



Ryszard Wasilek
Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.
tel.: (+48 22) 340 17 01, faks: (+48 22) 628 59 64

Warszawa, 26 czerwca 2018 r.

NR/133/2018/W

Sz. P. Wojciech Ilnicki

Przewodniczący

Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NZSS

„Solidarność”

Krajowej Sekcji Górnictwa Węgla Brunatnego

PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.

Oddział KWB Turów

ul. Górników Turowa 1

59-916 Bogatynia 3

w odpowiedzi na Stanowiska nr 1 – 6 Walnego Zebrania Delegatów Krajowej Sekcji Górnictwa Węgla Brunatnego NSZZ „Solidarność” z 18 maja 2018 roku, niniejszym prezentuję pogląd PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. na kwestie w nich poruszone.

Ad 1 Sytuacja w Oddziałach oraz Spółkach zależnych i nadzorowanych przez PGE GiEK S.A.

Rozmowy Pracodawców ze Stroną Związkową w Oddziałach PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. (dalej: PGE GiEK) były i są nadal prowadzone w dobrej wierze, cechując się znaczną intensywnością, a do uczestnictwa w nich jest zawsze zapraszana Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” z danego zakładu pracy. Wobec tego nieuprawnione są twierdzenia, jakoby „zarządzanie przez konflikt skierowany przeciwko Niezależnemu Samorządnemu Związkowi Zawodowemu „Solidarność” stało się głównym sposobem działania obecnego Zarządu PGE GiEK S.A. i dyrektorów niektórych podległych jednostek”.

Podkreślenia wymaga fakt, że w PGE GiEK funkcjonuje łącznie pięćdziesiąt sześć Organizacji Związkowych, spośród których jedynie NSZZ „Solidarność” zgłasza zastrzeżenia odnośnie trybu i jakości prowadzonego dialogu społecznego. W naszej ocenie od lat dialog w PGE GiEK jest realizowany wielopłaszczyznowo: kwestie mające znaczenie dla całej Spółki czy Linii Biznesowej (ponadlokalne) są omawiane na forum właściwej branżowo reprezentacji społecznej, tj.: Społecznej Rady Konsultacyjnej Wytwarzania (dla Elektrowni), Społecznej Rady Konsultacyjnej Branży Węgla Brunatnego (dla Kopalni), Wspólnej Reprezentacji Związkowej Pracowników Elektrociepłowni PGE GiEK S.A. (dla Elektrociepłowni), Porozumienia Związków Zawodowych Pracowników „Miedza” (dla części Związków Elektrowni Bełchatów i KWB Bełchatów), natomiast kwestie mające znaczenie dla konkretnego Pracodawcy (lokalne) są omawiane wewnętrznie, w ramach rozmów właściwego Pracodawcy z Organizacjami Związkowymi.

Potwierdzeniem powyższych tez jest fakt, że w przeciągu ostatnich dwóch lat w Oddziałach PGE GiEK odbyło się łącznie około pięćset pięćdziesiąt spotkań ze Związkami Zawodowymi. Dodatkowo, w każdej indywidualnej sprawie dotyczącej w szczególności kwestii pracowniczych, każda Organizacja Związkowa – w tym także NSZZ „Solidarność” – odbywała na bieżąco odrębne spotkania z Pracodawcą. Tak prowadzony dialog cechuje się zatem efektywnością, czego dowodem są liczne porozumienia wewnątrzzakładowe, zawarte w poszczególnych Oddziałach Spółki, m.in. przez NSZZ „Solidarność” lub z udziałem tego Związku (w okresie od stycznia 2016 roku w poszczególnych lokalizacjach Spółki z udziałem „Solidarności” zostało zawartych łącznie około sto siedemdziesiąt wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy, w tym: porozumienia płacowe, protokoły dodatkowe do Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy, porozumienia o współpracy partnerów społecznych, porozumienia w sprawie Kodeksu etyki GK PGE, porozumienia „etatyzacyjne” zabezpieczające stabilność zatrudnienia).

Zaakcentowania wymaga fakt, że w opinii właściwych Pracodawców z Linii Biznesowej PGE GiEK, na poziomie Oddziałów Spółki, nie podejmowano żadnych działań mających na celu osłabienie pozycji Komisji NSZZ „Solidarność”. Z uzyskanych informacji wynika również, że Komisje NSZZ „Solidarność” z poszczególnych lokalizacji nie sygnalizowały na poziomie Pracodawcy, że część Organizacji Społecznych jest

faworyzowana przez Pracodawcę, co miałoby skutkować nierównoprawnym traktowaniem NSZZ „Solidarność”, czy też dyskredytacją działaczy tego Związku.

