

UMOWA SPOŁECZNA
DOTYCZĄCA TRANSFORMACJI SEKTORA ELEKTROENERGETYCZNEGO I BRANŻY
GÓRNICWA WĘGLA BRUNATNEGO,
W TYM WYDZIELENIA WYTWÓRCZYCH I WYDOBYWCZYCH AKTYWÓW WĘGLOWYCH ZE
SPÓŁEK Z UDZIAŁEM SKARBU PAŃSTWA

zawarta w dniu w Warszawie, pomiędzy następującymi Stronami:

Stroną Rządową reprezentowaną przez:

Jacek Sasin – Wiceprezes Rady Ministrów, Minister Aktywów Państwowych

zwana dalej: **Stroną Rządową**

Stroną Związkową reprezentowaną przez:

I. Stronę Związkową Trójstronnego Zespołu. Branży Węgla Brunatnego:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

II. Stronę Związkową Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

8.
9.
10.

zwaną dalej: **Stroną Społeczną, Stroną Związkową**

a

Stroną Pracodawców:

1. PGE GiEK S.A.
2. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Bełchatów
3. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Dolna Odra
4. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Opole
5. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Rybnik
6. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Turów
7. PGE GiEK S.A. Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów
8. PGE GiEK S.A. Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Turów
9. Eltur-Serwis sp. z o.o.
10. Eltur-Serwis sp. z o.o. Oddział Bogatynia
11. Eltur-Serwis sp. z o.o. Oddział Opole
12. Elmen sp. z o.o.
13. RAMB sp. z o.o.
14. Bestgum Polska sp. z o.o.
15. MegaSerwis sp. z o.o.
16. „Betrans” sp. z o.o.
17. „Betrans” sp. z o.o. - Oddział Rogowlec z siedzibą w Rogowcu
18. „Betrans” sp. z o.o. Oddział Eltur-Trans z siedzibą w Bogatyni
19. Pracownicze Towarzystwo Emerytalne Nowy Świat sp. z o.o.
20. Elkom sp. z o.o;
21. ENEA Wytwarzanie Sp. z o. o.
22. ENEA Elektrownia Połaniec S.A.
23. ENEA Połaniec Serwis sp. z o.o.
24. ENEA Bloenergia sp. z o.o.
25. ENEA Trading Sp. z o. o.
26. TAURON Wytwarzanie S.A.
27. TAURON Serwis sp. z o.o.
28. Bloeko Grupa TAURON sp. z o.o.
29. Energa Elektrownie Ostrołęka S.A.
30. Energa Serwis sp. z o.o.

nowe
Korp. 4
2
sh

zwaną dalej **Stroną Pracodawców**

łącznie dalej wszyscy zwani: **Stronami**

przy udziale:

Związku Pracodawców Porozumienie Producentów Węgla Brunatnego (ZP PPWB)

SPIS TREŚCI

PREAMBUŁA

RODZIAŁ I	Postanowienia wstępne.....
ROZDZIAŁ II	Definicje.....
ROZDZIAŁ III	Źródła prawa pracy, status pracodawcy.....
ROZDZIAŁ IV	Pracownicy.....
ROZDZIAŁ V	Zasady Stabilizacji Zatrudnienia.....
ROZDZIAŁ VI	Gwarancje wzrostu wynagrodzeń.....
ROZDZIAŁ VII	Mechanizm finansowania
ROZDZIAŁ VIII	Określenie zasobów i funkcji własnych GK NABE niezbędnych do samodzielnego funkcjonowania.....
ROZDZIAŁ IX	Inwestycje w czyste technologie.....
ROZDZIAŁ X	Zobowiązania w zakresie legislacji.....
ROZDZIAŁ XI	Działalność socjalna.....
ROZDZIAŁ XII	Związki Zawodowe.....
ROZDZIAŁ XIII	Fundusze wspierające transformację sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego.....
ROZDZIAŁ XIV	Monitorowanie realizacji Umowy Społecznej.....
ROZDZIAŁ XV	Postanowienia końcowe i korygujące

PREAMBUŁA

Biorąc pod uwagę zachodzące w Unii Europejskiej procesy transformacji energetycznej, wynikające z celów redukcji emisji CO₂ do 2050 roku oraz z tzw. „Europejskiego Zielonego Ładu”, wymienieni

Kępa
Wawel

[Signature]
3

[Signature]

[Signature]

powyżej przedstawiciele Rządu Rzeczypospolitej Polskiej, wymienieni powyżej przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych oraz wymienieni powyżej Pracodawcy, zawierają Umowę Społeczną dotyczącą transformacji sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego, w tym wydzielenia wytwórczych i wydobywczych aktywów węglowych ze spółek z udziałem Skarbu Państwa, z uwzględnieniem konieczności stopniowego przeprowadzenia transformacji regionów górniczych i sektora wydobywania branży węgla brunatnego oraz sektora elektroenergetycznego, z jednoczesnym uwzględnieniem kwestii społecznych i bezpieczeństwa energetycznego Rzeczypospolitej Polskiej.

Rozdział I Postanowienia wstępne

§ 1

Status Umowy Społecznej

1. Niniejsza Umowa Społeczna w intencji Stron stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu przepisu art. 9 Kodeksu pracy. Strony podejmą wszelkie działania, by nadać jej taki charakter.
2. Normatywne treści niniejszej Umowy Społecznej będą włączone do obowiązujących u Pracodawców odpowiednich aktów zbiorowego prawa pracy: postanowień układów zbiorowych pracy, porozumień o stosowaniu układu zbiorowego pracy albo regulaminów pracy i/lub wynagradzania. W szczególnych sytuacjach odpowiednie przepisy będą wprowadzane do indywidualnych umów o pracę.
3. Pracodawcy zobowiązują się, że nie później niż w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Umowy Społecznej podejmą prawem przewidziane działania zmierzające do wprowadzenia jej postanowień do odpowiednich aktów zbiorowego prawa pracy, o których mowa w ust. 2, w szczególności do układów zbiorowych pracy.
4. Alternatywnie do zobowiązania z ust. 2 może dojść do powołania organizacji skupiającej Pracodawców objętych Umową Społeczną i zawarcia dla nich ponadzakładowego układu zbiorowego pracy wprowadzającego postanowienia niniejszej Umowy Społecznej w życie.
5. Zawarcie porozumienia transferowego, o którym mowa w art. 26¹ ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. t.j. 2022, poz 854) jest obowiązkowe.
6. Przeniesienie postanowień Umowy Społecznej do innego źródła prawa pracy zgodnie z ustępami powyższymi, nie powoduje wygaśnięcia całej Umowy Społecznej w żadnym zakresie.
7. Z zastrzeżeniem § 34 ust. 3 Umowy, w okresie obowiązywania Umowy Społecznej Pracodawcy zobowiązują się do niewypowiadania obowiązujących u Pracodawców zakładowych układów zbiorowych pracy zawartych na czas nieokreślony, obowiązujących na dzień zawarcia Umowy Społecznej. W przypadku ich wypowiedzenia przez Pracodawcę postanowienia tych aktów będą obowiązywały do dnia wejścia w życie nowych zastępujących je aktów tego samego lub wyższego rzędu.
8. W okresie obowiązywania Umowy Społecznej Pracodawcy zobowiązują się, że nie dokonają żadnych czynności skutkujących tym, że w odniesieniu do Pracowników objętych Umową

Spoleczną przestaną obowiązywać postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z dnia 13 maja 1993 roku bądź Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego z 13 lutego 1992 roku, chyba że w okresie obowiązywania Umowy Pracownicy tych Spółek zostaną objęci nowymi ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy lub nowym ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, o którym mowa powyżej.

9. Tytuły Rozdziałów i paragrafów Umowy nie mają charakteru normatywnego a jedynie opisowy.

Rozdział II Definicje

§ 2

Słownik pojęć

Ileokroć w Umowie Społecznej jest mowa o:

1. **Umowie Społecznej lub Umowie** – oznacza to niniejszą Umowę
2. **NABE S.A.** – oznacza to Narodową Agencję Bezpieczeństwa Energetycznego S.A., która będzie spółką dominującą w Grupie Kapitałowej NABE w rozumieniu ustawy z dnia 15 września 2000 roku - Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2022 poz. 1467, z późn. zm.);
3. **Grupy Kapitałowej NABE lub GK NABE** – oznacza to NABE S.A. oraz spółki prawa handlowego, dla których NABE S.A. jest spółką dominującą w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 ustawy z dnia 15 września 2000 roku - Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2022 poz. 1467, z późn. zm.);
4. **Dniu Wejścia do GK NABE** – oznacza to dzień przeniesienia własności akcji/udziałów spółki będącej stroną Umowy Społecznej na rzecz PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A., a w przypadku PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. - dzień zbycia akcji na rzecz Skarbu Państwa;
5. **Pracodawcy lub Pracodawcach** – oznacza to:
 - 1) NABE S.A.;
 - 2) spółki z GK NABE będące Stronami niniejszej Umowy;
 - 3) Oddziały NABE S.A. oraz oddziały spółek z GK NABE będące pracodawcami w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy;
 - 4) następców prawnych podmiotów wymienionych w pkt. 1 – 3 powyżej;
6. **pracodawcy lub pracodawcach** – oznacza to pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, w tym także Pracodawców;
7. **przedsiębiorstwie prowadzącym działalność wytwórczą energii elektrycznej (zwanym dalej „przedsiębiorstwem energetycznym”)** – oznacza to spółkę akcyjną lub spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, która prowadzi działalność gospodarczą w zakresie wytwarzania energii elektrycznej przy użyciu węgla kamiennego lub brunatnego w oparciu o kondensacyjne jednostki wytwórcze centralnie dysponowane

- o mocy osiągalnej przez co najmniej jedną jednostkę wytwórczą o mocy równej lub wyższej niż 150 MW, które są przyłączone do sieci przesyłowej elektroenergetycznej;
8. **oznaczonej części przedsiębiorstwa energetycznego** – oznacza to elektrownię posiadającą status pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy w ramach struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa energetycznego;
 9. **jednostce wytwórczej (zwanym dalej „blokiem energetycznym”)** – oznacza to wyodrębniony zespół urządzeń należących do przedsiębiorstwa energetycznego, służący do wytwarzania energii i wprowadzania mocy;
 10. **spółce serwisowej przedsiębiorstwa energetycznego** – oznacza to spółkę zależną w rozumieniu kodeksu spółek handlowych, w której przedsiębiorstwo energetyczne posiada status spółki dominującej w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 ustawy z dnia 15 września 2000 roku – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. 2022 poz. 1467, z późn. zm.);
 11. **przedsiębiorstwie górnictwie węgla brunatnego (zwanym dalej „przedsiębiorstwem górnictwem”)** – oznacza to podmiot będący:
 - 1) spółką akcyjną lub spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, która prowadzi wydobycie węgla brunatnego na podstawie koncesji lub która prowadzi likwidację zakładu górnictwa oraz działania polikwidacyjne na terenach górniczych węgla brunatnego;
 - 2) spółką, w której Skarb Państwa lub spółki, o których mowa w pkt 1, posiadają akcje albo udziały, prowadzącą wydobycie węgla brunatnego na podstawie koncesji albo która prowadzi likwidację zakładu górnictwa, działania polikwidacyjne na terenach górniczych węgla brunatnego albo zabezpiecza kopalnię przed zagrożeniami wodnymi, gazowymi oraz pożarowymi po zakończeniu likwidacji kopalni,
 12. **oznaczonej części przedsiębiorstwa górnictwa węgla brunatnego** – oznacza to zakład górniczy węgla brunatnego posiadający status pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy w ramach struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa górnictwa węgla brunatnego;
 13. **zakładzie górnictwie węgla brunatnego** – oznacza to służący wydobywaniu węgla brunatnego zakład górniczy w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 18 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku – Prawo geologiczne i górnicze (t.j. Dz. U. z 2022, poz. 1072, z późn. zm.);
 14. **spółce serwisowej przedsiębiorstwa górnictwa węgla brunatnego** – oznacza to spółkę zależną w rozumieniu kodeksu spółek handlowych, w której przedsiębiorstwo górnictwa węgla brunatnego posiada status spółki dominującej w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 ustawy z dnia 15 września 2000 roku – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2022 poz. 1467, z późn. zm.);
 15. **Ustawie o zwolnieniach grupowych** – oznacza to ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969, z późn. zm);
 16. **Przyczynach niedotyczących Pracownika** – oznacza to przyczyny w rozumieniu przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, lub w razie ich uchylenia, innych przepisów powszechnie obowiązujących, które będą regulować szczególne zasady rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

Zawode
Kępski
6
Poznań 4

17. **Związkach Zawodowych** – oznacza to zakładowe lub międzyzakładowe organizacje związkowe działające u Pracodawcy lub Pracodawców na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych;
18. **Kodeksie pracy** – oznacza to ustawę z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022, poz. 1510 z późn. zm.);
19. **Ustawie o związkach zawodowych** – oznacza to ustawę z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022r., poz. 854 z późn.zm);
20. **Wynagrodzeniu** - rozumie się przez to wynagrodzenie brutto.

