

BC/3951./PK./2015

Bełchatów, dnia 04.08.2015 r.

**Międzyzakładowa Komisja Wolnego
Związku Zawodowego
„Sierpień 80”
PGE Górnictwo i Energetyka
Konwencjonalna S.A.
Oddział KWB Bełchatów**

Dotyczy: odpowiedzi na pismo z dnia 29.06.2015 r.

Ad. 1) i 2) ww. pisma

Wnioski Państwa zawarte w pkt 1) - 2) ww. pisma w przedmiocie „dostosowania nazewnictwa angaży kierowców pracujących na obszarze odkrywki do wykazu stanowisk górniczych Ustawy o Emeryturach Górniczych” oraz „ewidencjonowania czasu pracy górniczej poprzez pisanie tzw. dniówki górniczej” jako pozbawione podstaw prawnych nie mogą być uwzględnione.

W obrocie prawnym nie obowiązuje akt prawny pod nazwą „Ustawa o emeryturach górniczych”. Problematyka emerytur górniczych uregulowana została w ustawie z dnia 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2015r. poz.748). Wyżej powołana ustawa nie zawiera „wykazu stanowisk górniczych”, o jakich mowa w piśmie związku zawodowego. Ustawa ta w art.50a jedynie określa przesłanki nabycia emerytury górniczej, w tym w szczególności konieczność posiadania wymaganego okresu „pracy górniczej”. Zgodnie zaś z art.50c ust.1 pkt 4 wyżej powołanej ustawy za pracę górniczą uważa się zatrudnienie na odkrywce w kopalniach (...) węgla brunatnego (...) oraz w przedsiębiorstwach i innych podmiotach wykonujących roboty górnicze dla kopalń (...) węgla brunatnego, na stanowiskach określonych w drodze rozporządzenia. W przedmiotowej sprawie chodzi o rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23.12.1994r. w sprawie określenia niektórych stanowisk pracy górniczej oraz stanowisk pracy zaliczanej w wymiarze półtorakrotnym przy ustalaniu prawa do górniczej emerytury lub renty (Dz.U. z 1995r. Nr 2, poz.8). Także i w tym rozporządzeniu mowa jest o stanowiskach związanych z zatrudnieniem na odkrywce w kopalniach węgla brunatnego oraz w

przedsiębiorstwach i innych podmiotach wykonujących roboty górnicze dla kopalń węgla brunatnego.

Biorąc pod uwagę wyżej powołane przepisy, sformułowane przez Państwa wnioski są niezasadne z następujących względów:

- 1) pracownicy PTS „Bettrans” sp. z o.o. nie są zatrudnieni w kopalni węgla brunatnego, są zatrudnieni w PTS „Bettrans” sp. z o.o.,
- 2) PTS „Bettrans” sp. z o.o. nie jest przedsiębiorstwem wykonującym roboty górnicze w kopalni węgla brunatnego; PTS „Bettrans” sp. z o.o. jest przedsiębiorstwem transportowo-sprzętowym i w świetle art.121 ust.1 ustawy z dnia 09.06.2011r. - Prawo geologiczne i górnicze (t.j. Dz.U. z 2015r. poz.196) jedynie podmiotem wykonującym w zakresie swojej działalności zawodowej czynności mu powierzone dotyczące usług sprzętowych i transportowych w ruchu zakładu górniczego na podstawie umowy cywilnoprawnej.

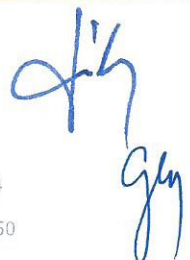
W związku z powyższym nie ma podstaw faktycznych i prawnych, aby do pracowników zatrudnionych w PTS „Bettrans” sp. z o.o. stosować nomenklaturę w zakresie stanowisk, które wymienia wyżej powołane rozporządzenie, a tym samym, aby „ewidencjonować czas pracy górniczej”, skoro pracownicy PTS „Bettrans” sp. z o.o. takiej pracy nie wykonują, a zgodnie z § 5 wyżej powołanego rozporządzenia zakłady pracy są obowiązane prowadzić ewidencję okresów zatrudnienia jedynie na stanowiskach objętych w/w rozporządzeniem.

Ad. 3) ww. pisma

W odpowiedzi na wniosek zawarty w pkt 3) pisma, PTS „Bettrans” informuje, że na dzień dzisiejszy nie widzi możliwości wprowadzenia kolejnych zmian do zasad wynagradzania, z uwagi na ograniczone możliwości funduszu wynagrodzeń, który w 2015 roku jest dociążony podwyżkami wynagrodzeń już dokonanyymi od 1 czerwca oraz planowanymi na dzień 1 września.

Ad. 4) ww. pisma

Zmiany stawek zasadniczych pracowników z długim stażem pracy następują sukcesywnie wraz z kolejnymi przeszeregowaniami. Wyrównania, o które Państwo wnioskują nie są możliwe, ponieważ przyznanie określonej stawki wynagrodzenia zasadniczego uzależnione jest od wielu czynników, zwłaszcza od kwalifikacji pracownika, jego obowiązkowości i dyspozycyjności oraz jakości pracy a nie od stażu pracy w firmie. Ten aspekt stażu pracowników w pełni rekompensuje



dodatek stażowy, który zgodnie z Regulaminem Wynagradzania jest zróżnicowany w zależności od stażu pracy w Centrali Spółki.

Ad. 5) ww. pisma

Pracodawca prowadzi aktualnie prace nad zmianą zasad przyznawania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej i wysokości ekwiwalentów. Po zakończeniu tych prac, propozycje zmian zostaną przedstawione Stronie Społecznej.

Ad. 6) ww. pisma

Odnosnie wskazanego postulatu „utworzenia Zakładowej Umowy Zbiorczej”, Pracodawca uznaje, że istotą Państwa wniosku jest przyjęcie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Centrali Spółki. Uważamy, że na obecnym etapie wniosek ten nie jest zasadny, gdyż wszystkie aspekty prawa pracy są zawarte w Regulaminie Wynagradzania, Regulaminie Pracy i Regulaminie ZFŚS, które to regulaminy były w roku bieżącym zmieniane, aktualizowane i uzgodnione z przedstawicielami Strony Społecznej, w tym również z Państwa Organizacją Związkową. Zaznaczamy jednocześnie, że Pracodawca jest otwarty na prowadzenie dialogu społecznego w tym zakresie z pełną reprezentacją Strony Społecznej, w zgodzie z obowiązującymi przepisami.

Przedsiębiorstwo Transportowo-Sprzetowe
„Betrans” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
Dyrektor ds. Handlowo-Biuro-sowych

Agnieszka Cielęcka
WICEPREZES ZARZĄDU

Przedsiębiorstwo Transportowo-Sprzetowe
„Betrans” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
Dyrektor Przedsiębiorstwa

Marek Niemczyk
PREZES ZARZĄDU