Ponadto należy stwierdzić, że zarzuty Walnego Zebrania Delegatów Krajowej Sekcji Górnictwa Węgla Brunatnego NSZZ „Solidarność”, co do nierównego traktowania organizacji związkowych są nieuprawnione. Wszystkie Organizacje Związkowe działające w Linii Biznesowej traktowane są jednakowo. Kontakty na linii Pracodawca – Strona Społeczna są transparentne, realizowane zgodnie z normami prawnymi oraz wysokimi standardami, wiążącymi partnerów społecznych. Żadna z Organizacji Związkowych nie jest uprzywilejowana, dyskryminowana czy też pomijana. W naszej ocenie najwłaściwszym sposobem na wyjaśnienie ewentualnych zarzutów, nieporozumień i zastrzeżeń jest ich artykułowanie na bieżąco, bezpośrednio Pracodawcy, który posiada wszystkie niezbędne środki zaradcze, pozwalające na zapobieganie hipotetycznym nieprawidłowościom.

Ad 2 Sytuacja w PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. oraz w Spółkach GK PGE, w których działa OM nr 2897.

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. (dalej: PGE S.A.) w sferze dialogu z organizacją związkową przestrzega wszelkich przepisów prawa, realizujących obowiązek współdziałania z nią w określonych obszarach.

PGE S.A., pomimo wypowiedzenia Zakładowego Układu zbiorowego Pracy (dalej: ZUZP) z dniem 1 stycznia 2013 roku, podejmowała i podejmuje próby wypracowywania nowego ZUZP lub regulaminu wynagradzania. Proces uzgodnienia ZUZP jest długotrwały, jednak należy mieć na uwadze fakt, że negocjacje były trzykrotnie zawieszane przez Organizację Międzyzakładową nr 2897 NSZZ „Solidarność”, z czego dwukrotnie wbrew obowiązującym „Zasadam prowadzenia negocjacji ZUZP dla pracowników PGE S.A.”. Ponadto kontrole PIP nigdy nie wskazały nieprawidłowości w procesie wypowiedzenia, wyrejestrowania, czy negocjacji nowego ZUZP.

Postawiony zarzut braku woli rozwiązania długoletnich sporów zbiorowych jest nieuzasadniony i pomija szereg istotnych faktów wpływających na skuteczne rozwiązanie sporów. Spory zbiorowe na tle płacowym zapoczątkowane w 2015 roku znajdują się na etapie arbitrażu, jednak Pracodawca nie ma wpływu na tempo procedowania Sądu

Okręgowego w Warszawie. Ponadto proces wnoszenia wniosku do Sądu przez OM NSZZ „Solidarność” był rozciągnięty w czasie, co również miało wpływ na czas załatwienia niniejszej sprawy. Natomiast pozapłacowy spór zbiorowy z 2017 roku dot. „Zasad i Warunków Wynagradzania Pracowników PGE S.A.” w listopadzie ubiegłego roku wszedł w fazę mediacji. Strony, stosując się do sugestii mediatora, podjęły decyzję o zawieszeniu tego sporu do czasu wypracowania nowego ZUZP. Jak wspomniano wyżej, negocjacje w tym zakresie także zostały zawieszone przez OM NSZZ „Solidarność”.

Kolejną kwestią są dwa spory zbiorowe – płacowy i pozapłacowy z 16 kwietnia 2018 roku. Pracodawca prawidłowo powiadomił Państwową Inspekcję Pracy o wystąpieniu tego rodzaju zdarzenia w zakładzie pracy, po czym wezwał OM NSZZ „Solidarność” do udziału w rokowaniach. Przedstawiciele OM NSZZ „Solidarność” nie zaakceptowali trybu uzyskiwania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i nie stawili się na spotkania.

Powyższe okoliczności świadczą o tym, że PGE S.A. nie unika dialogu z OM NSZZ „Solidarność”, natomiast rozbieżność stanowisk stron, co do przedmiotów sporów, nie może uzasadniać zarzutu unikania dialogu.

Odnosząc się do zarzutu „wprowadzenia regulacji dot. wynagradzania w sposób sprzeczny z zasadami praworządności i w sposób rażąco naruszający uprawnienia związków zawodowych” należy uznać go za nieuprawniony i pomijający istotne okoliczności zaistniałe od dnia wypowiedzenia ZUZP w PGE S.A. Wypowiedzenie ZUZP oraz odstąpienie od stosowania PUZP, spowodowało na przestrzeni kilku lat ukształtowanie się kilku różnych systemów wynagradzania, obejmujących różne kategorie Pracowników (w zależności od daty zatrudnienia i obowiązujących wówczas regulacji). Pracodawca, aby uniknąć zarzutu dyskryminowania pracowników w zatrudnieniu, a także wobec braku możliwości skutecznego wynegocjowania nowego ZUZP lub regulaminu wynagradzania, podjął decyzję o wprowadzeniu „Zasad i Warunków Wynagradzania (...)”, które posłużyły do indywidualnego kształtowania tych warunków w indywidualnych umowach o pracę. Proces był poprzedzony kilkumiesięczną kampanią informacyjną, dlatego też został dobrze odebrany przez pracowników, w tym także członków Zarządu OM NSZZ „Solidarność”

(o czym świadczy bardzo wysoki procent przyjętych porozumień). Ponadto wprowadzenie powyższych zasad zostało objęte kontrolą PIP.