Rozdział III Źródła prawa pracy, status pracodawcy

§ 3

Zachowanie uprawnień pracowniczych

1. W okresie obowiązywania Umowy Społecznej Pracodawcy zobowiązują się do bezwzględnego respektowania uprawnień pracowniczych wynikających z Umowy Społecznej oraz wszelkich aktów zakładowego prawa pracy, w tym umów społecznych, umów zbiorowych oraz porozumień zbiorowych, układów zbiorowych pracy, regulaminów zawartych przez Pracodawców i Związki Zawodowe obowiązujących u Pracodawców na dzień zawarcia Umowy Społecznej, w ich zakresie przedmiotowym, podmiotowym i czasowym.
2. Pracodawcy oświadczają, że wszystkie zobowiązania, o których mowa w ust. 1, jak również te wprowadzone później w okresie obowiązywania Umowy Społecznej, zostaną zachowane. W przypadku przekształceń skutkujących utratą mocy obowiązującej tych zobowiązań wobec Pracownika lub grupy Pracowników, zobowiązania te zostaną niezwłocznie przeniesione do źródeł prawa pracy obowiązujących lub które będą obowiązywać u Pracodawców dotychczasowo funkcjonujących lub powstałych w następstwie procesu przekształcenia. Prawa te traktowane będą jako prawa nabyte Pracowników, co znajdzie potwierdzenie w postanowieniach układów zbiorowych pracy.
3. Pracodawcy oświadczają, że w okresie obowiązywania Umowy Społecznej zobowiązują się do niewypowiedzenia Umowy Społecznej, porozumień zbiorowych oraz umów zbiorowych obowiązujących u Pracodawców na dzień zawarcia niniejszej Umowy, co oznacza, że w okresie obowiązywania Umowy Społecznej nie będą podejmowane jakiegokolwiek działania mające na celu wypowiedzenie, częściowe wypowiedzenie, odstąpienie, jednostronną zmianę, utratę mocy obowiązywania ww. porozumień zbiorowych oraz umów zbiorowych, czy też spowodowanie sytuacji, w której dla Pracownika albo grupy Pracowników przestałyby one obowiązywać.
4. Strona Rządowa oraz Strona Pracodawców oświadczają, że w następstwie wydzielenia wytwórczych i wydobywczych aktywów węglowych ze Spółek z udziałem Skarbu Państwa oraz późniejszych zmian organizacyjnych nie zostaną w okresie obowiązywania Umowy Społecznej uszczuplone zobowiązania względem Pracowników oraz Związków Zawodowych obowiązujące



Strona Pracodawców 7 *Kespu*

na dzień zawarcia niniejszej Umowy Społecznej, w szczególności określone w obowiązujących umowach i porozumieniach zbiorowych oraz w Umowie Społecznej.

5. Strona Rządowa oraz Strona Pracodawców zobowiązują się, że dokonując wydzielenia wytwórczych i wydobywczych aktywów węglowych ze Spółek z udziałem Skarbu Państwa dokonają ze Stroną Związkową uprzednich konsultacji docelowych: struktur organizacyjnych, regulaminu oraz schematu organizacyjnego NABE S.A. Analogiczne konsultacje będą dokonywane przy okazji późniejszych przekształceń w okresie obowiązywania Umowy Społecznej.
6. Strona Rządowa oraz Strona Pracodawców zobowiązują się do zagwarantowania w okresie obowiązywania Umowy Społecznej dotychczasowego statusu pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy Pracodawcom wymienionym w Załączniku nr 1 do Umowy, przy czym ww. Załącznik będzie stanowić integralną część Umowy Społecznej. W przypadku przekazania części albo całości zakładu pracy takiego Pracodawcy do innego Pracodawcy w okresie obowiązywania Umowy Społecznej, zostanie ona zorganizowana w nowego, osobnego pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, chyba że w porozumieniu zawartym na podstawie art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych wypracowane zostanie inne rozwiązanie.

Rozdział IV Pracownicy

§ 4

Zakres podmiotowy Umowy Społecznej

1. Postanowieniami Umowy objęci są wszyscy Pracownicy zatrudnieni lub którzy zostaną zatrudnieni w późniejszym okresie w GK NABE, na podstawie umowy o pracę u Pracodawców.
2. Postanowieniami Umowy objęci są również Pracownicy, którzy na podstawie obowiązujących przepisów prawa nie świadczą pracy z usprawiedliwionych przyczyn i mogą zgodnie z prawem wrócić do pracy po zakończeniu nieobecności w ramach istniejącego stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności Pracowników przebywających na świadczeniach rehabilitacyjnych, urlopach macierzyńskich, wychowawczych i bezpłatnych, jak również osób wypełniających obowiązek służby wojskowej w rozumieniu ustawy z dnia 11 marca 2022 roku o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2022, poz. 2305, z późn. zm). Postanowieniami Umowy Społecznej objęci są także Pracownicy, którzy podejmą zatrudnienie u Pracodawców na skutek prawomocnego wyroku sądu lub ugody przywracających do pracy, a którzy pozostawaliby z tymi Pracodawcami w stosunku pracy w Dniu Wejścia do GK NABE.

Rozdział V Zasady Stabilizacji Zatrudnienia

§ 5

Zakres przedmiotowy Stabilizacji Zatrudnienia
Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących Pracownika

1. Wprowadza się stabilizację zatrudnienia Pracowników na zasadach niżej określonych oraz uprawnienie do otrzymania odprawy dodatkowej, w sytuacji naruszenia przez Pracodawcę zasad stabilizacji zatrudnienia. Okres stabilizacji zatrudnienia dla Pracowników zatrudnionych u poszczególnych Pracodawców trwa od dnia wejścia w życie Umowy Społecznej do dnia określonego w § 34 ust. 4 Umowy.
2. Stabilizacja zatrudnienia polega na tym, że Pracodawca, jeżeli:
 - 1) ma zamiar zmienić Pracownikowi warunki umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego z przyczyn niedotyczących Pracownika, proponuje Pracownikowi nowe warunki umowy o pracę zgodne z propozycją odpowiedniej pracy, pod rygorem wypłaty odprawy dodatkowej, o której mowa w § 15 Umowy;
 - 2) ma zamiar rozwiązać z Pracownikiem umowę o pracę w drodze wypowiedzenia, z przyczyn niedotyczących Pracownika, wskazuje Pracownikowi, na zasadach określonych w ust. 3, 4 i 5, odpowiednią pracę u innego Pracodawcy, pod rygorem wypłaty odprawy dodatkowej, o której mowa w § 15 Umowy.
3. Pracodawca, pomimo dokonania wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących Pracownika, nie jest zobowiązany do wypłaty odprawy dodatkowej, jeżeli zaproponuje lub wskaże Pracownikowi możliwość wykonywania odpowiedniej pracy u innego Pracodawcy objętego zasadami stabilizacji zatrudnienia, na zasadach określonych w ustępie 4 i 5.
4. Pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty odprawy dodatkowej, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę było poprzedzone propozycją trójstronnego porozumienia o przejściu Pracownika do innego Pracodawcy. Rozwiązanie powyższe polega na tym, że Pracodawca wskazuje Pracownikowi odpowiednią pracę u innego Pracodawcy. Po wstępnym porozumieniu się Pracodawców o przejściu Pracownika, warunki tego przejścia są przedstawiane Pracownikowi. Wymogiem przejścia Pracownika do innego Pracodawcy jest zgoda Pracownika. Jeżeli taka zgoda ma miejsce, to dochodzi do trójstronnego uzgodnienia, w wyniku którego Pracownik – przy zachowaniu ciągłości zatrudnienia – zachowuje pracę poprzez rozwiązanie umowy o pracę z dotychczasowym Pracodawcą na zasadzie porozumienia stron i zawarcie umowy o pracę z nowym Pracodawcą. Jeżeli Pracownik odmawia zgody na przejście do innego Pracodawcy, to odmowa taka powinna być pisemnie uzasadniona poprzez wskazanie takich okoliczności, które nie odpowiadają warunkom odpowiedniej pracy. Jeżeli odmowa Pracownika będzie uznana przez Pracodawcę za nieuzasadnioną, wówczas dodatkowa odprawa nie będzie wypłacona, a ewentualny spór na tym tle rozstrzygać będzie sąd powszechny.
5. Pracodawca nie będzie miał również obowiązku wypłacenia odprawy dodatkowej, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę jest połączone ze wskazaniem możliwości wykonywania odpowiedniej pracy w ten sposób, że w razie braku możliwości przewidzianej w ust. 4 (brak zgody Pracownika), Pracodawca wypowiadając Pracownikowi umowę o pracę w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazuje Pracownikowi możliwość podjęcia odpowiedniej pracy



Kaspv.
9
Zarys
K



u innego Pracodawcy, a ten inny Pracodawca przedkłada jednocześnie nieodwołalne pisemne oświadczenie o zawarciu umowy o pracę z Pracownikiem z datą zbieżną z datą ustania stosunku pracy, wiążące tego Pracodawcę przez 7 dni. Jeżeli Pracownik nie wyrazi zgody na zawarcie umowy o pracę z nowym Pracodawcą w terminie 7 dni od daty ustania stosunku pracy, decyzja taka powinna być pisemnie uzasadniona poprzez wskazanie takich okoliczności, które nie odpowiadają warunkom odpowiedniej pracy. Jeżeli odmowa Pracownika będzie uznana przez Pracodawcę za nieuzasadnioną, wówczas dodatkowa odprawa nie będzie wypłacona, a ewentualny spór na tym tle rozstrzygać będzie sąd powszechny.

6. O zamiarze złożenia Pracownikowi propozycji odpowiedniej pracy u siebie lub u innego Pracodawcy zgodnie z procedurą przewidzianą w niniejszym paragrafie, Pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą Pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą złożenie Pracownikowi propozycji odpowiedniej pracy oraz umożliwiając zajęcie stanowiska przez ww. organizację związkową w ciągu 5 dni od dnia otrzymania tego zawiadomienia.
7. Jeżeli w wyniku działań prawnych Pracodawcy, o których mowa ust. 4 i 5 Pracownik miałby wykonywać pracę u innego Pracodawcy, musi to być Pracodawca stosujący zasady stabilizacji zatrudnienia wynikające z Umowy Społecznej lub korzystniejsze lub – w przypadku ich braku – Pracodawca gwarantuje Pracownikowi zasady stabilizacji zatrudnienia wynikające z Umowy Społecznej potwierdzone w umowie o pracę lub innym źródle zakładowego prawa pracy. Jeżeli warunek ten nie jest spełniony, Pracodawca wypłaci Pracownikowi odszkodowanie liczone jak dodatkowa odprawa za naruszenie zasad stabilizacji bez względu na to, czy doszło do rozwiązania stosunku pracy.
8. Zasady stabilizacji zatrudnienia nie obejmują Pracowników, którzy nabyli uprawnienia do emerytury z tytułu osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego lub renty.

§ 6

Odpowiednia praca

1. Strony zgodnie oświadczają, że ilekroć w postanowieniach niniejszej Umowy Społecznej jest mowa o odpowiedniej pracy, oznacza to propozycję pracy, w przypadku której są spełnione łącznie następujące warunki:
 - 1) wartość świadczeń otrzymywanych od Pracodawcy nie może być niższa od wartości świadczeń do tej pory otrzymywanych przez Pracownika, przy czym, w razie potrzeby, stosowane są dodatki wyrównawcze;
 - 2) zadania przypisane do wykonania nie przekraczają kwalifikacji oraz możliwości psychofizycznych (zdolność do wykonywania pracy) Pracownika, ale nie są też poniżej kwalifikacji Pracownika;
 - 3) miejsce wykonywania pracy znajduje się w odległości nie większej, niż 40 km od dotychczasowego miejsca wykonywania pracy; odległość 40 km może być przekroczona, jeżeli w wyniku takiej zmiany zmniejszyłaby się odległość miejsca wykonywania pracy Pracownika od miejsca jego zamieszkania, przy czym w każdym przypadku miejsce wykonywania pracy nie może znajdować się w większej odległości, niż 50 km od miejsca

   
Zawieszono 10

zamieszkania, chyba że Pracownik wyrazi na to zgodę; przez miejsce wykonywania pracy rozumie się miejscowość, w której Pracownik jest obowiązany stawić się do pracy i gdzie ją kończy;

- 4) wymiar czasu pracy jest nie niższy od dotychczasowego.
2. Przy ustalaniu wartości świadczeń, o których mowa w ust. 1 pkt 1, bierze się pod uwagę te świadczenia Pracodawcy, które są uwzględniane przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
3. Przy ustalaniu, czy spełnione są parametry odpowiedniej pracy, o których mowa w ust. 1, bierze się pod uwagę cechy zatrudnienia Pracownika na dzień ustania stosunku pracy. W przypadku zatrudnienia Pracownika na podstawie terminowej umowy o pracę, propozycja odpowiedniej pracy nie musi wydłużać okresu, na jaki umowa o pracę została zawarta.
4. W przypadku, gdy Pracownik jest zatrudniony w Oddziale NABE S.A. będącym pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy i jest mu proponowana odpowiednia praca u innego Pracodawcy w trybie § 5 ust. 3, 4 lub 5 Umowy, nie powinien to być Pracodawca mający status spółki zależnej dla NABE S.A.

§ 7

Wypowiedzenie zmieniające z przyczyn niedotyczących Pracownika

Jeżeli Pracodawca dokonuje wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę z przyczyn niedotyczących Pracownika a propozycja nowych warunków zatrudnienia będzie spełniała wymogi odpowiedniej pracy, to odmowa przyjęcia propozycji Pracodawcy znosi stabilizację zatrudnienia i nie daje Pracownikowi uprawnienia do otrzymania odprawy dodatkowej, o której mowa w § 15.

§ 8

Szczególna ochrona warunków pracy

1. Jeżeli w wyniku badań okresowych lub kontrolnych Pracownik zostanie uznany za niezdolnego do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy Pracodawca zobowiązuje się dołożyć wszelkich starań, aby zaproponować Pracownikowi wykonywanie innej pracy, spełniającej wymogi odpowiedniej pracy, z tymi modyfikacjami, że:
 - 1) stanowisko powinno być odpowiednie do kwalifikacji zawodowych i możliwości wykonywania pracy przez Pracownika, oraz
 - 2) świadczenia na nowym stanowisku pracy będą takie, jak przewidziane na tym stanowisku pracy u danego Pracodawcy.
2. Jeżeli przyjęcie przez Pracownika propozycji, o której mowa w ust. 1 („przeniesienie”) spowoduje obniżenie wynagrodzenia, Pracownikowi przez czas niezbędny do przekwalifikowania, ale nie krótszy, niż 6 miesięcy wykonywania pracy na tym stanowisku, przysługuje dodatek wyrównawczy stanowiący różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie, a wynagrodzeniem po przeniesieniu Pracownika na nowe stanowisko pracy.

