

MIEDZYZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA



Elektrownia Dolna Odra

PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.
Oddział Elektrownia Dolna Odra
74-105 Nowe Czarnowo, Nowe Czarnowo 76

Wpł. 02-07-2025

KANCELARIA OGÓLNA

L.dz. PSG Do kogo.....

MOZ NSZZ Solidarność Elektrownia Dolna Odra
Nowe Czarnowo 76, 74-105 Nowe Czarnowo
Siedziba: Budynek Usług Technicznych (BUT) I p. - pok. 118
Tel/Fax: 91 316 50 01, 91 316 50 10
NIP: 858-137-49-52

e-mail: solidarnosc.giekeld@gkpge.pl

www.solidarnosczedo.pl  [solidarnosczedo](https://www.facebook.com/solidarnosczedo)

Nowe Czarnowo, 02 07 2025r.

Arkadiusz Kwapisz
Dyrektor Oddziału
PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A
Oddział Elektrownia Dolna Odra
w Nowym Czarnowie

STANOWISKO

w sprawie projektu Regulaminu "Programu Dobrowolnych Odejść w PGE GiEK S.A."

Jako Związek Zawodowy działający w Oddziale Elektrownia Dolna Odra zrzeszający największą liczbę Pracowników po wnikliwej analizie projektu Regulaminu "Program Dobrowolnych Odejść w PGE GiEK S. A.", przedstawiamy poniższe stanowisko.

Program Dobrowolnych Odejść w PGE GiEK S. A. (dalej: „PDO” lub „Program”) jako instrument zarządzania zasobami ludzkimi, pozostaje co do zasady w gestii pracodawcy. Oznacza to, że projektowanie i wdrażanie tego rodzaju programu stanowi nie tylko jego kompetencję, ale również istotną odpowiedzialność za skutki organizacyjne, kadrowe i społeczne wynikające z jego realizacji.

Nasza Organizacja Związkowa co do zasady nie zamierza ingerować w sam fakt uruchomienia Programu, o ile jego realizacja nie narusza interesu zbiorowego pracowników ani nie prowadzi do działań skutkujących nierównym traktowaniem lub pogorszeniem warunków pracy. Jego wprowadzenie nie może odbywać się z pominięciem szerokiej analizy wpływu na strukturę zatrudnienia, bezpieczeństwo pracy, poziom kompetencji, organizacji oraz postanowień obowiązujących porozumień zbiorowych.

Wyrażamy zaniepokojenie wobec uruchomienia PDO w obecnie proponowanym kształcie i czasie. Istnieje bowiem realne ryzyko, że Program stanie się narzędziem pogłębiającym niedobory kadrowe w obszarach kluczowych dla funkcjonowania Oddziału EDO oraz przyczyni się do odpływu najbardziej doświadczonych i wykwalifikowanych pracowników, jak i niekontrolowanego odejścia młodszych pracowników z wysokim potencjałem rozwojowym.

W ocenie naszej Organizacji Związkowej, cel PDO określony w pkt I.1, tj. "poprawa efektywności i optymalizacja kosztów", powinien być realizowany w sposób odpowiedzialny i zrównoważony, bez uszczerbku dla podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracowników.

Wdrażanie Programu nie może osłabiać funkcji organizacyjnych Oddziału Elektrownia Dolna Odra ani prowadzić do ograniczenia bezpieczeństwa pracy, stabilności zatrudnienia czy też naruszenia dotychczasowych uzgodnień społecznych. Jakiegokolwiek działania optymalizacyjne muszą być prowadzone z poszanowaniem interesu zbiorowego załogi i zasad odpowiedzialnego zarządzania zasobami ludzkimi.

Szczególnie niepokojące, z punktu widzenia zasad równego traktowania, są zapisy dotyczące podstawy obliczania świadczeń wynikających z PDO. Zastosowany algorytm z zastrzeżeniem „nie więcej niż *krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osobowego u danego Pracodawcy*” odnoszący się do średniego wynagrodzenia w zakładzie, może skutkować nierównym traktowaniem pewnej grupy pracowników.

Wątpliwości budzi również sposób traktowania pracowników w wieku przedemerytalnym, którzy zawarli wcześniej porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy i których składniki wynagrodzenia brane pod uwagę w algorytmie miałyby ulec pomniejszeniu. Sytuacja taka może być oceniana jako nieuzasadnione różnicowanie sytuacji pracowników o podobnym statusie, co nie zasługuje na uwzględnienie.