Wskazując na powyższe, PGE S.A. pomimo braku konsensusu w zbiorowym uregulowaniu warunków wynagradzania zmitygowało niebezpieczeństwo zarzutów dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Pragniemy również wyjaśnić, że PGE S.A. kieruje się zasadami etyki określonymi w Kodeksie etyki Grupy Kapitałowej PGE oraz przestrzega przepisów prawa i nie dopuszcza się jakiegokolwiek szykanowania, dyskryminacji i zastraszania pracowników.

Ad 3 Dialog społeczny prowadzony w podmiotach reprezentowanych w Krajowej Sekcji Górnictwa Węgla Brunatnego NSZZ „Solidarność”.

Pracodawcy Grupy Kapitałowej PGE funkcjonują w przestrzeni określonej przepisami prawa, w tym szeroko rozumianego prawa pracy. Oznacza to, że ich działalność regulują zarówno normy powszechnie obowiązujące, jak i akty wewnątrzzakładowe, stanowiące rezultat prowadzonego ze Stroną Społeczną dialogu.

Należy stwierdzić, iż Pracodawcy respektują ustawowe wymogi współdziałania ze Związkami Zawodowymi na różnych płaszczyznach funkcjonowania zakładu pracy. Co więcej, wypełniane są również obowiązki wynikające z Układów, Porozumień czy Umów Zbiorowych. Wynika to między innym z faktu, że dialog z Organizacjami reprezentującymi interesy Pracowników stanowi dużą wartość dla GK PGE.

O skuteczności dotychczas prowadzonej współpracy ze Związkami Zawodowymi w GK PGE świadczyć może liczba spotkań, jakie miały miejsce na przestrzeni ostatnich kilkunastu miesięcy, a także ich rezultaty w postaci podpisanych porozumień. Odnosząc się do zarzutu dyskredytowania NSZZ „Solidarność” przez Pracodawców należy stwierdzić, że takowe działanie nie miało nigdy miejsca. Dialog i współpraca ze Związkami Zawodowymi, funkcjonującymi w danym zakładzie pracy, opiera się na tożsamy standardach, a każda organizacja związkowa dysponuje takim samym katalogiem uprawnień dot. form współdziałania w ramach relacji zbiorowych.

Zastrzeżenia NSZZ „Solidarność” dotyczą również polityki zatrudnieniowej prowadzonej u Pracodawców GK PGE. Należy jednak pamiętać, że uprawnienia zarządcze, a w szczególności umocowanie do desygnowania kadry menedżerskiej czy rekrutacja Pracowników są w sposób klarowny przypisane Stronie Pracodawców, funkcjonującej w ramach ściśle opisanego ładu korporacyjnego. Decyzje kadrowe są dokonywane przy zachowaniu rękojmi należytego wykonywania zadań Spółki. Polityka zatrudnienia jest traktowana przez Stronę Społeczną jako naturalny obszar zainteresowania, dlatego też Strona Pracodawców wykazuje zawsze wolę partnerskiego współdziałania w tym zakresie (np. poprzez aktywności informacyjne czy konsultacyjne).

Ad 4 Budowa nowych odkrywek węgla brunatnego w Polsce.

Ministerstwo Energii powołało zespół – składający się z przedstawicieli Strony Społecznej, biznesu i rządu – który opracował dokumentu pt. „Program dla sektora górnictwa węgla brunatnego w Polsce” (dalej: Program).

Jedną z rekomendowanych koncepcji zawartych w Programie jest tzw. scenariusz bazowy, zgodnie z którym inwestycja, m.in. w złoża Złoczew, daje możliwość skutecznego wypełnienia luki powstałej po wyeksploatowaniu aktualnie pracujących kompleksów energetycznych opartych na węglu brunatnym. Należy zaznaczyć, iż założenia Programu ściśle wpisują się w rządowe plany pracy nad polityką energetyczną Polski.