3. Jeżeli Pracownik na podstawie orzeczenia lekarskiego został uznany za niezdolnego do pracy wskutek wypadku przy pracy niezawinionego przez poszkodowanego Pracownika, choroby zawodowej lub choroby związanej z warunkami środowiska pracy, Pracodawca ma obowiązek zaproponować mu inną pracę, odpowiednią do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych. Pracodawca jest obowiązany, na swój koszt, przeszkolić Pracownika zgodnie z wymogami nowego stanowiska pracy. Jeżeli przyjęcie tej propozycji przez Pracownika („przeniesienie”) spowoduje obniżenie wynagrodzenia, Pracownikowi przez cały okres wykonywania pracy na tym stanowisku przysługuje dodatek wyrównawczy stanowiący różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu Pracownika do tej pracy.
4. Jeżeli Pracownik na podstawie orzeczenia lekarskiego został uznany za niezdolnego do pracy wskutek zawinionego przez siebie wypadku przy pracy Pracodawca ma obowiązek zaproponować mu inną pracę, odpowiednią do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych. Pracodawca jest obowiązany, na swój koszt, przeszkolić Pracownika zgodnie z wymogami nowego stanowiska pracy. Jeżeli przyjęcie tej propozycji przez Pracownika („przeniesienie”) spowoduje obniżenie wynagrodzenia, Pracownikowi przez czas niezbędny do przekwalifikowania, ale nie krótszy, niż 6 miesięcy wykonywania pracy na tym stanowisku przysługuje dodatek wyrównawczy stanowiący różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika na nowe stanowisko pracy.
5. Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z Pracownikiem w trybie art. 53 Kodeksu pracy, jeżeli niezdolność Pracownika do pracy w przypadkach, o których mowa w tym przepisie, jest spowodowana wypadkiem przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy lub chorobą zawodową, pod rygorem wypłaty odprawy dodatkowej, o której mowa w § 15 Umowy.
6. Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z Pracownikiem w trybie art. 53 Kodeksu pracy, jeżeli usprawiedliwiona nieobecność Pracownika w pracy wskutek choroby w przypadkach, o których mowa w tym przepisie, nie przekroczyła 12 miesięcy kalendarzowych, pod rygorem wypłaty odprawy dodatkowej, o której mowa w § 15 Umowy.

§ 9

Zakres podmiotowy Stabilizacji Zatrudnienia oraz zasady zaliczania stażu pracy

1. Stabilizacją zatrudnienia są objęci Pracownicy, którzy w dniu naruszenia zasad stabilizacji zatrudnienia mają staż pracy u Pracodawców bądź u poprzedników prawnych tych Pracodawców wynoszący co najmniej 730 dni kalendarzowych, bez względu na rodzaj umowy o pracę, na podstawie której Pracownik był zatrudniony, bez względu na wymiar czasu pracy oraz bez względu na przerwy w zatrudnieniu. W razie braku ciągłości zatrudnienia, przez rok rozumie się 365 dni kalendarzowych (chodzi o Pracowników zatrudnionych z przerwami), z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Przez poprzedników prawnych Pracodawcy, o których mowa w ust. 1, rozumie się wszystkich poprzedników prawnych Pracodawcy.
3. Do stażu pracy, o którym mowa w ust. 1, zalicza się także zakładowy staż pracy Pracownika u dotychczasowego Pracodawcy w sytuacji, w której Pracownik podjął zatrudnienie u Pracodawcy

na zasadzie trójstronnego porozumienia zawartego z dotychczasowym oraz nowym Pracodawcą, dotyczącego rozwiązania umowy o pracę z dotychczasowym Pracodawcą przy jednoczesnym zawarciu umowy o pracę z nowym Pracodawcą.

4. W przypadku Pracowników, o których mowa w ust. 3 Strony potwierdzają, że w wyniku zawarcia porozumień o rozwiązaniu i zawarciu umów o pracę doszło do kontynuacji stosunku pracy, w związku z czym staż pracy u Pracodawcy przekazującego (lub u jego poprzednika prawnego) Pracownika do Pracodawcy przejmującego, jest zaliczany do stażu pracy, o którym mowa w ust. 1, bez względu na to, jaki charakter prawny miał Pracodawca przekazujący.

§ 10

Zasady Stabilizacji Zatrudnienia dla kadry dyrektorskiej

1. Zasady stabilizacji zatrudnienia nie obejmują:
 - 1) Pracowników zatrudnionych na stanowisku pełnomocnika lub doradcy, jeżeli podlegają bezpośrednio Zarządowi Spółki zgodnie z regulaminem organizacyjnym spółki;
 - 2) Pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów, którzy podlegają bezpośrednio Zarządowi Spółki zgodnie z regulaminem organizacyjnym spółki, oraz ich zastępców;
 - 3) dyrektorów Oddziałów oraz ich zastępców- jeżeli ich zakładowy staż pracy u Pracodawców wynosi mniej, niż 36 miesięcy.
2. W stosunku do Pracowników, o których mowa w ust. 1, których staż pracy u Pracodawców wynosi co najmniej 36 miesięcy, postanowienia dotyczące odpowiedniej pracy stosuje się z tym zastrzeżeniem, że wartość świadczeń otrzymywanych od Pracodawcy nie może być niższa od wartości świadczeń otrzymywanych w ramach stosunku pracy na ostatnim stanowisku, które Pracownik zajmował przed objęciem stanowiska z katalogu stanowisk wymienionych w ust. 1. W przypadku, gdy Pracownik nie był wcześniej u tego Pracodawcy zatrudniony w ramach stosunku pracy na stanowisku innym, niż określone w katalogu stanowisk wymienionych w ust. 1, ograniczenia z § 6 ust. 1 pkt 1 nie stosuje się.

§ 11

Zasady wypłaty dodatkowego odszkodowania i dodatkowego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku prawomocnego wyroku sądu

1. Jeżeli Pracodawca rozwiąże z Pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia albo umowa o pracę rozwiąże się na skutek wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a z prawomocnego wyroku sądowego będzie wynikało, że przyczyny leżące u podstaw wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia są nieprawdziwe, zaś sąd orzeknie o odszkodowaniu, Pracodawca będzie miał obowiązek wypłacenia Pracownikowi dodatkowego odszkodowania w wysokości odprawy dodatkowej, o której mowa w § 15 Umowy. W takim przypadku wypłata dodatkowego odszkodowania następuje w terminie czternastu dni od dnia uprawomocnienia się wyroku w sprawie.

2. Jeżeli w okolicznościach określonych w ust. 1 sąd pracy przywróci Pracownika do pracy, a Pracownik zgłosi gotowość do podjęcia pracy i podejmie pracę zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, wypłacane jest mu dodatkowe wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak, niż za okres 24 miesięcy. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia ustalonego w zdaniu poprzedzającym nie może przekraczać wysokości dodatkowej odprawy, o której mowa w § 15 Umowy, jaka by przysługiwała Pracownikowi na dzień rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w ust. 1.
3. Podstawą obliczenia dodatkowego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wymienionego w ust. 2, jest kwota wynagrodzenia Pracownika obliczonego jak wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby wyliczone na dzień rozwiązania stosunku pracy zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Za niepełny miesiąc wypłaca się proporcjonalną część wynagrodzenia.
4. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 wypłacane jest:
 - 1) za każdy miesiąc, w którym Pracownik był bezrobotny bez prawa do zasiłku – w pełnej wysokości o której mowa w ust. 3, z uwzględnieniem ust. 5;
 - 2) za każdy miesiąc, w którym Pracownik otrzymał zasiłek dla bezrobotnych - obniżone o kwotę tego zasiłku;
 - 3) za każdy miesiąc, w którym Pracownik nie był zarejestrowany jako bezrobotny – obniżone o kwotę przychodu z tytułu zatrudnienia, w tym przychodu z działalności gospodarczej, jaki Pracownik otrzymywał w tych miesiącach.
5. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, nie należy się:
 - 1) za każdy miesiąc, w którym Pracownik pobierał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy lub zasiłek za czas niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne albo inne świadczenia i zasiłki z ubezpieczeń społecznych, z tym zastrzeżeniem, że w przypadku, w którym wynagrodzenie Pracownika za czas niezdolności do pracy na skutek choroby jest niższe, od wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, jakie Pracownik otrzymywałby u Pracodawcy – Pracownikowi wypłaca się różnicę;
 - 2) za każdy miesiąc, w którym Pracownik otrzymywał rentę z tytułu niezdolności do pracy lub rentę szkoleniową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2022, poz 504, z późn.zm), zwanej dalej „ustawą o emeryturach i Rentach z FUS”;
 - 3) za każdy miesiąc, w którym Pracownik pobierał emeryturę;
 - 4) za czas pozostawania bez pracy, za który zasądzone Pracownikowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zgodnie z przepisami prawa pracy.
6. Warunkiem wypłaty dodatkowego wynagrodzenia jest przedstawienie przez Pracownika oryginału informacji z urzędu pracy, z której wynikać będzie, w jakim okresie pozostawał zarejestrowany jako bezrobotny i za jaki okres otrzymywał zasiłek dla bezrobotnych, a także właściwej deklaracji podatkowej dotyczącej zatrudnienia lub innych dokumentów wykazujących wysokość uzyskanych przychodów oraz świadczeń, o których mowa w ust. 4 i 5 za okres, za który Pracownik domaga się dodatkowego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przy czym Pracodawca zastrzega

sobie prawo weryfikacji tych dokumentów. Jeżeli w przypadku, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, Pracownik nie przedstawi dowodów pozwalających na ustalenie wysokości dodatkowego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za dany miesiąc, wynagrodzenie to za ten miesiąc jest nienależne.

§ 12

Zasady Stabilizacji Zatrudnienia a transfer Pracowników

W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, w porozumieniu transferowym zostaną obligatoryjnie uzgodnione kwestie kontynuowania zasad stabilizacji zatrudnienia przez nowego Pracodawcę. Jeżeli nie dojdzie do podpisania porozumienia transferowego nowy Pracodawca zagwarantuje Pracownikowi zasady stabilizacji zatrudnienia określone w niniejszej Umowie, potwierdzone w umowie o pracę lub innym źródle zakładowego prawa pracy. Jeżeli warunek ten nie jest spełniony, nowy Pracodawca wypłaci Pracownikowi odszkodowanie w wysokości odprawy dodatkowej, o której mowa w § 15 Umowy, bez względu na to, czy doszło do rozwiązania stosunku pracy u nowego Pracodawcy.

§ 13

Zasady stabilizacji zatrudnienia a zwolnienia grupowe

W sytuacji przeprowadzania przez Pracodawcę zwolnień grupowych na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych w razie gdyby nie doszło do podpisania porozumienia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 tej ustawy, Pracodawca opracowując regulamin zwolnień grupowych uwzględni wysokości odpraw dodatkowych dla Pracowników na poziomie wskazanym w § 15 Umowy. W przypadku braku takiej regulacji w regulaminie Pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty odprawy dodatkowej, o której mowa w § 15 Umowy.

§ 14

Rozwiązanie umowy o pracę przez Pracownika z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy

1. Jeżeli Pracownik dokona rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w formie pisemnej, z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, w postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec Pracownika, w szczególności z powodu dyskryminacji, molestowania lub mobbingu, odprawa dodatkowa, o której mowa w § 15 Umowy, należna będzie Pracownikowi na podstawie prawomocnego wyroku sądowego potwierdzającego, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez Pracownika było uzasadnione.
2. Przyczyny, o których mowa w ust. 1, muszą być wskazane w pisemnym oświadczeniu woli Pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę.

§ 15



Złodek Kasp. 15



Odprawa dodatkowa

1. Odprawa dodatkowa podlega wypłacie Pracownikowi zgodnie z postanowieniami niniejszego Rozdziału, obok innych odpraw lub świadczeń należnych Pracownikowi. W szczególności odprawa dodatkowa będzie Pracownikowi wypłacana przez Pracodawcę obok odprawy ustawowej, wynikającej z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.
2. Wysokość odprawy dodatkowej jest zależna od stażu pracy, jaki uprawniony do otrzymania tej odprawy Pracownik ma u jednego lub większej liczby Pracodawców lub ich poprzedników prawnych w rozumieniu § 9 ust. 1 – 3 Umowy.
3. Podstawą obliczenia odprawy dodatkowej jest jednomiesięczne wynagrodzenie Pracownika na dzień powstania prawa do odprawy dodatkowej, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
4. Wysokość odprawy dodatkowej oblicza się mnożąc podstawę określoną zgodnie z ust. 3 przez liczbę pełnych lat, jakie Pracownik przepracował łącznie u Pracodawców i ich poprzedników prawnych w rozumieniu § 9 ust. 1 - 3 Umowy na dzień powstania prawa do odprawy. W razie braku ciągłości zatrudnienia u Pracodawców, przez rok rozumie się 365 dni kalendarzowych. Odprawa dodatkowa jest wypłacana jednorazowo.
5. W przypadku, gdy Pracownik otrzymał odprawę dodatkową, o której mowa w niniejszym paragrafie, a następnie został ponownie zatrudniony u tego samego Pracodawcy, przy wyliczaniu odprawy dodatkowej zgodnie z ust. 4 nie uwzględnia się stażu pracy, który był uwzględniony przy wyliczeniu poprzedniej odprawy dodatkowej u tego Pracodawcy.
6. Maksymalna wysokość odprawy dodatkowej wynosi 33 - krotność podstawy w rozumieniu ust. 3.
7. Odprawa dodatkowa będzie wypłacana w terminie 14 dni od dnia następnego po zakończeniu okresu wypowiedzenia lub dniu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

§ 16

Regulacje kolizyjne

1. W przypadku zbiegu postanowień niniejszego rozdziału Umowy Społecznej z obowiązującymi u Pracodawcy źródłami prawa pracy uprawniającymi Pracownika do pozaustawowych świadczeń majątkowych w związku ze zmianą warunków zatrudnienia lub z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących Pracownika, Pracodawca ma obowiązek w pierwszej kolejności stosować postanowienia niniejszego rozdziału, tj.:
 - 1) w przypadku zamiaru wypowiedzenia Pracownikowi umowy o pracę z przyczyn niedotyczących Pracownika zaproponować Pracownikowi odpowiednią pracę u innego Pracodawcy zgodnie z § 5 ust. 3, 4 lub 5 w zw. z § 6 Umowy;
 - 2) w przypadku zamiaru wypowiedzenia Pracownikowi warunków pracy lub płacy zaproponować Pracownikowi odpowiednią pracę zgodnie z § 7 w zw. z § 6 Umowy.
2. W przypadku:
 - 1) odmowy przyjęcia przez Pracownika odpowiedniej pracy u innego Pracodawcy

- i w konsekwencji wypowiedzenia mu umowy o pracę;
- 2) odmowy przyjęcia przez Pracownika nowych warunków pracy lub płacy spełniających warunki odpowiedniej pracy w drodze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy przez Pracodawcę,
- Pracownik zachowuje prawo do pozaustawowych świadczeń pieniężnych zgodnie z zasadami wynikającymi ze źródeł prawa pracy obowiązujących u Pracodawcy, o których mowa w ust. 1, w szczególności takich jak odszkodowania, odprawy etc.
 3. W przypadku, gdy Pracownik będzie miał prawo do odprawy dodatkowej, dodatkowego odszkodowania lub dodatkowego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zgodnie z postanowieniami niniejszego Rozdziału w zbiegu z pozaustawowymi świadczeniami majątkowymi, o których mowa w ust. 1, Pracownik ma prawo tylko do jednego, korzystniejszego świadczenia pieniężnego.
 4. Postanowienia niniejszego paragrafu stosuje się także w okresie od dnia wejścia w życie Umowy Społecznej do dnia implementacji jej postanowień normatywnych do obowiązujących u Pracodawców odpowiednich aktów zbiorowego prawa pracy zgodnie z postanowieniami § 1 ust. 3 Umowy.
 5. Skorzystanie przez Pracownika z ustawowego prawa do urlopu górniczego lub urlopu energetycznego lub jednorazowej odprawy pieniężnej, o których mowa w akcie normatywnym, o którym mowa w § 24 Umowy Społecznej, wyłącza prawo Pracownika do odprawy dodatkowej przewidzianej w Umowie.
 6. W przypadku zbiegu prawa do świadczeń pieniężnych określonych w niniejszym Rozdziale Pracownikowi przysługuje prawo tylko do jednego, wyższego świadczenia.

Rozdział VI Gwarancje Wzrostu Wynagrodzeń

§ 17

Konsultacja wzrostu wynagrodzeń

1. Pracodawcy zobowiązują się do przedkładania Związkom Zawodowym działającym u Pracodawcy, w okresie tworzenia planów budżetowych na rok następny, nie później jednak, niż do 31 października każdego roku, propozycji przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na rok następny.
2. Pracodawcy zobowiązują się do przedkładania Związkom Zawodowym działającym u Pracodawcy, w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, informacji dotyczących całkowitego rozliczenia funduszu płac za rok ubiegły. W szczególności dotyczy to zestawienia kwot prognozowanych z faktycznie wypłaconymi, z rozbiem na wszystkie składniki wynagrodzeń.
3. Pracodawcy zobowiązują się do corocznej podwyżki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u Pracodawcy, nie mniej, niż o wskaźnik wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ustalany każdorazowo w formie Porozumienia zawartego pomiędzy Pracodawcą i Związkami Zawodowymi działającym u Pracodawcy, w terminie do dnia 31 marca każdego roku.

Zaweda

17

Kesj
f 9

4. Brak zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 3, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, stanowi podstawę do wszczęcia sporu zbiorowego, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz. U. z 2020, poz. 123, z późn.zm).
5. Pracodawcy zobowiązują się negocjować ze Związkami Zawodowymi zasady wynagrodzenia i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych u poszczególnych Pracodawców, chyba że zasady te wynikają z zakładowych układów zbiorowych Pracy.
6. Jeżeli zasady negocjowania corocznego wzrostu wynagrodzeń u danego Pracodawcy wynikają z wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy, postanowienia ust. 1 – 4 nie mają zastosowania.

§ 18

Nagroda z zysku

Pracodawca zwróci się do NABE S.A. o wystąpienie do właściwego organu NABE S.A. z wnioskiem o dokonanie podziału zysku netto przewidującego wypłatę nagrody dla Pracowników, płatnej w terminie 30 dni od dnia zakończenia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

§ 19

Dodatkowe świadczenia

1. Pracownicy zachowują prawo do :
 - 1) nagrody rocznej, stanowiącej nie więcej, niż 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku poprzedniego;
 - 2) nagrody z okazji Dnia Energetyka;
 - 3) nagrody z okazji Dnia Górnika;- na dotychczasowych zasadach, nie gorszych niż na dzień wejścia w życie niniejszej Umowy.
2. Dodatkowe nagrody oraz ich wysokość, ponad te, które wynikają z zasad określonych w ust. 1, wymagają corocznego uzgodnienia ze Związkami Zawodowymi.

§ 20

Nagroda konsolidacyjna

1. Każdy z Pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy otrzyma nagrodę konsolidacyjną w łącznej wysokości 8.000,00 brutto (słownie : osiem tysięcy złotych brutto) z tytułu wejścia do GK NABE i zawarcia niniejszej Umowy Społecznej, z zastrzeżeniem ust. 4. W przypadku Pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość nagrody ulega proporcjonalnemu obniżeniu, z zastrzeżeniem ust. 4
2. Nagroda, o której mowa w ust. 1 przysługuje również Pracownikom PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. oraz jej Oddziałów z tytułu wejścia do GK NABE, tj. zbycia akcji PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. na rzecz Skarbu Państwa.

Kespiv
Zwecke 18

3. Nagroda, o której mowa w ust. 1 i 2 będzie płatna przez Pracodawców w dwóch równych częściach w ten sposób, że pierwsza część będzie płatna w terminie 30 dni od Dnia Wejścia do GK NABE, zaś druga część będzie płatna w terminie do 6 miesięcy liczonych od dnia wypłaty pierwszej raty.
4. Pracownik jest uprawniony do poszczególnych części nagrody, o których mowa w ust. 3, jeżeli na dzień wypłaty danej części nagrody posiada on co najmniej 100 dniowy staż pracy u Pracodawcy lub jego poprzedników prawnych w rozumieniu § 9 ust. 1 – 3 Umowy.
5. Kwota nagród konsolidacyjnych nie może obciążać funduszu wynagrodzeń Pracodawcy.

Rozdział VII Mechanizm finansowania

§ 21

Systemy Wsparcia

1. Strona Rządowa zobowiązuje się do podjęcia działań dla wypracowania i przyjęcia rozwiązań legislacyjnych („System Wsparcia”) umożliwiających w szczególności pokrywanie kosztów nadzwyczajnych wynikających ze skutków transformacji energetycznej.
2. Ze względu na fakt, iż zasady oraz uruchomienie Systemu Wsparcia jest uzależnione od pozytywnej decyzji KE w zakresie pomocy publicznej, Strona Rządowa przeprowadzi proces notyfikacji Systemu Wsparcia w KE, poprzedzony prenotyfikacją. W ramach tych procesów Strona Rządowa zobowiązuje się do przekazywania, z zachowaniem zasad poufności oraz w zakresie dopuszczalnym przez obowiązujące przepisy, przedstawicielom Strony Społecznej informacji na temat przebiegu i wyniku prowadzonych z KE ww. postępowań.
3. System Wsparcia przedstawiony KE będzie brał pod uwagę konieczność stopniowego przeprowadzenia transformacji energetycznej, z jednoczesnym uwzględnieniem kwestii społecznych i bezpieczeństwa energetycznego. Realizacja Umowy Społecznej w zakresie Systemu Wsparcia jest warunkowana pozytywną decyzją KE w sprawie Systemu Wsparcia.
4. Strona Rządowa zobowiązuje się, że w ramach prowadzonych rozmów nad kolejnymi długofalowymi budżetami UE (perspektywami finansowymi UE) będzie mieć na uwadze konieczność zapewnienia środków na:
 - 1) osłonę dla regionów dotkniętych skutkami transformacji sektora elektroenergetycznego;
 - 2) przywracanie terenom przemysłowym funkcji społeczno-gospodarczych.
5. Strony ustalają, iż w sposób szczególny zakresem wsparcia objęte zostają niżej wymienione podregiony (wg. podziału Polski na jednostki NUTS 3) wraz z wymienionymi powiatami i miastami na prawach powiatu, które mogą zostać dotknięte skutkami transformacji przedsiębiorstw sektora elektroenergetycznego – wytwórców energii elektrycznej, branży górnictwa węgla brunatnego oraz przedsiębiorstw okologicznych i okołenergetycznych:
 - 1) Piotrkowski z powiatami: bełchatowskim, piotrkowskim, miasta Piotrkowa Trybunalskiego, radomszczańskim;

- 2) Sieradzki z powiatami: łaskim, wieluńskim, pajęczańskim;
 - 3) Jeleniogórski z powiatami: zgorzeleckim, lubańskim;
 - 4) Opolski z powiatami: opolskim, miasta Opola;
 - 5) Rybnicki z powiatem rybnickim;
 - 6) Radomski z powiatem kozienickim;
 - 7) Sandomiersko-jędrzejowski z powiatem staszowskim;
 - 8) Tarnobrzeski z powiatem mieleckim;
 - 9) Koniński z powiatami: konińskim, miasta Konina, tureckim, kolskim, słupecki;
 - 10) Katowicki, Sosnowiecki, Oświęcimski z powiatami: jaworznickim, mikołowskim, będzińskim, chrzanowskim;
 - 11) Szczeciński z powiatami gryfińskim, polickim, pyrzyckim, miasta Szczecina;
 - 12) Ostrołęcki z powiatem ostrołęckim i miastem Ostrołęką;
 - 13) Tarnobrzeski z powiatem stalowowolskim.
6. Przedstawiciele Strony Związkowej będą informowani o przebiegu prac, o których mowa w ust. 5.

Rozdział VIII Określenie zasobów i funkcji własnych GK NABE niezbędnych do samodzielnego funkcjonowania

§22

Nierozzerwalność funkcji

1. W celu zabezpieczenia samodzielnego funkcjonowania GK NABE w otoczeniu rynkowym i regulacyjnym oraz zapewnienia ciągłości działania we wszystkich funkcjach podstawowych i wsparcia, Strona uzgodniła zakres przedmiotowy, w części dotyczącej wydobycia węgla brunatnego oraz wytwarzania energii elektrycznej z węgla, niezbędny do samodzielnego funkcjonowania GK NABE.
2. Wszystkie funkcje wymienione w ust. 3, 4 i 5 są nierozzerwalnie związane z działalnością GK NABE. Strona Rządowa oraz Strona Pracodawców gwarantują, że po okresie integracji aktywów węglowych nie będą podejmowane żadne działania wydzielające poszczególne części działalności i funkcji poza struktury GK NABE.
3. NABE S.A. będzie posiadała, bez przejmowania od poszczególnych Pracodawców, obok innych niezbędnych do samodzielnego funkcjonowania, następujące funkcje:
 - 1) podstawowa działalność operacyjna i transformacyjna;
 - 2) finanse, księgowość, controlling, skarb i ubezpieczenia, zarządzanie majątkiem;
 - 3) logistyka: zakupy, w tym zakupy paliw i surowców strategicznych, gospodarka magazynowa, inwentaryzacja;
 - 4) handel energią, przesyłanie i dystrybucja ciepła, handel certyfikatami, prawami majątkowymi, itp.;
 - 5) HR, w tym polityka płac;

- 6) IT, obsługa systemów informatycznych i urządzeń teleinformatycznych;
 - 7) obsługa prawna;
 - 8) obsługa związana z komunikacją zewnętrzną i wewnętrzną P-R;
 - 9) remonty infrastruktury podstawowej i pomocniczej;
 - 10) służba BHP i bezpieczeństwa.
4. W zakresie wydobywania węgla brunatnego u poszczególnych Pracodawców, którzy będą wchodzić w skład NABE S.A., obok funkcji wymienionych w ust. 3 (jeżeli występują u Pracodawców na Dzień Wejścia do GK NABE), będzie posiadało w szczególności następujące funkcje:
- 1) realizacja procesu technologicznego, obejmującego prowadzenie górniczych robót eksploatacyjnych i składowania węgla brunatnego oraz kopalni towarzyszących, obsługa transportu węgla i nadkładu oraz kopalni towarzyszących, zwałowanie oraz przeróbka kopalni,
 - 2) prowadzenie robót przygotowawczych na przedpolu wyrobiska odkrywkowego i zwałowiska, prowadzenie odwodnienia wglębno i powierzchniowego, montaż, obsługa i naprawa pomp odwodnieniowych, przygotowanie, utrzymywanie i likwidowanie poziomów roboczych, ciągów technologicznych, pochylni transportowych, infrastruktury górniczej, odwodnieniowej, elektroenergetycznej, teletechnicznej, komunikacyjnej oraz obiektów związanych z funkcjonowaniem zakładu górniczego;
 - 3) obsługa posiadanego sprzętu technologicznego i realizacja kołowego transportu wewnętrznego, niezbędna do realizacji procesu produkcyjnego, w tym transport pracowników,
 - 4) projektowanie oraz nadzór procesu technologicznego eksploatacji, projektowanie; wykonywanie i dokumentowanie prac geologicznych, geologiczno-inżynierskich, hydrogeologicznych, mierniczo-geodezyjnych oraz realizacja niezbędnych prac w zakresie monitorowania i zwalczania zagrożeń naturalnych, wymaganych odrębnymi przepisami, a także wykonywanie niezbędnych badań laboratoryjnych i terenowych w funkcjonujących obiektach służących do: określenia warunków górniczo-geologicznych, hydrogeologicznych, środowiskowych oraz technicznych;
 - 5) prowadzenie prac inwestycyjnych, montażowych, remontowych oraz demontażowych maszyn podstawowych i urządzeń układu technologicznego przy wykorzystaniu posiadanego sprzętu pomocniczego (m.in. dźwigi, podnośniki koszowe), a także diagnostyk i kontroli inspektorskich w zakresach niezbędnych do utrzymania ruchu kopalni, tworzenie i archiwizowanie niezbędnej dokumentacji technicznej, nadzór inspektorski;
 - 6) prowadzenie gospodarek: magazynowej, materiałowej, remontowej, energomaszynowej, inwestycyjnej i nieruchomościami;
 - 7) organizowanie służby BHP, służby ochrony przeciwpożarowej oraz zakładowego pogotowia Ratunkowego, wymaganych odrębnymi przepisami, organizowanie i prowadzenie akcji ratowniczych, monitorowanie szkodliwych czynników środowiska pracy;
 - 8) realizacja niezbędnych prac w zakresie wyłączeń, ochrony środowiska w tym prowadzenie postępowań administracyjnych, odszkodowawczych i realizacja zobowiązań nałożonych przez organy administracji publicznej;

