



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 06.03.2023 r.
ZZZE 9 /2023

Pan Jacek Sasin
Minister Aktywów Państwowych

Pan Karol Rabenda
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Aktywów Państwowych

Wniosek o zmiany w Zespole Trójstronnym ds. Branży Energetycznej c.d.

Szanowny Panie Ministrze!

Dziękujemy za Państwa odpowiedź (Pismo DPE.II.5017.7.2023 z dnia 21.02.2023 r., w świetle odpowiedzi PKN ORLEN S.A. DG/093/2023 z dnia 26.01.2023 r.). Nie możemy się jednak z nią zgodzić i nadal podtrzymujemy wniosek o dokonanie zmian w Zespole Trójstronnym ds. Branży Energetycznej.

Sprawa ma szerszy, niezwykle istotny dla dialogu społecznego kontekst. Jest nim pozorność rokowań – zjawisko szkodliwe, które polskie i europejskie instytucje starają się z dialogu społecznego wyeliminować. Same rokowania są elementem dialogu społecznego, na którym opiera się cały polski system gospodarki społeczno-rynkowej¹. Poza Konstytucją RP rokowania mają silną podstawę w szeregu światowych, europejskich i unijnych aktów prawnych. Zgodnie z treścią Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych oraz Konwencji MOP nr 154 z 1981 r. dotyczącej popierania rokowań zbiorowych², Rzeczpospolita Polska (której jesteście Panowie urzędnikami), powinna mechanizmy rokowań wprowadzać, popierać i promować je. Europejska Karta Społeczna³, dokument Rady Europy, którego Polska jest stroną nakazuje państwom sygnatariuszom w art.6 „Prawo do rokowań zbiorowych” zapewnienie skutecznego wykonywania prawa do tych rokowań. Karta

¹ Art. 20 Konstytucji Rzeczypospolitej (Dz.U. 1997, NR 78 poz. 483)

² <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k154.html>

³ Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67

Praw Podstawowych Unii Europejskiej⁴ w art. 28 „Prawo do rokowań i działań zbiorowych” tytułu IV „Solidarność” wskazuje, że pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, prawo do rokowań dokumentów zbiorowego prawa pracy na odpowiednich poziomach. Traktat lizboński w art. 136a wskazuje, że *Unia (której Polska Jest członkiem) uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie.*

Z treści przytoczonych aktów prawnych wynika, że rokowania są skuteczne wtedy gdy podmioty je prowadzące pozostają na odpowiednich do sprawy poziomach decyzyjności – takie rokowania Rzeczpospolita Polska powinna wspierać i promować. Przeciwnieństwem takich rokowań są natomiast rokowania pozorne.

Rokowania są procesem, w ramach którego ich uczestnicy w drodze interakcji oddziałują na siebie wzajemnie, celem wypracowania kompromisowych rozwiązań. Interakcja ta przejawia się w wymianie stanowisk, dyskusji o nich, wzajemnym argumentowaniu za ich zmianą, propozycjach i projektach dotyczących przyszłego aktu zbiorowego prawa pracy. Ponieważ w rokowaniach uczestniczą partnerzy społeczni, powiązani interesami, z których istotna część nie pokrywa się, a niektóre są ze sobą sprzeczne, zatem rokowania należy ujmować także jako sposób uzgadniania tych niespójnych interesów, czyli osiągnięcia kompromisu w ramach istniejącego na ich tle konfliktu⁵. Istotą rokowań jest konfrontacja stanowisk ich uczestników prowadząca do wypracowania swego rodzaju kompromisu⁶. Należy także pamiętać, że strony rokowań powinny pozostawać w dobrej wierze⁷. Powstaje pytanie czy uczestnicząca w rokowaniach osoba, która jest upoważniona wyłącznie do składania oświadczeń w cudzym imieniu pozostaje w dobrej wierze?

Problem pozorności rokowań, które są prowadzone z podmiotami ubezwłasnowolnionymi decyzyjnie jest problemem powszechnie dostrzegalnym przez organizacje związkowe. Wielokrotnie rokowania prowadzone w energetycznych grupach kapitałowych bez udziału podmiotów decyzyjnych utykały w martwym punkcie już na samym początku, lub stawały się grą pozorów. Powszechnie wiadomym jest, że wszystkie energetyczne grupy kapitałowe dążą do ujednoczenia polityki płacowej, zasad BHP czy też standardów pracy. O wszystkim tym w większości decydują zarządy spółek dominujących w grupach. W koncernach, w których podmioty zależne „grają na wynik” całej grupy, decyzje o likwidacji czy też ograniczeniu produkcji w grupie, przejściu pracowników pomiędzy pracodawcami, restrukturyzacji zatrudnienia zapadają najczęściej w podczas zebrań zarządców spółek dominujących.

Z drugiej strony pracownicy - interesariusze wewnętrzni grup kapitałowych chcą znać i mieć wpływ na te decyzje. Zapewnia im to przywołany już art. 20 Konstytucji RP oraz wynikający z nich art. 18[2] ustawy z dnia 26.06.1974 kodeks

⁴ Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010

⁵ Dialog społeczny w grupach kapitałowych rozdział V „rokowania” strona 235 Marcin Szymanek wydawnictwo ZZZE (w przygotowaniu do publikacji)

⁶ tak m.in. K. Rączka M. Gersdorf).

⁷ Art. 2413. § 1. Ustawy z dnia 26 06 1974 Kodeks pracy Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141

pracy⁸ (dalej k.p.) – prawo partycypacji pracowniczej w zarządzaniu (w tym przypadku) grupą.