Zwracamy także uwagę na brak mechanizmów odwoławczych, opartych na zasadzie dwuinstancyjności. Obecny model odwołania wyłącznie do Pracodawcy (tj. IV. 2 pkt 4.2.8 projektu Regulaminu PDO) nie spełnia minimalnych standardów rzetelności proceduralnej. Proponujemy wprowadzenie realnego trybu odwoławczego, umożliwiającego merytoryczne zbadanie decyzji.

Dodatkowo nasza Organizacja Związkowa domaga się zapewnienia, że realizacja PDO nie naruszy obowiązujących porozumień zbiorowych oraz nie obciąży funduszu wynagrodzeń i nie będzie miała wpływu na wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w roku bieżącym i przyszłych latach.

Wnosimy w trybie pilnym, przed wprowadzeniem PDO o:

- **podpisanie porozumienia etatyzacyjnego na rok bieżący i kolejne lata** – tym bardziej, że zwłoka w tym zakresie leży wyłącznie po stronie Pracodawcy, pomimo przeprowadzenia procesu i zakończenia prac wspólnego zespołu ds. etatyzacji – zgodnie z obowiązującymi nas uzgodnieniami i porozumieniami,
- odpowiedź na wskazane przez nas wątpliwości.

W obecnym kształcie projektu Regulaminu PDO, nasz Związek Zawodowy działający w Oddziale EDO nie może zaaprobować jego treści, ani ponosić odpowiedzialności za jego wdrożenie, która spoczywać będzie wyłącznie na Pracodawcy.

W naszej ocenie stanowić on będzie zagrożenie dla bezpiecznego funkcjonowania naszego Oddziału i wspieranie przez Pracodawcę procesu likwidacji miejsc pracy i wyrażanie zgody wg oczekiwań Centrali Spółki zamiast dbałości o zachowanie możliwości dalszego Jego funkcjonowania.

Apelujemy o podejmowanie faktycznych czynności formalno-techniczno-korporacyjnych w celu uzyskania zmiany decyzji daty zaprzestania produkcji energii elektrycznej w obecnych uwarunkowaniach geopolitycznych i niestabilnej sytuacji generacji OZE, a także podmiotu PGE Gryfino Dolna Odra Sp. z o.o., a nie celowego działania na szkodę tej lokalizacji i jej Pracowników, by zamiast należnego odszkodowania w przypadku zwalniania z pracy z przyczyn nie dotyczących Pracowników Oddziału (po 31.12.2025r.) zastosować rozwiązanie zastępcze mniej korzystne i w sposób znaczący wpływający na zdolność przeprowadzenia procesu sprawiedliwej transformacji energetycznej z wykorzystaniem możliwości prawno-technicznych i potencjału kadrowego EDO.

Dyrekcja Oddziału powołana spośród Pracowników powinna dążyć do zapewnienia rozwiązań służących rozwojowi Elektrowni Dolna Odra z uwzględnieniem ponad 50 letniej historii działania naszej lokalizacji. Podejmowane przez Pracodawcę decyzje przy PDO będą dobitnie obrazowały postawę Pracodawcy i pobudki oraz rzeczywiste zainteresowanie zapewnienia podstaw i szans dla dalszego funkcjonowania Oddziału Elektrownia Dolna Odra.

W ocenie naszej Organizacji Związkowej proponowany kształt Programu Dobrowolnych Odejść może stanowić zagrożenie dla stabilności kadrowej, bezpieczeństwa pracy oraz przyszłości Oddziału Elektrownia Dolna Odra. Brak zabezpieczeń przed odpływem kluczowych kompetencji, ryzyko nierównego traktowania pracowników, nieprzejrzysty tryb odwoławczy oraz pominięcie wpływu PDO na obowiązujące porozumienia zbiorowe budzą uzasadnione wątpliwości.

Międz Zakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ
Solidarność
Elektrownia Dolna Odra
WICEPRZEWODNICZĄCY
(Pawel Rosiak)
Pawel Rosiak

Międz Zakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ
Solidarność
Elektrownia Dolna Odra

Międz Zakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ
Solidarność
Elektrownia Dolna Odra
PRZEWODNICZĄCA
(Anna Grudzińska)
Anna Grudzińska