21

- 9) prowadzenie robót rekultywacyjnych po zakończonej eksploatacji górniczej w wyrobiskach i na zwałowiskach.
5. W zakresie wytwarzania energii elektrycznej z węgla u poszczególnych Pracodawców które będą wchodzić w skład NABE S.A., obok funkcji wymienionych w ust. 3 (jeżeli występują u Pracodawców na Dzień Wejścia do GK NABE), będzie posiadało obecnie realizowane funkcje (zgodne z funkcjami umiejscowionymi u poszczególnych Pracodawców na dzień podpisania Umowy Społecznej), w szczególności z zakresu: wytwarzania energii, zarządzania majątkiem produkcyjnym i nieprodukcyjnym, utrzymania ruchu, inwestycji, ochrony środowiska, szeroko rozumianej gospodarki energetycznej oraz poniższe podfunkcje, tj.:
- 1) wytwarzanie energii elektrycznej i świadczenia usług systemowych, uczestnictwo w Rynku Mocy oraz wytwarzanie ciepła, w tym w zakresie:
 - a) realizacji procesu odbioru i kontroli jakości, i magazynowania surowców;
 - b) bieżącego nadzoru nad procesem produkcji;
 - c) optymalizacji i kontroli nad realizacją planów produkcji energii elektrycznej;
 - d) operatywnej współpracy z Operatorem Systemu Przesyłowego (PSE) i lokalnym dystrybutorem ciepła;
 - e) bieżącej kontroli eksploatacji urządzeń oraz dotrzymywania zobowiązań umownych;
 - f) zarządzania emisjami do powietrza i innymi czynnikami środowiskowymi;
 - g) nadzorowania ryzyka ochrony środowiska;
 - 2) koordynacji spraw związanych z planowaniem, organizacją, realizacją i rozliczeniem zadań remontowych i inwestycyjnych we współpracy z NABE S.A., w tym w zakresie:
 - a) współdziałania w opracowaniu strategii utrzymania majątku ze szczególnym uwzględnieniem podniesienia jego efektywności;
 - b) nadzoru nad bieżącym utrzymaniem majątku (utrzymanie zdolności wytwórczych);
 - c) koordynacji i nadzoru nad pracami remontowymi i inwestycyjnymi prowadzonymi przez służby remontowe jak i wykonawców zewnętrznych;
 - d) prowadzenia nadzoru technicznego i inspektorskiego nad realizowanymi pracami remontowymi i inwestycyjnymi;
 - e) prowadzenia laboratorium chemicznego;
 - f) gospodarowania nieruchomościami;
 - 3) koordynacji spraw związanych z wykonaniem siłami własnymi (w ramach posiadanego potencjału) remontów urządzeń w branżach: mechanicznej, elektrycznej, automatyki i pomiarów elektrycznych, wulkanizacyjnej oraz prac warsztatowych, diagnostyki i kontroli jakości;
 - 4) prowadzenia gospodarki remontowej: kotłowej, energomaszynowej, elektrycznej, automatyki, sterowań i pomiarów, wodnej, nawęglania, odsiarczania, odpopielania, kolejowej, budowlanej, konstrukcyjnej, ochrony środowiska, magazynowej, inwestycyjnej, ochrony mienia, ppoż i bhp, o ile występują u Pracodawców na dzień podpisania Umowy Społecznej;
 - 5) sprzedaż: energii elektrycznej i ciepła do odbiorców bezpośrednio przyłączonych do elektrowni.

§ 23

Mechanizmy minimalizowania skutków transformacji

1. W celu zminimalizowania negatywnych skutków społeczno-gospodarczych transformacji sektora elektroenergetycznego i branży węgla brunatnego oraz osiągnięcia zrównoważonego przebiegu transformacji energetycznej, Strony niniejszej Umowy Społecznej postanawiają:
 - 1) Strony zobowiązują się monitorować sytuację na rynku pracy w regionach objętych transformacją sektora elektroenergetycznego i branży węgla brunatnego i w razie zidentyfikowanej potrzeby Strona Rządowa zobowiązuje się dokonać zmian legislacyjnych ułatwiających inwestycje w tworzenie nowych miejsc pracy, uwzględniających w szczególności kwalifikacje i kompetencje Pracowników objętych transformacją;
 - 2) Strona Pracodawców zobowiązuje się do aktywizacji nowych obszarów działalności spółek GK NABE, o ile będzie to zgodne z przyjętymi przez te spółki strategiami rozwoju, w poszczególnych lokalizacjach obecnie funkcjonujących przedsiębiorstw energetycznych i górniczych objętych procesem transformacji tj.:
 - a) Elektrownia, Kopalnia Bełchatów;
 - b) Elektrownia Dolna Odra;
 - c) Elektrownia Kozienice;
 - d) Elektrownia Połaniec;
 - e) Elektrownia, Kopalnia Turów;
 - f) Elektrownia Opole;
 - g) Elektrownia Rybnik;
 - h) Elektrownia Łaziska;
 - i) Elektrownia Jaworzno II;
 - j) Elektrownia Jaworzno III;
 - k) Elektrownia Nowe Jaworzno;
 - l) Elektrownia Łagisza;
 - m) Elektrownia Ostrołęka;
 - n) Elektrownia Siersza;
 - o) Elektrownia Stalowa Wola.
 - 3) W celu realizacji postanowień, o których mowa w pkt 1 i 2 Strona Pracodawców zobowiązuje się, w terminie do 31.12.2023 r. do opracowania, przedłożenia oraz konsultacji strategii rozwoju spółek GK NABE. Celem strategii będzie określenie sposobów wzmocnienia potencjału finansowego GK NABE poprzez umożliwienie tworzenia nowych miejsc pracy opartych m.in. na technologiach nisko- lub zeroemisyjnych, w tym związanych z OZE (produkcja, serwis). Działania te będą w szczególności realizowane poprzez pozyskiwanie

- nowoczesnych technologii, licencji, patentów w partnerstwie biznesowym, we współpracy z uczelniami i samorządami oraz współfinansowanie inwestycji mających na celu przeprowadzenia transformacji terenów pogórnich – energetycznych (przemysłowych i poprzemysłowych). Strategia określi cele i zasady finansowania inwestycji oraz innych działań takich jak szkolenia, praktyki, nabywanie uprawnień zawodowych, zmierzających do przekwalifikowania pracowników likwidowanych firm w wyniku realizacji procesu transformacji;
- 4) Strony wskazują na potrzebę podjęcia działań odnośnie zastąpienia źródeł ciepła z wykorzystaniem energetyki zawodowej, w przedsiębiorstwach energetycznych i górniczych wymienionych w pkt. 2, przez technologię nisko- lub zeroemisyjną. Jej realizacja nastąpi zgodnie z potrzebami. GK NABE podejmie działania w celu nawiązania współpracy z PGE Polską Grupą Energetyczną S.A., ENEA S.A., ENERGA S.A. TAURON Polska Energia S.A. przy budowie nowych jednostek. Współpraca będzie dotyczyć w szczególności udostępniania niezbędnej infrastruktury pozostającej własnością GK NABE oraz zasobów ludzkich na zasadzie pierwszeństwa;
 - 5) Strony dostrzegają i podkreślają potrzebę priorytetowego wykorzystania potencjału lokalizacji wymienionych w pkt. 2, w tym ich infrastruktury, do realizacji wielkoskalowych inwestycji energetycznych opartych w szczególności o technologie nisko- lub zeroemisyjne w zakresie wytwarzania energii elektrycznej;
 - 6) Zbycie jakichkolwiek aktywów (wydobycia węgla brunatnego, wytwórczych energii, innych – w szczególności pomocniczych), nastąpi wyłącznie za wynagrodzeniem wynikającym z ich aktualnej wartości rynkowej;
2. W celu realizacji postanowień, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5 GK NABE zawrze stosowne porozumienia z grupami energetycznymi.

Rozdział X Zobowiązania w zakresie legislacji

§ 24

Zakres podmiotowy i przedmiotowy aktów normatywnych dotyczących pracowniczych osłon socjalnych

1. W związku z realizacją polityki energetyczno-klimatycznej Unii Europejskiej i wynikającą z niej transformacją sektora energetycznego, Strona Rządowa zobowiązuje się przeprowadzić proces legislacyjny prowadzący do uchwalenia aktów normatywnych regulujących system pracowniczych osłon socjalnych w okresie wyłączenia bloków energetycznych w związku z likwidacją przedsiębiorstw prowadzących działalność wytwórczą energii elektrycznej oraz w okresie systemowej redukcji wydobycia węgla w związku z likwidacją przedsiębiorstw górniczych węgla brunatnego.

2. Strona Rządowa zobowiązuje się, że w aktach normatywnych, o których mowa w ust. 1, zostaną wprowadzone następujące pracownicze osłony socjalne dla pracowników niespełniających warunków do nabycia prawa do emerytury oraz warunki ich realizacji:
 - 1) urlop górniczy; albo
 - 2) urlop energetyczny, albo
 - 3) jednorazowa odprawa pieniężna.
3. Uprawnienia, o których mowa w ust. 2 pkt 1 i 2, są przyznawane pracownikowi na jego wniosek przez pracodawcę, jeżeli przed dniem złożenia wniosku nie korzystał z takich uprawnień. Wniosek pracownika nie jest dla pracodawcy wiążący.
4. Urlop górniczy lub urlop energetyczny może być udzielony pracownikowi tylko jeden raz.
5. Świadczenia, o których mowa w ust. 2, przysługują pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach energetycznych lub ich oznaczonych częściach, w przedsiębiorstwach górniczych węgla brunatnego lub ich oznaczonych częściach, w spółkach serwisowych przedsiębiorstw górniczych oraz spółkach serwisowych przedsiębiorstw energetycznych, z zastrzeżeniem ust. 32.
6. Pracownik korzystający z urlopu górniczego lub urlopu energetycznego traci to uprawnienie, jeżeli w czasie korzystania z niego:
 - 1) podjął zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, umowy cywilnoprawnej, jednoosobowej działalności gospodarczej lub na innej podstawie w przedsiębiorstwie górniczym lub przedsiębiorstwie energetycznym lub ich oznaczonych częściach;
 - 2) nabył uprawnienia emerytalne.
7. Uprawnienia, o których mowa w ust. 2, nie wyłączają uprawnień określonych ustawą o zwolnieniach grupowych.
8. Urlop górniczy przysługuje w wymiarze do czterech lat:
 - 1) pracownikowi, któremu ze względu na wiek i łączny staż pracy górniczej w rozumieniu art. 50c ust. 1 pkt 4 i 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, brakuje nie więcej niż cztery lata do nabycia prawa do emerytury górniczej;
 - 2) pracownikowi wykonującemu prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 lub 3 lub art. 11 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1340, z późn. zm)., zwaną dalej „ustawa o emeryturach pomostowych”, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do nabycia prawa do emerytury pomostowej;
 - 3) pracownikowi wykonującemu pracę na stanowisku pracy w obszarze produkcyjnym lub remontowym, biorącym udział w procesie wydobycia węgla brunatnego w ramach rodzajów prac, o których mowa § 22 ust. 3 i 4 Umowy, któremu ze względu na wiek i łączny staż pracy brakuje nie więcej niż cztery lata do nabycia prawa do emerytury innej, niż określona w pkt 1 i 2. Wykaz stanowisk pracy w ramach rodzajów prac, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, określają przepisy wykonawcze.
9. Prawo do urlopu górniczego przysługuje także pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, jeżeli na dzień

złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, był zatrudniony przy pracy górniczej, o której mowa w art. 50c ust. 1 pkt 4 lub 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, lub przy pracach, o których mowa w ust. 8 pkt 2 lub na stanowisku pracy, o którym mowa ust. 8 pkt 3.

10. Urlop energetyczny przysługuje w wymiarze do czterech lat:

- 1) pracownikowi, wykonującemu prace w szczególnych warunkach o szczególnym charakterze wymienione w załączniku nr 2 pkt 14 i 16 do ustawy o emeryturach pomostowych, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do nabycia prawa do emerytury pomostowej;
- 2) pracownikowi wykonującemu pracę na stanowisku pracy w obszarze produkcyjnym lub remontowym, biorącym udział w procesie wytwarzania energii elektrycznej, w ramach rodzajów prac, o których w § 22 ust. 5 Umowy, któremu ze względu na wiek i łączny staż pracy brakuje nie więcej niż cztery lata do nabycia prawa do emerytury innej, niż określona w pkt 1. Wykaz stanowisk pracy w ramach rodzajów prac, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, określają przepisy wykonawcze.