Energetyczne centrale związkowe, w trakcie rokowań, wielokrotnie żądały uczestnictwa podmiotów decyzyjnych, do których ciągle z pytaniami musieli się odwoływać pracodawcy. Poczucie słuszności nakazuje, by w rokowaniach uczestniczyli decydenci, a nie często ubezwłasnowolnieni decyzyjnie pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. W energetycznych grupach kapitałowych wieloletnia praktyka dialogu społecznego stopniowo rozwiązywała ten problem. Wyrazem tego jest praca Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej, a dowodem na jej skuteczność jest zawarta ostatnio umowa społeczna dla NABE. Należy tylko przypomnieć, że umowę tę negocjowały podmioty na odpowiednich (najwyższych) poziomach decyzyjności – zarządy spółek dominujących (PGE S.A. ENEA S.A. oraz Tauron PE S.A.) w Grupach Kapitałowych. Jedyne problemy, jakie pojawiły się w trakcie negocjacji (o których szczegółowo pisaliśmy w poprzednim piśmie) wynikały z braku na sali negocjacyjnej podmiotów decyzyjnych w sprawach ENERGI.

Te same problemy, które pojawiały się w trakcie rokowań nad umową NABE są przenoszone na obecnie prowadzone rokowania nad potocznie tzw. umową „nieNABE”. Rokowania kontynuowane były w dniach 15-16.02.2023 r. z udziałem podmiotów decyzyjnych z wszystkich Grup kapitałowych oczywiście bez decydentów z Grupy ORLEN. Uczestniczący w nich przedstawiciele ENERGA S.A. (członek Zarządu, radca prawny) nie mieli żadnych umocowań do prowadzenia rokowań. Z ich postawy wynikało, że Zarząd PKN ORLEN nie pozostawił im żadnego marginesu swobody w podejmowaniu decyzji. Uprawnieni byli wyłącznie do złożenia oświadczeń, które ostatecznie storpedowały całe posiedzenie. Taka sytuacja jest niedopuszczalna, a jej powtórka doprowadzi do fiaska całych rokowań, z dużym prawdopodobieństwem przeniesienia ich na ulicę, oceniając atmosferę panującą po stronie społecznej.

Kończąc wątek pozorności rokowań należy zwrócić uwagę na jeszcze dwa aspekty. Sprawa ta powoli dojrzewa do ustawowych rozwiązań. Do OPZZ oraz Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyki wpłynął rządowy projekt ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w którym stroną rokowań obok pracodawcy będzie także podmiot za pracodawcę decydujący. W odpowiedzi na projekt Zrzeszenie oraz OPZZ zaproponują szersze rozwiązania, które wyeliminują problem pozorności rokowań z pozostałych aktów zbiorowego prawa pracy. Obecna decyzja Ministra Aktywów Państwowych może zatem wpisać się w szereg dobrych rozwiązań, które poprawią skuteczność rokowań.

Ponadto odnosząc się do oświadczenia Zarządu PKN ORLEN S.A. należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną, istotną kwestię.

ENERGA S.A. nie jest właściwą spółką do reprezentacji interesów branży energetycznej w Grupie kapitałowej ORLEN. Na trzon energetyczny Grupy ORLEN obok Grupy ENERGA składa się także pięć elektrociepłowni mazowieckich

⁸ Kodeks pracy

prowadzonych obecnie przez spółkę PGNiG Termika S.A. Prawdą jest, że ENERGA S.A. integruje w sobie linię biznesową wytwarzania. PGNiG Termika S.A. nie jest jednak jej częścią. Na posiedzeniach Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej, członkowie Zarządu ENERGA S.A. nie reprezentują PGNiG Termika S.A. W skład strony społecznej wchodzi oczywiście przedstawiciel pracowników PGNiG S.A. Nie ma on jednak po drugiej stronie partnera do dialogu. Zaproszenie do Zespołu członków Zarządu PGNiG S.A. nie jest rozwiązaniem, gdyż w Grupie ORLEN posiadają oni taką samą pozycję, jak ENERGA S.A. Faktycznie obie spółki są spółkami siostrzanymi, posiadającymi statut zależności w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych⁹ od spółki dominującej, jaką jest PKN ORLEN S.A.

Sumując. Spółka PKN ORLEN S.A. wchodząc do branży energetycznej i stając się jej częścią (grupa multienergetyczna) powinna uszanować wypracowane latami mechanizmy skutecznego dialogu społecznego. Czym wyróżnia się Zarząd PKN ORLEN S.A. na tle Zarządów PGE S.A., TAURON PE S.A. czy ENEA S.A. że jest w stanie odmówić Ministrowi Rządu Polskiego osobistego udziału w pracach nad umową społeczną, zawieraną na rzecz własnych energetyków?

Szanowny Panie Ministrze! jaz jeszcze wnosimy o przemyślenie decyzji i powołanie do składu Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej przedstawicieli Zarządu PKN ORLEN S.A. – jako spółki dominującej w stosunku do ENERGA S.A. oraz PGNiG Termika S.A.

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Jerzy Wiertelak

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
WICEPRZEWODNICZĄCY
Ireneusz Wiśniewski

Do wiadomości:

1. Pan Daniel Obajtek Prezes Zarządu PKN ORLEN S.A.
2. Pan Piotr Ostrowski Przewodniczący OPZZ
3. Członkowie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej
4. Organizacje członkowskie ZZZE
5. ZZZE – a/a

⁹ Dz. U. 2000 Nr 94 poz. 1037