</sup>, których Polska jest stroną. W ramach Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej cały czas trwają prace nad branżowym prawem pracy, w tym nad nowym, ponadzakładowym układem zbiorowym pracy dla branży energetycznej. W czerwcu br. strony wypracowały porozumienie, w którym pracodawcy już raz zobowiązali się do niewypowiadania zakładowego i branżowego prawa pracy, a przede wszystkim układów zbiorowych pracy.
- c) **Mała umowa społeczna** – jest to umowa która ma regulować sytuację pracowników, którzy w ramach przygotowania NABE będą przenoszeni wewnątrz grup energetycznych do spółek pełniących rolę koncentratorów, których akcje/udziały w następnej kolejności mają być wniesione do NABE. Ta umowa, jeżeli ma mieć sens, musi być podpisana jak najszybciej. Ma wiązać każdego podpisującego ją pracodawcę z osobna od dnia podpisania.
2. **Przeptyw informacji** – Pracodawcy zobowiązali się do przedstawienia bardziej dokładnych danych na temat skali przejść do NABE itd. Są to bardzo ważne informacje, które pozwolą sprecyzować, jaka jest skala problemów.
3. Poza pracą nad treścią umowy społecznej trwają prace w zespole legislacyjnym – mającym za zadanie przygotować odpowiednie akty prawne oraz w zespole „politycznym” z udziałem przedstawicieli Ministerstwa Aktywów Państwowych. W trakcie prac tego zespołu Centrale starają się wywrzeć odpowiednią presję na decydentów tak by prace w pozostałych zespołach szły sprawniej.
4. Kolejne spotkania przewidziano na początek października (6–11.10.2021 r.).

ZRZESZENIE  
Związków Zawodowych Energetyków  
PRZEWODNICZACY  
Jerzy Wiertelak

**KO**

1. OPZZ
2. Strona Społeczna ZTdsBE
3. Organizacje członkowskie ZZZE
4. Biuro ZZZE a/a

---

<sup>2</sup> KONWENCJA Nr 154 MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY dotycząca popierania rokowań zbiorowych  
CZĘŚĆ III Konwencji POPIERANIE ROKOWAŃ ZBIOROWYCH