11. Prawo do urlopu energetycznego przysługuje także pracownikowi zwolnionemu z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy roku o związkach zawodowych, jeżeli na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w art. 3 był zatrudniony przy pracach, o których mowa w ust. 10 pkt 1 lub na stanowisku pracy, o którym mowa w ust. 10 pkt 2.

12. Uprawnienia, o których mowa w ust. 2 przysługują pracownikom przedsiębiorstwa górniczego lub jego oznaczonej części oraz w spółkach serwisowych przedsiębiorstw górniczych w okresie:

- 1) systemowej redukcji wydobycia węgla brunatnego związanej z wyłączeniem bloków energetycznych przedsiębiorstwa energetycznego lub
- 2) zakończenia wydobycia węgla brunatnego w oznaczonej części zakładu górniczego lub innego wydzielonego z całości elementu składowego lub zespołów elementów przedsiębiorstwa górniczego,

- z zastrzeżeniem ust. 14.

13. Uprawnienia, o których mowa w ust. 2, przysługują pracownikom przedsiębiorstwa energetycznego lub jego oznaczonej części oraz w spółkach serwisowych przedsiębiorstw energetycznych po uprawomocnieniu się decyzji operatora systemu przesyłowego o zgodzie na odłączenie bloku energetycznego od Krajowego Systemu Elektroenergetycznego, z zastrzeżeniem ust. 14.

14. Uprawnienia, o których mowa w ust. 2 pkt 1 i 2, są przyznawane przez pracodawcę na wniosek pracownika. Terminy początkowe oraz tryb składania wniosków przez uprawnionych pracowników ustala pracodawca i przekazuje do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Terminy początkowe obowiązywania prawa do świadczenia, o którym mowa w ust. 2 pkt 3, ustala pracodawca i przekazuje do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

15. Urlop górniczy traktuje się na równi z okresem pracy górniczej uprawniającym do nabycia uprawnień emerytalnych, za wyjątkiem prawa do emerytury górniczej, o której mowa w art. 50e ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

16. Urlop górniczy udzielony pracownikowi w przypadkach, o których mowa w art. 8 ust. 1 lub 2 traktuje się na równi z okresem pracy w szczególnych warunkach uprawniającym do nabycia prawa do emerytury pomostowej, o której mowa w art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych.
17. Okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w organach związku zawodowego zrzeszającego pracowników przedsiębiorstwa górniczego lub jego oznaczonej części, traktuje się na równi z okresem pracy równorzędnej, o której mowa w art. 50c ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, pod warunkiem, że pracownik przed rozpoczęciem zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy uprzednio przez okres co najmniej 5 lat wykonywał pracę górniczą, o której mowa w art. 50c ust. 1 pkt 4 i 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.
18. Okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w organach związku zawodowego zrzeszającego pracowników przedsiębiorstwa górniczego lub jego oznaczonej części traktuje się na równi z okresem pracy w warunkach szczególnych, o których mowa w art. 3 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych, pod warunkiem że pracownik przed rozpoczęciem zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy uprzednio wykonywał pracę przez okres co najmniej 5 lat w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych.
19. Urlop energetyczny udzielony pracownikowi w przypadkach, o których mowa w art. 10 ust. 1, traktuje się na równi z okresem pracy w warunkach szczególnych uprawniającym do nabycia prawa do emerytury pomostowej, o której mowa w art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych.
20. Okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych w organach związku zawodowego zrzeszającego pracowników przedsiębiorstwa energetycznego lub jego oznaczonej części traktuje się na równi z okresem pracy w warunkach szczególnych, o których mowa w art. 3 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych, pod warunkiem że pracownik przed rozpoczęciem wykonywania funkcji z wyboru uprzednio wykonywał pracę przez okres co najmniej 5 lat w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych.
21. Skorzystanie z urlopu górniczego lub z urlopu energetycznego jest dobrowolne.
22. Urlop górniczy lub urlop energetyczny mogą być przyznane pod warunkiem zawarcia uprzedniego porozumienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, z którego wynikać będzie, że umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron z upływem ostatniego dnia urlopu. Uzgodnienie trybu rozwiązania umowy o pracę następuje przed przyznaniem urlopu.
23. W okresie korzystania z urlopu górniczego lub z urlopu energetycznego pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i otrzymuje świadczenie socjalne w wysokości 80% miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
24. Do podstawy obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w ustępie poprzednim, wlicza się odpowiednio dla danej branży:
 - 1) nagrodę z okazji "Dnia Górnika" w wysokości 1/12 ostatniej wypłaconej pracownikowi nagrody;

- 2) nagrodę z okazji „Dnia Energetyka” w wysokości 1/12 ostatniej wypłaconej pracownikowi nagrody;
 - 3) nagrodę roczną w wysokości 1/12 ostatniej wypłaconej pracownikowi nagrody;
 - 4) nagrodę jubileuszową w wysokości 1/60 ostatniej wypłaconej pracownikowi nagrody.
25. W okresie korzystania z urlopu górniczego lub z urlopu energetycznego pracownikowi nie przysługuje urlop wypoczynkowy.
 26. Pracownikowi korzystającemu z urlopu górniczego lub energetycznego i otrzymującego świadczenie socjalne, o którym mowa w ust. 23, nie przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej, nagrody z okazji „Dnia Górnika” lub „Dnia Energetyka” oraz dodatkowej nagrody rocznej, określonej w przepisach prawa pracy obowiązujących w przedsiębiorstwie górniczym lub energetycznym, w którym pracownik taki jest zatrudniony.
 27. Pracownik korzystający z urlopu górniczego lub energetycznego może być uprawniony do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych u danego pracodawcy, o ile regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, o którym mowa w art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. z 2022, poz 923, z późn. zm.) przewiduje takie uprawnienie.
 28. Jednorazowa odprawa pieniężna przysługuje pracownikom, którzy nie spełniają warunków do nabycia prawa do urlopu energetycznego lub urlopu górniczego, jeżeli posiadają co najmniej 5-letni staż pracy u pracodawcy.
 29. Odprawa, o której mowa w ust. 28 przysługuje w wysokości 12-krotności miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy pracownika.
 30. Jednorazowa odprawa pieniężna, o której mowa w ust. 28, przyznawana jest pod warunkiem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.
 31. Urlopy górnicze, urlopy energetyczne oraz jednorazowe odprawy pieniężne są finansowane z dotacji budżetowej.
 32. Aktami normatywnymi, o których mowa w ust. 1, będą objęci pracownicy zatrudnieni w podmiotach, o których mowa w ust. 5 na dzień wejścia w życie właściwego aktu normatywnego w randze ustawy.
 33. Strona Rządowa przygotowuje niezbędne projekty aktów normatywnych, o których mowa w niniejszym paragrafie, w terminie 2 miesięcy od daty zawarcia niniejszej Umowy Społecznej.

Rozdział XI Działalność socjalna

§ 25

Zakładowe fundusze świadczeń socjalnych

1. Pracodawcy zobowiązują się w terminie do 31 marca każdego roku do konsultowania ze Związkami Zawodowymi planu szkoleń na dany rok kalendarzowy oraz ponoszenia kosztów

tych szkoleń, przekwalifikowań oraz egzaminów związanych z uzyskaniem lub przedłużeniem uprawnień lub certyfikacji niezbędnych na zajmowanych u Pracodawcy stanowiskach.

2. Pracodawcy zobowiązują się nie dokonywać żadnych czynności rozporządzających środkami trwałymi służącymi działalności socjalnej należącymi do Pracodawcy (sprzedaż, dzierżawa, wniesienie aportem itp.) ani zmieniać statusu tych środków bez uprzedniej konsultacji ze Związkami Zawodowymi, przy czym środki ze sprzedaży lub ich równowartość zostaną przekazane na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS).
3. Pracodawcy zobowiązują się nie dokonywać żadnych czynności, których celem lub skutkiem byłoby rozwiązanie działających u Pracodawcy organizacji samopomocy finansowej dla osób wykonujących pracę zarobkową oraz emerytów i rencistów – byłych pracowników Pracodawcy oraz zapewnić obsługę księgową oraz pokrycie kosztów obsługi bankowej takiej organizacji (między innymi kasa zapomogowo-pożyczkowa).
4. Pracodawcy zobowiązują się w okresie obowiązywania Umowy Społecznej zachować co najmniej na dotychczasowym poziomie wypracowane u danego Pracodawcy standardy działalności socjalnej. Dotyczy to w szczególności tworzenia wysokości odpisu na ZFŚS.
5. Dopuszcza się możliwość ujednoczenia zasad prowadzenia ww. działalności w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi.
6. Pracodawcy zobowiązują się kontynuować grupowe ubezpieczenia Pracowników, pracownicze programy emerytalne, pracownicze plany kapitałowe oraz ponadstandardową opiekę medyczną na zasadach nie gorszych od obowiązujących w dniu wejścia w życie Umowy Społecznej.

Rozdział XII Związki Zawodowe

§ 26

Uprawnienia Związków Zawodowych

1. Pracodawcy zobowiązują się:
 - 1) do utrzymywania warunków, w których działają Związki Zawodowe tak, aby mogły spełniać swoją rolę, w oparciu o obowiązujące w tym zakresie przepisy oraz obowiązujące umowy i porozumienia zbiorowe; dotyczy to w szczególności udostępnianych Związkom Zawodowym na koszt Pracodawcy zasobów, liczby etatów związkowych, finansowania pomocy prawnej itd.;
 - 2) zapewnić Związkom Zawodowym współudział w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku pracowników; uprawnienia Związków Zawodowych obejmują w szczególności prawo do:
 - a) zajmowania stanowiska wobec Pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników;
 - b) sprawowania kontroli nad przestrzeganiem u Pracodawcy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad BHP;

- c) konsultacji w zakresie programu szkoleń w dziedzinie BHP;
 - d) kierowania działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy;
 - e) kontroli nad dysponowaniem oraz sposobem wydatkowania środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych;
- 3) corocznego przekazywania Związkom Zawodowym:
- a) rocznego sprawozdania finansowego oraz sprawozdania z działalności Spółki za dany rok obrotowy;
 - b) kwartalnych sprawozdań statystycznych dotyczących sytuacji ekonomiczno-finansowej Pracodawcy;
 - c) informacji kwartalnych o stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia u Pracodawcy,
 - d) informacji kwartalnych rozumianych jako zbiór danych zbiorowych dotyczących struktury osobowego funduszu wynagrodzeń, przeprowadzonych szkoleń, ochrony zdrowia i BHP u Pracodawcy, z uwzględnieniem powszechnie obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych
- 4) nieodpłatnego udostępniania dla potrzeb działalności związkowej, odrębnie dla każdego ze Związków Zawodowych :
- a) wyposażonych pomieszczeń biurowych;
 - b) pomieszczeń na zebrania związkowe, stosownych do planowanej liczby uczestników;
 - c) urządzeń i materiałów biurowych;
 - d) środków łączności;
 - e) środków transportu,
- na warunkach nie gorszych, niż na dzień wejścia w życie Umowy Społecznej;
- 5) comiesięcznej obsługi księgowo-kasowej w zakresie działalności statutowej Związku Zawodowego w zakresie uzgodnionym ze Związkami Zawodowymi.
2. Pracodawcy zobowiązują się, że w czasie obowiązywania Umowy Społecznej, wszelkie prawa i obowiązki wynikające z ustawy o związkach zawodowych, w tym w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji w zarządzie każdego ze Związków Zawodowych oraz do dokonywania doraźnych czynności związkowych, jak i ochrona trwałości stosunku pracy, przysługiwać będą na warunkach nie gorszych, niż w ustawie o związkach zawodowych w brzmieniu z dnia wejścia Umowy Społecznej w życie, chyba że późniejsze przepisy wprowadzą rozwiązania korzystniejsze.
3. Pracodawcy zobowiązują się do zapewnienia Związkom Zawodowym:
- 1) zagwarantowanych w przepisach międzynarodowych, Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz przepisach prawa pracy – wolności oraz swobody działania,
 - 2) zachowania wszystkich uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, w szczególności obowiązujących umów i porozumień zbiorowych, co najmniej w okresie, wymiarze, zakresie i na poziomie obowiązującym na dzień wejścia w życie Umowy Społecznej.

4. Pracodawcy zobowiązują się przestrzegać i realizować zobowiązania względem Związków Zawodowych, wynikające z przepisów wewnątrzzakładowych oraz zwyczajów obowiązujących na dzień wejścia w życie Umowy Społecznej.

§ 27

Zachowanie zasad partycypacji pracowniczej w organach Spółek

1. Strona Rządowa oraz Pracodawcy zobowiązują się w okresie obowiązywania niniejszej Umowy do utrzymania zasad partycypacji pracowniczej w organach korporacyjnych Spółek będących Stronami niniejszej Umowy określonych w umowach lub statutach tych Spółek według stanu na dzień zawarcia Umowy Społecznej.
2. Strona Rządowa oraz Pracodawcy zobowiązują się w terminie nie późniejszym niż 6 miesięcy od Dnia Wejścia do GK NABE, do zagwarantowania, poprzez wprowadzenie odpowiednich regulacji do statutow lub umów Spółek będących Stroną niniejszej umowy, mających status przedsiębiorstwa energetycznego, prawa wyboru jednego przedstawiciela pracowników do rady nadzorczej Spółki, chyba że na Dzień Wejścia do GK NABE obowiązują przepisy korzystniejsze. Zobowiązanie, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym wygasa w przypadku, gdy stan zatrudnienia w takiej Spółce będzie wynosił mniej niż 500 pracowników.

Rozdział XIII Fundusze wspierające transformację sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego

§ 28

Źródła finansowania transformacji sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego

1. Strona rządowa wskazuje główne, zewnętrzne źródła finansowania transformacji sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego, w tym w ramach perspektywy finansowej Unii Europejskiej 2021 – 2027, określone w ust. 2 i nast., zgodnie z następującymi założeniami:
 - 1) Program Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021 – 2027 (FEnIKS). W ramach programu przewidziano wsparcie następujących obszarów:
 - a) wspieranie efektywności energetycznej i redukcji emisji gazów cieplarnianych;
 - b) wspieranie energii odnawialnej;
 - c) rozwój inteligentnych systemów i sieci energetycznych oraz systemów magazynowania energii poza transeuropejską siecią energetyczną TEN-E;
 - 2) Wsparcie będzie kierowane do możliwie szerokiego grona odbiorców, po spełnieniu przez dany podmiot wymogów formalnych dla prowadzenia działalności w określonym obszarze;
 - 3) Okres kwalifikowalności wydatków w ramach Programu FEnIKS to 2029 roku;

- 4) Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie Programu FEnlKS, to w szczególności: Ministerstwo Funduszy Europejskich i Polityki Regionalnej, Ministerstwo Klimatu i Środowiska, NFOŚiGW.
2. **Krajowy Plan Odbudowy (KPO)** – w ramach przewidziana jest możliwość finansowania różnych inwestycji dotyczących transformacji energetycznej w zakresie komponentu B „Zielona energia i zmniejszenie energochłonności”.
- 1) Z części grantowej (dotacyjnej) przewidziano wsparcie następujących obszarów:
- a) w źródła ciepła (chłodu) w systemach ciepłowniczych;
 - b) w wymianę źródeł ciepła i poprawę efektywności energetycznej w budynkach mieszkalnych;
 - c) w wymianę źródeł ciepła i poprawę efektywności energetycznej szkół;
 - d) w zwiększenie efektywności energetycznej obiektów lokalnej aktywności społecznej;
 - e) w technologie wodorowe, wytwarzanie, magazynowanie i transport wodoru;
 - f) w rozwój sieci przesyłowych, inteligentną infrastrukturę elektroenergetyczną;
 - g) w instalacje OZE realizowane przez społeczności energetyczne;
 - h) w budowę infrastruktury terminalowej offshore;
 - i) wsparcie dla przemysłu w ramach gospodarki niskoemisyjnej;
 - j) zero- i niskoemisyjny transport zbiorowy (autobusy);
 - k) części pożyczkowej będą mogły być finansowane inwestycje:
 - w efektywność energetyczną i OZE w przedsiębiorstwach;
 - w budowę morskich farm wiatrowych;
 - w systemy magazynowania energii;
- 2) Wsparcie, zależności od konkretnej inwestycji, będzie kierowane m.in. do osób fizycznych, przedsiębiorstw, samorządów terytorialnych czy administracji publicznej;
- 3) Okres realizacji wszystkich inwestycji zakładany jest maksymalnie do czerwca 2026 roku.
- 4) W przypadku komponentu B - „Zielona energia i zmniejszenie energochłonności” ministrem odpowiedzialnym za inwestycje, w większości przypadków jest Minister Klimatu i Środowiska.
3. **Fundusz Modernizacyjny (FM)** – Instrument finansowania modernizacji systemu energetycznego i poprawy efektywności energetycznej.
- 1) W ramach krajowego systemu wdrażania FM środki będą przeznaczane na dofinansowanie realizacji inwestycji mających na celu modernizację krajowego systemu energetycznego oraz poprawę efektywności energetycznej, przez wspieranie:
- a) inwestycji w wytwarzanie i wykorzystywanie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych;
 - b) inwestycji w magazynowanie energii i modernizację sieci energetycznych, w tym rurociągów należących do systemów ciepłowniczych, sieci przesyłu energii elektrycznej oraz zwiększanie połączeń międzysystemowych między państwami członkowskimi Unii Europejskiej;
 - c) we współpracy z partnerami społecznymi w regionach uzależnionych od stałych paliw kopalnych, sprawiedliwych przemian mających na celu ułatwienie pracownikom zmiany miejsca zatrudnienia oraz zdobywanie nowych i specjalistycznych umiejętności, wspieranie edukacji oraz inicjatyw zatrudnieniowych, a także nowych inicjatyw

gospodarczych działających na zasadzie startup;

- d) inwestycji w efektywność energetyczną, w tym w sektorach transportu, budownictwa, rolnictwa i odpadów;
- e) inwestycji mających na celu modernizację krajowego systemu energetycznego oraz poprawę efektywności energetycznej.

4. Programy wskazane do dofinansowania ze środków FM:

1) Programy obejmują następujące obszary:

- a) Renowacja z gwarancją oszczędności EPC (Energy Performance Contract) Plus;
- b) Rozwój infrastruktury elektroenergetycznej na potrzeby rozwoju stacji ładowania pojazdów elektrycznych;
- c) Racjonalna gospodarka odpadami Część 3) Wykorzystanie paliw alternatywnych na cele energetyczne;
- d) Moje Ciepło;
- e) Elektroenergetyka – Inteligentna infrastruktura energetyczna (liczniki);
- f) Kogeneracja dla Energetyki i Przemysłu;
- g) Kogeneracja dla Ciepłownictwa;
- h) Digitalizacja sieci ciepłowniczych;
- i) Przemysł energochłonny – poprawa efektywności energetycznej;
- j) Przemysł energochłonny – OZE.

2) FM będzie działał w latach 2021-2030 i będzie zasilony środkami ze sprzedaży 2% ogólnej puli uprawnień do emisji CO₂ w ramach unijnego systemu handlu emisjami, tzw. EU-ETS.

3) Funkcję Krajowego Operatora Funduszu Modernizacyjnego pełni NFOŚiGW.

4) Finansowanie inwestycji ze środków FM będzie odbywało się w ramach programów priorytetowych NFOŚiGW. Przewiduje się dofinansowanie zarówno w formie zwrotnej, jak i bezzwrotnej.

5. Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji (MST) składający się w trzech filarów:

1) I Filary MST - Fundusz Sprawiedliwej Transformacji (FST) instrument nakierowany na łagodzenie skutków transformacji energetycznej w regionach górniczych (ze środków FST nie można finansować działań o charakterze osłon socjalnych i emerytur). Wydatkowanie środków w ramach FST podzielone jest na dwie części - pochodzące z instrumentu NextGenerationEU należy zakończyć w 2026 roku, pozostałe kwoty będą wydatkowane do końca 2029 roku. Wsparcie z FST jest ograniczone do 5 programów regionalnych: śląskiego, małopolskiego, łódzkiego, wielkopolskiego i dolnośląskiego. W przypadku województw nieobjętych FST wsparcie związane ze zmianą kwalifikacji pracowników przewidziano w ramach celu szczegółowego „Wspieranie dostosowania pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian, wspieranie aktywnego i zdrowego starzenia się oraz zdrowego i dobrze dostosowanego środowiska pracy, które uwzględni zagrożenia dla zdrowia” finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego PLUS (EFS+). FST wspiera następujące działania:

- a) inwestycje produkcyjne w MŚP, w tym w mikroprzedsiębiorstwach i przedsiębiorstwach typu startup, prowadzące do dywersyfikacji gospodarczej, modernizacji i restrukturyzacji;

Kespr.
Kawo

- b) inwestycje w tworzenie nowych przedsiębiorstw, w tym poprzez inkubatory przedsiębiorczości i usługi konsultingowe, prowadzące do utworzenia miejsc pracy;
 - c) inwestycje w działania badawcze i innowacyjne, w tym działania prowadzone przez uniwersytety i publiczne organizacje badawcze, oraz działania wspierające transfer zaawansowanych technologii;
 - d) inwestycje we wdrażanie technologii oraz w systemy i infrastrukturę zapewniające przystępną cenowo czystą energię, w tym we wdrażanie technologii magazynowania energii, oraz w redukcję emisji gazów cieplarnianych;
 - e) inwestycje w energię odnawialną zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/2001 17, w tym z określonymi w tej dyrektywie kryteriami zrównoważonego rozwoju, i w efektywność energetyczną, w tym do celów ograniczania ubóstwa energetycznego;
 - f) inwestycje w inteligentną i zrównoważoną mobilność lokalną, w tym dekarbonizację lokalnego sektora transportu i jego infrastruktury;
 - g) remont i modernizacja sieci ciepłowniczych w celu poprawy efektywności energetycznej systemów ciepłowniczych oraz inwestycje w produkcję energii cieplnej, pod warunkiem, że instalacje produkujące energię ciepłą opierają się wyłącznie na odnawialnych źródłach energii;
 - h) inwestycje w cyfryzację, innowacje cyfrowe i łączność cyfrową;
 - i) inwestycje w rewitalizację i dekontaminację terenów zdegradowanych, przywracanie funkcji obszarom oraz - w tym tam, gdzie jest to konieczne, w projekty w zakresie zielonej infrastruktury i zmiany przeznaczenia terenów - z uwzględnieniem zasady „zanieczyszczający płaci”;
 - j) inwestycje we wzmacnianie gospodarki o obiegu zamkniętym w tym poprzez zapobieganie powstawaniu odpadów i ograniczanie ich ilości, efektywne gospodarowanie zasobami, ponowne wykorzystywanie, naprawy oraz recykling;
 - k) podnoszenie i zmiana kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy;
 - l) pomoc w poszukiwaniu pracy dla osób poszukujących pracy;
 - m) aktywne włączenie społeczne osób poszukujących pracy.
- 2) **II filar MST - Fundusz InvestEU** – wsparcie z funduszu na charakter zwrotny (np. kredyty, pożyczki, gwarancje itp.) i służy finansowaniu inwestycji o podwyższonym profilu ryzyka, które normalnie nie mogłyby uzyskać finansowania zwrotnego z instytucji finansowych. Program ma na celu uzupełnienie luki inwestycyjnej i poprawę poziomu inwestycji dzięki zapewnieniu gwarancji UE na akcję kredytową prowadzoną przez Europejski Bank Inwestycyjny (EBI), krajowe banki rozwoju oraz inne instytucje finansowe. Zapewnienie gwarancji UE ma zmobilizować przede wszystkim prywatne, ale również publiczne, środki na inwestycje o strategicznym znaczeniu dla gospodarki UE w regionach wskazanych w Terytorialnych Planach Sprawiedliwej Transformacji (TPST);
- 3) **III filar MST** – w ramach instrumentu pożyczkowego EBI oferowana będzie pożyczka z elementem dotacyjnym dla sektora publicznego na projekty niedochodowe (ryzykowne

inwestycyjnie), łagodzące koszty społeczno-gospodarcze transformacji. Instrument ten dotyczy zwiększenia inwestycji sektora publicznego, które zaspokajają potrzeby rozwojowego regionów wskazanych w TPST.

6. Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej (FEPW):

- 1) W FEPW dla obszaru „energia i ochrona klimatu” przewidziano wsparcie na:
 - a) rozwój inteligentnych systemów i sieci energetycznych, oraz
 - b) na rozwój systemów magazynowania energii poza transeuropejską siecią energetyczną TEN-E;
- 2) Województwa objęte wsparciem: lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie i mazowieckie bez Warszawy i dziewięciu otaczających ją powiatów.
- 3) Program skierowany jest między innymi do:
 - a) mikro, małych i średnich przedsiębiorstw prowadzących działalność lub zamierzających prowadzić działalność na terenie makroregionu,
 - b) ośrodków innowacji,
 - c) przedsiębiorstw energetycznych,
 - d) jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) podmiotów świadczących usługi publiczne w ramach zadań jednostek samorządu terytorialnego,
 - f) zarządzających obiektami użyteczności publicznej,
- 4) Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie FEPW to MFiPR oraz MKiŚ.

7. Regionalne Programy Operacyjne (RPO) wdrażane są we wszystkich województwach.

- 1) W ramach tych środków dopuszczalne jest dofinansowanie działań związanych z odnawialnymi źródłami energii (OZE), zarówno jej wytwarzaniem jak i magazynowaniem.
- 2) Wsparcie w ramach Programów Regionalnych, zgodnie z linią demarkacyjną, jest ograniczone do projektów dotyczących instalacji o łącznej mocy:
 - a) energia elektryczna:
 - wiatr: nie więcej niż 5 MWe,
 - biomasa: nie więcej niż 5MWe,
 - biogaz: nie więcej niż 0,5 MWe,
 - woda: nie więcej niż 5 Mwe,
 - promieniowanie słoneczne: nie więcej niż 0,5 Mwe.
 - b) energia cieplna:
 - biomasa: nie więcej niż 5 MWth,
 - promieniowanie słoneczne: nie więcej niż 0,5 MWth,
 - geotermia: nie więcej niż 2 MWth,
 - biogaz: nie więcej niż 0,5 MWth.

Powyższe limity nie dotyczą projektów realizowanych przez klastry energii lub spółdzielnie energetyczne oraz projektów parasolowych.

- 3) Główną grupę docelową stanowią mieszkańcy – prosumenci, członkowie społeczności energetycznych, w tym klastrów i spółdzielni i inni użytkownicy wspartej infrastruktury;

Kasp.
Lwede³⁵
pen 1.4

- 4) Instytucją Zarządzającą RPO jest samorząd województwa.
8. **Programy wdrażane przez NFOŚiGW** (są one na bardzo różnym stopniu wdrażania – zarówno istniejące jak i będące w przygotowaniu). W obszarze energetyki można wskazać w szczególności:
- 1) **Agroenergia** – celem programu jest zwiększenie produkcji energii ze źródeł odnawialnych w sektorze rolniczym;
 - 2) **Energia Plus** - celem programu jest zmniejszenie negatywnego oddziaływania przedsiębiorstw na środowisko, w tym poprawa jakości powietrza, poprzez wsparcie przedsięwzięć inwestycyjnych;
 - 3) **Program Mój Prąd** - celem programu jest zwiększenie produkcji energii elektrycznej z mikroinstalacji fotowoltaicznych lub wzrost autokonsumpcji wytworzonej energii elektrycznej poprzez jej magazynowanie (magazyny energii elektrycznej lub ciepła) oraz zwiększenie efektywności zarządzania energią elektryczną na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. Przedsięwzięcia muszą przyczyniać się do realizacji krajowego celu dotyczącego udziału OZE w konsumpcji i wytwarzaniu energii ogółem oraz muszą zapewniać poszanowanie środowiska i ochronę krajobrazu (co jest możliwe zwłaszcza w przypadku zastosowania mikroinstalacji fotowoltaicznej);
 - 4) **Rozwój Infrastruktury elektroenergetycznej na potrzeby rozwoju stacji ładowania pojazdów elektrycznych** – cel programu: Rozwój infrastruktury (rozbudowa lub modernizacja) elektroenergetycznej sieci dystrybucyjnej skutkującej m.in. zwiększeniem przepustowości infrastruktury elektroenergetycznej na potrzeby rozwoju infrastruktury ładowania pojazdów elektrycznych. Program przyczyni się do osiągnięcia celów ramowych dotyczących klimatu i energetyki określonych na poziomie krajowym oraz celów długoterminowych określonych w Porozumieniu Paryskim;
 - 5) **Kogeneracja dla Energetyki i Przemysłu** – celem programu jest promowanie wykorzystywania wysokosprawnej kogeneracji dla przemysłu;
 - 6) **Nowa Energia** – celem programu jest podniesienie poziomu innowacyjności gospodarki poprzez wsparcie wdrożenia projektów w zakresie nowoczesnych technologii energetycznych, ukierunkowanych na rozwój bezemisyjnej energetyki, bezemisyjnego przemysłu, jak również rozwiązań systemowych pozwalających na uzyskanie maksymalnej efektywności wytwarzania, zagospodarowania oraz wykorzystania energii;
 - 7) **Czyste Powietrze** – celem programu jest poprawa jakości powietrza oraz zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych poprzez wymianę źródeł ciepła i poprawę efektywności energetycznej budynków mieszkalnych jednorodzinnych;
 - 8) **Ciepłownictwo powiatowe** – celem programu jest zmniejszenie negatywnego oddziaływania przedsiębiorstw ciepłowniczych na środowisko, w tym poprawa jakości powietrza, poprzez wsparcie przedsięwzięć inwestycyjnych;
 - 9) **Budownictwo energooszczędne** – poprawa jakości powietrza poprzez ograniczenie lub uniknięcie emisji CO₂ w wyniku zmniejszenia zużycia energii w budynkach oraz zwiększenia produkcji energii z odnawialnych źródeł;

- 10) **Geotermla Plus** – celem programu jest zwiększenie wykorzystania zasobów geotermalnych w Polsce;
- 11) **Sowa** – ograniczenie emisji zanieczyszczeń powietrza oraz uzyskanie oszczędności energii elektrycznej poprzez dofinansowanie przedsięwzięć poprawiających efektywność energetyczną systemów oświetlenia zewnętrznego;
- 12) **Moje Ciepło** – celem programu jest wsparcie rozwoju ogrzewnictwa indywidualnego i rozwoju energetyki prosumenckiej w obszarze powietrznych, wodnych i gruntowych pomp ciepła w nowych budynkach mieszkalnych jednorodzinnych.

§ 29

Pozyskiwanie dodatkowych źródeł wsparcia finansowego

Strona Rządowa zobowiązuje się podejmować przewidziane prawem działania służące pozyskaniu wsparcia finansowego w ramach środków pochodzących z budżetu państwa oraz budżetu środków europejskich, w tym szczególności Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, II i III filaru Mechanizmu Sprawiedliwej Transformacji, Funduszu Odbudowy UE (NextGenerationEU) w celu wspierania rozwoju wiodących inwestycji dla województw: łódzkiego, dolnośląskiego, wielkopolskiego, śląskiego, mazowieckiego, świętokrzyskiego, małopolskiego, zachodniopomorskiego, opolskie i podkarpackiego

Rozdział XIV Monitorowanie realizacji Umowy Społecznej

§ 30

Komitet Monitorowania Umowy Społecznej

1. Strony wyrażają wolę stałego monitorowania, kontroli oraz współpracy, w zakresie realizowania postanowień Umowy Społecznej, na zasadach przewidzianych w niniejszym rozdziale.
2. W celu realizacji działań opisanych w ust. 1, Strony postanawiają powołać Komitet Monitorowania Umowy Społecznej, zwany dalej Komitetem.
3. W skład Komitetu wchodzić będzie po jednym właściwie umocowanym przedstawicielu Strony Związkowej Trójstronnych Zespołów Branż: Energetycznej i Węgla Brunatnego, oraz ekwiwalentna liczbowo reprezentacja Pracodawców a także jeden przedstawiciel Strony Rządowej.
4. Komitet działa w oparciu o przyjęty Regulamin.
5. Regulamin, o którym mowa w ust. 4, zostanie przyjęty zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy liczby członków Komitetu.
6. Regulamin, o którym mowa w ust. 4, jest wewnętrznym dokumentem Komitetu i może być przez niego dowolnie kształtowany.

[Handwritten signatures and initials]
Kospu.
37

§31

Uprawnienia Komitetu

1. W celu realizacji zadań przewidzianych w niniejszej Umowie Społecznej Komitet ma prawo do:
 - 1) monitorowania realizacji zobowiązań wynikających z zawartej Umowy Społecznej oraz składania pisemnego wystąpienia do Strony Rządowej w razie stwierdzenia nieprawidłowości, jeżeli nie zostały one wyjaśnione lub nie są przedmiotem wyjaśnień u poszczególnych Pracodawców przy udziale działających u nich Związków Zawodowych;
 - 2) monitorowania funduszy UE opisanych w § 28 w zakresie ich wykorzystania w procesie transformacji sektora elektroenergetycznego i branży węgla brunatnego w województwach: mazowieckim, wielkopolskim, śląskim, dolnośląskim, łódzkim, świętokrzyskim, małopolskim, zachodnio-pomorskim, opolskim i podkarpackim;
 - 3) uzyskiwania, z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa, informacji dotyczących:
 - a) sytuacji gospodarczej i finansowej GK NABE oraz poszczególnych Pracodawców;
 - b) warunków pracy, płacy i świadczeń socjalnych obowiązujących u poszczególnych Pracodawców;
 - c) planowanych przedsięwzięć związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej przez GK NABE;
 - d) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia u poszczególnych Pracodawców;
 - e) wprowadzania zmian organizacyjnych w GK NABE oraz u Pracodawców.
2. Strony zgodnie oświadczają, że Komitet jest uprawniony do interpretowania postanowień Umowy Społecznej.
3. Członkowie Komitetu zobowiązani są zachować w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w wyniku realizacji niniejszego procesu i podlegające ochronie, zgodnie z ustawą o ochronie informacji niejawnych, o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, o ochronie danych osobowych i innymi powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

§ 32

Zasady działania Komitetu

1. Posiedzenia Komitetu odbywają się na zasadach i w trybie opisanym w Regulaminie, o którym mowa w § 30 ust. 4.
2. Komitet na każdym swoim posiedzeniu będzie między innymi dokonywał oceny otrzymanych informacji, o których mowa w § 31 ust. 1 pkt 3.
3. NABE S.A. zobowiązuje się, że będzie pokrywać koszty organizowania posiedzeń Komitetu oraz koszty delegacyjne (transport, noclegi) członków Komitetu, na zasadach uzgodnionych odrębnie przez Komitet.

§ 33

Współpraca z Komitetem

Komitet, w ramach posiadanych kompetencji, może występować do NABE S.A. oraz poszczególnych Pracodawców w sprawach, o których mowa w § 31 ust. 1, jeżeli nie zostały one wyjaśnione lub nie są przedmiotem wyjaśnień u poszczególnych Pracodawców przy udziale działających u nich Związków Zawodowych. W takim wypadku adresat wystąpienia (NABE S.A. lub poszczególni Pracodawcy) ustosunkuje się pisemnie do wystąpienia Komitetu w terminie do 30 dni.

Rozdział XV Postanowienia końcowe i kolizyjne

§ 34

Okres obowiązywania Umowy

1. Umowa Społeczna zostaje zawarta na czas określony do dnia 31 grudnia 2049 roku, bez możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia, z zastrzeżeniem ust. 2 i 5.
2. Postanowienie § 1 ust. 7 obowiązuje od dnia wejścia w życie Umowy Społecznej do dnia 31 grudnia 2033 roku.
3. Postanowienia z ust. 2 i § 1 ust. 7 nie dotyczą Pracodawców, u których na dzień wejścia w życie Umowy Społecznej obowiązuje postanowienia zakładowych układów zbiorowych pracy, zgodnie z którymi w przypadku rozwiązania lub wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy do czasu zawarcia nowego zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązuje układ dotychczasowy.
4. Pracodawcy, o których mowa w ust. 3, zobowiązują się do niewypowiadania zakładowych układów zbiorowych pracy, o których mowa w ust. 3, w okresie obowiązywania Umowy Społecznej, o którym mowa w ust. 1.
5. Postanowienia Rozdziału V Umowy obowiązuje od dnia wejścia w życie Umowy Społecznej do dnia 31 grudnia 2033 roku.
6. Umowa Społeczna wchodzi w życie względem każdego z Pracodawców z Dniem Wejścia do GK NABE, za wyjątkiem postanowień Rozdziału VII, VIII, IX, X, XIII, XIV, które wchodzi w życie z dniem podpisania Umowy.

§ 35

Objęcie Umową nowych pracodawców z GK NABE

GK NABE oraz Pracodawcy zobowiązują się, że każdy pracodawca, który zostanie objęty procesem wydzielenia wytwórczych i wydobywczych aktywów węglowych ze spółek z udziałem Skarbu Państwa, po dniu wejścia w życie niniejszej Umowy Społecznej, zostanie obligatoryjnie objęty postanowieniami niniejszej Umowy Społecznej, poprzez złożenie stosownego oświadczenia o przystąpieniu do Umowy Społecznej. Strony Umowy nie mogą wyrazić sprzeciwu co do tego przystąpienia.

§ 36

Zmiany Umowy

Wszelkie zmiany niniejszej Umowy Społecznej oraz jej załączników wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 37

Rozwiązywanie sporów

Naruszenie postanowień niniejszej Umowy Społecznej, godzące w prawa i interesy Pracowników, stanowi podstawę do wszczęcia sporu zbiorowego, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz. U z 2022, poz. 123, z późn. zm.).

§ 38

Droga sądowa

Niewykonanie lub nienależyte wykonanie wynikających z Umowy Społecznej zobowiązań ze stosunku pracy uprawnia Pracownika do wystąpienia z roszczeniem do właściwego Sądu.

§ 39

Zbieg roszczeń, zasada jednego świadczenia

1. W razie obowiązywania u Pracodawców na dzień wejścia w życie Umowy Społecznej zakładowych źródeł prawa pracy, w tym układów zbiorowych pracy, innych normatywnych porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, w których regulowana jest materia objęta postanowieniami niniejszej Umowy Społecznej, inna niż określona § 16 Umowy Strony niniejszej Umowy Społecznej zobowiązują się stosować wyłącznie postanowienia korzystniejsze dla Pracowników.
2. Jeżeli po zawarciu niniejszej Umowy powszechnie obowiązujące przepisy prawa wprowadzą korzystniejsze dla Pracowników rozwiązania od uzgodnionych, zastosowanie będą miały rozwiązania wynikające z tychże przepisów.
3. W przypadku rozbieżności, które postanowienie jest korzystniejsze dla Pracownika w rozumieniu ust. 1 lub 2, o wyborze świadczenia decyduje Pracownik.

§ 40

Charakter prawny Umowy

Do czasu wprowadzenia postanowień niniejszej Umowy do obowiązujących u Pracodawców odpowiednich aktów zbiorowego prawa pracy Umowa Społeczna ma charakter umowy

cywilnoprawnej.

§ 41

Liczba egzemplarzy Umowy

Umowę Spółeczną sporządzono w ... jednobrzmiących egzemplarzach, po: egzemplarzu/ach dla Strony Rządowej, po: egzemplarzu/ach dla Strony Związkowej, po: egzemplarzu/ach oraz po: egzemplarzu/ach dla Strony Pracodawców.

Podpisy:

Załącznik nr 1

Lista Pracodawców, o których mowa w § 3 ust. 6 Umowy Spółecznej

1. PGE GiEK S.A. (Centrala Spółki)
2. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Bełchatów
3. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Dolna Odra
4. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Opole
5. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Rybnik
6. PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Turów
7. PGE GiEK S.A. Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów
8. PGE GiEK S.A. Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Turów
9. Eitur-Serwis sp. z o.o. (Centrala Spółki)
10. Eitur-Serwis sp. z o.o. Oddział Bogatynia
11. Eitur-Serwis sp. z o.o. Oddział Opole
12. Elmen sp. z o.o.
13. RAMB sp. z o.o.
14. Bestgum Polska sp. z o.o.
15. MegaSerwis sp. z o.o.
16. „Betrans” sp. z o.o. (Centrala Spółki)
17. „Betrans” sp. z o.o. - Oddział Rogowicz z siedzibą w Rogowcu
18. „Betrans” sp. z o.o. Oddział Eitur-Trans z siedzibą w Bogatyni
19. Pracownicze Towarzystwo Emerytalne Nowy Świat sp. z o.o.
20. Elkom sp. z o.o.
21. ENEA Wytwarzanie Sp. z o. o.
22. ENEA Elektrownia Połaniec S.A.
23. ENEA Połaniec Serwis sp. z o.o.

24. ENEA Bioenergia sp. z o.o.

25. ENEA Trading Sp. z o. o.

26. TAURON Wytwarzanie S.A.

27. TAURON Serwis sp. z o.o.

28. Bioeko Grupa TAURON sp. z o.o.

29. Energa Elektrownie Ostrołęka S.A.

30. Energa Serwis sp. z o.o.

Handwritten signature in red ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink