



# Minister Aktywów Państwowych

---

BM.I.053.456.2025

IK: 1185529

Warszawa, 02 grudnia 2025 r.

Pan  
**Włodzimierz Czarzasty**  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Szanowny Panie Marszałku,**

w odpowiedzi na interpelację K10INT13442, Pana Władysława Dajczaka, Posła na Sejm RP z dnia 13 listopada 2025 r., w sprawie układu zbiorowego i sytuacji pracowników w ENEA S.A., uprzejmie informuję, iż Ministerstwo Aktywów Państwowych wystąpiło do spółki ENEA S.A. (dalej: Spółka, ENEA) z prośbą o przekazanie aktualnych wyjaśnień w przedmiotowej sprawie.

Z informacji uzyskanych od Spółki wynika, że obowiązujący w ENEA S.A. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: ZUZP), został opracowany jeszcze w latach 90. i przez lata był analizowany oraz częściowo aktualizowany, jednak nigdy nie został kompleksowo dostosowany do współczesnych realiów.

Kolejne zarządy spółki od 2019 roku podejmowały rozmowy ze stroną społeczną w celu jego zmiany, jednak nie udało się osiągnąć porozumienia. W efekcie obowiązujący dokument stał się niespójny, nieczytelny i wewnętrznie sprzeczny, co potwierdziła również Państwowa Inspekcja Pracy. Wypowiedzenie ZUZP 18 września 2025 r., zdaniem Spółki było krokiem, który umożliwił rozpoczęcie formalnych rokowań nad jego nową wersją. Celem tego działania jest stworzenie prostych, zrozumiałych zasad współpracy oraz systemu wynagrodzeń opartego na rozwoju i zaangażowaniu. Proces dotyczy wyłącznie spółki holdingowej ENEA S.A. i obejmuje około 210 pracowników – nieco ponad 1% wszystkich zatrudnionych w Grupie ENEA (również jako: Grupa). W pozostałych spółkach Grupy układy zbiorowe pozostają w mocy i nie są planowane żadne wypowiedzenia.

Zdaniem Spółki, mimo wypowiedzenia układu żadne warunki zatrudnienia nie uległy jednostronnemu pogorszeniu. W okresie wypowiedzenia nadal obowiązują dotychczasowe postanowienia ZUZP, a żaden pracownik nie utracił przysługujących mu świadczeń. Po upływie okresu wypowiedzenia ZUZP warunki zatrudnienia z niego wynikające staną się treścią indywidualnych umów o pracę pracowników zatrudnionych w Spółce. Miejsca pracy są bezpieczne – ENEA S.A. to stabilna, rozwijająca się firma, a zwiększanie jej efektywności ma właśnie na celu zabezpieczenie zatrudnienia i dalszy rozwój, a nie redukcję kadr.

Niezależnie od wypowiedzenia ZUZP w ENEA S.A. spółki Grupy ENEA podjęły decyzję o odstąpieniu od stosowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego z 1993 r. (tzw. PUZP). Decyzja ta wynika z faktu, że od ponad 10 lat nie istnieje żadna organizacja zrzeszająca pracodawców, która byłaby stroną tego PUZP. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy stał się anachroniczny – brak jest partnera po stronie pracodawców, który mógłby negocjować ewentualne zmiany czy choćby potwierdzać dalsze obowiązywanie układu. W 2014 r. inne grupy energetyczne, jak Tauron i Energa, odstąpiły od tego ponadzakładowego układu, uznając go za niedostosowany do aktualnych realiów. ENEA, działając w porozumieniu ze wszystkimi spółkami swojej Grupy, podążyła za tym trendem.

Spółka zapewnia, że odstąpienie od PUZP nie powoduje utraty jakichkolwiek uprawnień pracowniczych. Wszystkie prawa i świadczenia, które wynikały z postanowień tego układu, zostały już wcześniej zagwarantowane w obowiązujących w Grupie ENEA zakładowych układach zbiorowych pracy lub porozumieniach o stosowaniu ZUZP w poszczególnych spółkach. Oznacza to, że żaden pracownik Grupy ENEA nie jest pozbawiany jakiegokolwiek ochrony, jaką dawał PUZP – jego zapisy zostały zdublowane przez wewnętrzne regulacje poszczególnych spółek. Decyzja o odejściu od PUZP ma zatem charakter porządkowy i prawny (formalnie usuwa martwy akt ze stosowanego zakładowego prawa pracy), a nie materialny. W praktyce warunki pracy w Grupie ENEA pozostają bez zmian, a wszelkie uprawnienia pracowników pozostają w mocy i są zachowane. Odstąpienie od PUZP jest zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy, a mianowicie art. 241 (19) § 2 Kodeksu pracy.