Polityka klimatyczno-energetyczna Unii Europejskiej ma obecnie istotne znaczenie na wykorzystanie surowców konwencjonalnych, w tym węgla brunatnego. Z uwagi na powyższe, konieczny jest aktywny dialog z instytucjami Unii Europejskiej nakierowany na wynegocjowanie dla Polski rozwiązań umożliwiających realizację projektów opartych m.in. na węglu brunatnym, z uwzględnieniem regulacji zawartych w:

- a) tzw. pakiecie zimowym,
- b) nowelizacji dyrektywy EU ETS,
- c) konkluzjach BAT/BREF.

Projekt zagospodarowania złoża Złoczew znajduje się w grupie trzech opcji strategicznych GK PGE po 2020 roku. Energetyka konwencjonalna w znacznym stopniu oparta na węglu brunatnym powinna być w perspektywie głównym gwarantem

niezależności i bezpieczeństwa energetycznego Polski. Należy zaznaczyć, że zagospodarowanie złóż jest projektem niezwykle czasochłonnym i kapitałochłonnym, dlatego też podzielony jest on na fazy realizacji, z uwagi na mitygacji ryzyk biznesowych dla GK PGE.

W ramach dotychczasowych prac udokumentowano złożę w stopniu umożliwiającym ubieganie się o koncesję, uzyskano nieprawomocną decyzję środowiskową oraz w większości gmin, na terenie których prowadzone mają być roboty górnicze, zostały uchwalone Studia Uwarunkowań i Kierunków Zagospodarowania Gmin. W dalszym ciągu aktualne pozostaje uchwalenie Studium Uwarunkowań i Kierunków Zagospodarowania Gminy Ostrówek, które zostało uchylone przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi wyrokiem z 30 listopada 2017 roku oraz uprawomocnienie się decyzji środowiskowej, co do której odwołanie wniosła Fundacja Greenpeace Polska 24 kwietnia 2018 roku.

PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. (dalej: PGE GiEK) w połowie 2018 roku – po zakończeniu prac związanych z dostosowaniem dokumentów planistycznych gmin, na których realizowana będzie inwestycja oraz po uprawomocnieniu się decyzji środowiskowej – planuje złożyć wniosek o wydanie koncesji do Ministerstwa Środowiska. Zakłada się, że uzyskanie koncesji nastąpi w trzecim kwartale 2018 roku.

Podjęcie finalnej decyzji inwestycyjnej i realizacja projektów związanych z zagospodarowaniem nowych złóż uzależniona jest od wielu czynników. Przede wszystkim, w przypadku uzyskania koncesji na wydobywanie węgla brunatnego, należy mieć na uwadze, że decyzja w przedmiocie przeprowadzenia inwestycji dotyczyć będzie nie tylko budowy kopalni, ale także jednostek wytwórczych, które będą "konsumować" wydobyty węgiel. Decyzja inwestycyjna zostanie podjęta w oparciu o rachunek ekonomiczny i możliwości pozyskania kapitału, który obecnie determinowany jest głównie przez uwarunkowania regulacyjne.

Odnosząc się do postulatu większego zaangażowania w działalność Stowarzyszenia „Tak dla odkrywki Żłoczew” informujemy, że PGE GiEK aktywnie uczestniczy w spotkaniach organizowanych przez Stowarzyszenie. Dodatkowo, w celu zapewnienia bezpośredniego kontaktu mieszkańców z tzw. „Kompleksem Bełchatów”, organizowane są wycieczki

dla zainteresowanych osób, które poprzez zwiedzanie Kopalni Węgla Brunatnego Bełchatów i jej okolic mogą uzyskać wiedzę na temat jej funkcjonowania.

Ad 5 Nowy Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Energetyki.

PGE S.A. przyjmuje do wiadomości Stanowisko nr 5 w sprawie nowego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Energetyki i wyraża nadzieję, iż w razie formalnego rozpoczęcia negocjacji, Strony dążyć będą do stworzenia takiego dokumentu, który uwzględniać będzie zarówno interesy Strony Związkowej, jak i Strony Pracodawców.

Ad 6 Utrzymanie praw pracowniczych w zakresie nagród jubileuszowych i dodatku stażowego w PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

Negocjacje nowego Układu Zbiorowego Pracy pomiędzy OM nr 2897 NSZZ „Solidarność” a Zarządem PGE S.A. trwają już od kilku lat. Zależy nam na wzajemnej otwartości oraz wsłuchaniu się w rzeczowe argumenty, a naszym celem jest takie skonstruowanie systemu wynagrodzeń, aby obie Strony go zaakceptowały. Dlatego też PGE S.A. dąży do wprowadzenia motywacyjnych składników wynagrodzenia, które będą premiować inicjatywę i zaangażowanie Pracowników.

Z poważaniem
J. J. Czarnecki