Zdaniem Spółki wypowiedzenie ZUZP zostało przeprowadzone zgodnie z prawem, zgodnie z orzecnictwem i z pełną transparentnością. Na każdym etapie Zarząd ENEA S.A. działał w granicach i na podstawie prawa, co stanowi podstawową zasadę ładu korporacyjnego. ENEA zapewnia, że w szczególności przestrzega przepisów indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy, w tym dotyczących uprawnień związków zawodowych. Spółka ponadto przykłada też wagę do dobrych praktyk korporacyjnych – decyzje personalne czy organizacyjne są podejmowane z poszanowaniem praw mniejszości akcjonariuszy oraz zasad transparentności. Ponadto jest zwolennikiem układów zbiorowych pracy jako kluczowego elementu stabilizacji warunków zatrudnienia. Celem nie jest trwała rezygnacja z ZUZP, lecz jego aktualizacja i dostosowanie do obecnych realiów rynkowych i potrzeb obu stron stosunku pracy.

ENEA dodatkowo przedstawiła sytuację w Spółce według stanu na dzień 21 listopada 2025 r.

Spółka poinformowała, że dialog w temacie wypowiedzenia ZUZP w ENEA S.A. trwa od dnia 18 września 2025 r. i jest prowadzony w kilku równoległych formatach:

- Spotkania informacyjne z pracownikami;
- Konsultacje z przedstawicielami strony społecznej;
- Rokowania dotyczące ZUZP w trybie Kodeksu pracy;
- Odrębny proces związany z przygotowaniem porozumienia ze stroną społeczną określającego zasady współpracy.

W dniu 4 listopada 2025 r. miały miejsce rokowania, które były pierwszym formalnym spotkaniem w procesie negocjacji nowego ZUZP pomiędzy Zarządem ENEA S.A. a stroną społeczną. Do rokowań przystąpiło pięć organizacji związkowych. Podczas pierwszego spotkania uzgodniono składy zespołów negocjacyjnych, obszerny regulamin rokowań oparty na projekcie przedstawionym przez stronę społeczną oraz rytm dwudniowych spotkań plenarnych prowadzonych w założeniu w cyklu dwutygodniowym. Rozmowy były kontynuowane w dniach 17 i 18 listopada 2025 r., a kolejne tury negocjacji planowane są na dni 4, 5, 15 grudnia 2025 r.

W drodze negocjacji dnia 21 listopada 2025 r. sfinalizowany został wspólnie ze stroną społeczną projekt porozumienia, którego celem jest stworzenie warunków sprzyjających konstruktywnej współpracy przy opracowywaniu treści zakładowego prawa pracy dla pracowników ENEA S.A. Według Spółki, w efekcie wielogodzinnych negocjacji, strona społeczna i pracodawca zaakceptowali projekt porozumienia zawierający następujące postanowienia:

- Cofnięcie wypowiedzenia ZUZP przez pracodawcę.
- Oświadczenie pracodawcy w zakresie wypowiedzenia w całości ZUZP ENEA S.A. na okoliczność braku zawarcia do dnia 30 czerwca 2026 roku protokołu dodatkowego – ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2026 roku.
- Zobowiązanie stron do niezwłocznego podjęcia rokowań i ustalenia ich harmonogramu.

- Zobowiązanie zarządu ENEA S.A do podjęcia działań mających na celu zapewnienie, aby w spółkach zależnych GK ENEA nie następowało wypowiedzenie obowiązujących Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy co najmniej do dnia 31 grudnia 2027 roku.
- Nagroda świąteczna za rok 2025 w wysokości minimum 2.500 zł brutto.
- Cofnięcie żądań dochodzonych w sporze zbiorowym złożonych pracodawcy 25 września 2025 r. przez organizacje związkowe oraz rekomendacja cofnięcia żądań zgłoszonych wobec poszczególnych pracodawców w GK ENEA przez inne związki zawodowe.
- Wprowadzenie jednego przedstawiciela pracowników Segmentu Dystrybucji Grupy Kapitałowej ENEA do Zarządu ENEA Operator sp. z o.o. oraz dwóch przedstawicieli do Rady Nadzorczej ENEA Operator Sp. z o.o.
- Zapewnienie przeniesienia przepisów PUZP do ZUZP.
- Zobowiązanie do zachowania spokoju społecznego.

Podpisanie porozumienia zaplanowane jest na początek grudnia 2025 r.

**Z poważaniem**  
**Z upoważnienia Ministra Aktywów Państwowych**  
**Grzegorz Wrona**  
Podsekretarz stanu  
*dokument podpisany elektronicznie*  
1185529.4422991.3524500

**Do wiadomości:**  
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów