



ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO KWB BEŁCHATÓW

97-400 Bełchatów Rogowiec ul. Św. Barbary 3 skr. poczt. 100
tel-fax (44) 7374112; tel. (44) 7374113, TAI: 42-24
www.zzprckwb.org.pl e-mail: zzprckwb@pro.onet.pl

Rogowiec, dnia 15.11.2011r.

Stanowisko Zarządu ZZPRC KWB Bełchatów z dnia 14.11.2011r.

dotyczące Uchwały Zarządu PGE GiEK S.A. w sprawie: podjęcia decyzji dotyczącej uruchomienia Programu Dobrowolnych Odejść w PGE GiEK S.A.

W dniu 08.11.2011r. Dyrektor Oddziału KWB Bełchatów podczas roboczego posiedzenia z przedstawicielami organizacji związkowych działających w KWB Bełchatów przedstawił Uchwałę PGE GiEK S.A. w sprawie: podjęcia decyzji dotyczącej uruchomienia Programu Dobrowolnych Odejść w PGE GiEK S.A. wraz z projektem Regulaminu oraz harmonogramem wdrożenia PDO.

Zarząd ZZPRC KWB „Bełchatów” wyraża następujące stanowisko:

Przywołane w projekcie Regulaminu akty prawne:

- ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844 z późn. zm)
- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004.99.1001 z późn. zm)

Przepisy pierwszej wskazanej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1. 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
2. 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże nie mniej niż 300 pracowników,
3. 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Do liczby pracowników decydującej o uznaniu zbiorowego charakteru zwolnienia wlicza się przypadki rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, jeżeli nastąpiły one z inicjatywy pracodawcy i dotyczą co najmniej 5 pracowników (art.1 ust.2 ustawy).

Ponieważ w PGE GiEK S.A. w tym m.in. Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów, która zatrudnia prawie 7.000 pracowników planuje się zakończenie stosunków pracy w ramach PDO jedynie na podstawie porozumienia stron, a zwolnienia obejmą co najmniej 30 zatrudnionych, dla zakwalifikowania tych zwolnień jako grupowych wymagane jest zatem jeszcze to, aby następowały one z inicjatywy pracodawcy i z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Jeśli rozważamy pierwszy z wymienionych warunków, zaznaczyć należy, że ustawodawca nie definiuje pojęcia „z inicjatywy pracodawcy”, a treść ostatniego z powołanych przepisów stanowi praktycznie powtórzenie jednej z definicji objętych Dyrektywą Rady Unii Europejskiej, numer 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 roku w sprawie zbliżenia ustawodawstwa Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

Jeśli rozważamy spełnienie warunku istnienia przyczyn nie dotyczących pracownika, tak, aby można było mówić o zwolnieniach grupowych, stwierdzić trzeba, że **Pracodawca nie wyjaśnia bliżej powodów, dla których wyraża wolę wdrożenia PDO.**

Wobec powyższego, nasz sprzeciw wywołuje przyjęte przez PGE GiEK S.A. oraz Pracodawcę rozwiązanie, zgodnie z którym to wyłącznie pracownik składa wniosek o rozwiązanie stosunku pracy (por. Załącznik do Regulaminu PDO)

Stosownie do paragrafu 9 pkt. a Umowy Społecznej zawartej 30 grudnia 2004 roku, gwarancję zatrudnienia wyłącza rozwiązanie stosunku pracy na wniosek pracownika za porozumieniem stron.

Pracodawca przecież, mając na uwadze leżące po jego stronie przyczyny, proponuje Program Dobrowolnych Odejść, a pracownik jedynie do niego przystępuje. Gdyby nie oferta adresowana do pracowników przez drugą stronę stosunku pracy, prawdopodobnie zatrudnieni nie podjęliby decyzji o zakończeniu trwania swoich umów.

W związku z tym warto tutaj zauważyć, że ustaleniom w ramach zgodnych oświadczeń woli podlega rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Nie jest nimi objęte istnienie przyczyn dotyczących pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 czerwca 2001 r. I PKN 475/2000 OSNP 2003/8 poz. 204). Przyczyny te istnieją bowiem obiektywnie i wywołują skutki prawne - na przykład te uregulowane w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Oznacza to, że przyczyny te nie mogą być objęte oświadczeniem woli stron, bo są elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości, niepodlegającej kształtowaniu wolą stron. Wskazanie przez strony powodu rozwiązania umowy o pracę na mocy ich porozumienia nie stanowi elementu oświadczenia woli, którego treścią jest jedynie wywołanie skutku prawnego w postaci ustania stosunku pracy.

Ze względu na powyższe, mając na uwadze art.2 ust.5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, domagamy się od pracodawcy szczegółowego określenia przyczyn powodujących konieczność zwolnień, a w szczególności sprecyzowania, gdzie konkretnie i w jakich ilościach osobowych występują wskazane nadwyżki zatrudnienia oraz wyjaśnienia, o jakich działaniach optymalizacji zatrudnienia w ramach Spółki PGE GiEK S.A. – jej Oddziałów jest mowa.

Istnienie przedmiotowych przyczyn jest istotne nie tylko z uwagi na konieczność rozstrzygnięcia, czy zwolnienia powinny odbywać się zgodnie z wyżej powołaną ustawą. Ma ono znaczenie dla uprawnień zwalnianych pracowników przewidzianych w tej ustawie (np. art.8 ustawy- prawo do odprawy), w ustawie z 1 maja 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art.75 ust.1 pkt.2 - prawo do zasiłku dla bezrobotnych- Dz.U. Nr. 99 poz.1001), ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych (art.2 - Dz.U.2004.120.1252).

Należy podkreślić, że PGE GiEK S.A. jak i Pracodawca Oddział KWB Bełchatów zalicza planowane zwolnienia do zwolnień grupowych. Mianowicie, jako podstawę prawną konsultacji ze związkami zawodowymi wskazuje art. 2 ust.3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na podstawie powołanego przepisu, pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy.

Konsultacja dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwalnianych pracowników (art.2 ust 1 i 2 ustawy).

Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości (art.2 ust.3 ustawy).

Powyższe informacje pracodawca przekazuje organizacjom związkowym, w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w art.2 ust.2 (art.2 ust.4 ustawy).

Jednak PGE GiEK S.A. oraz Pracodawcy nie można przypisać konsekwencji w omawianych kwestiach. Mianowicie, pomimo wskazania a następnie uruchomienia procedury świadczącej o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, w Regulaminie Programu Dobrowolnych Odejść wyraźnie przyjęto, że „*przystąpienie Pracownika do Programu jest dobrowolne, a rozwiązanie umowy o pracę następuje w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z ustawą*” (§5 pkt.2 Regulaminu).

Podobnie w załączniku do regulaminu PDO - część C znajduje się rozstrzygnięcie: „*Strony umowy o pracę ... uzgadniają, że łączący ich stosunek pracy zostanie rozwiązany w dniu ... na mocy porozumienia stron, zgodnie z ustawą z dnia 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*”.

Uwzględniając powyższe, zarzucamy Pracodawcy pomieszczenie trybów zwolnień przewidzianych w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Od zwolnień grupowych, o których już była wyżej mowa (art.1 ustawy) należy wyraźnie odróżnić zwolnienia indywidualne, których dotyczy art.10 ust.1 ustawy.

Przepis ten stanowi wyraźnie, że przepisy art.5 ust.3 - 7 i art.8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art.1.

Ze zwolnieniami grupowymi lub indywidualnymi mamy więc do czynienia w zależności od tego, o jaką liczbę zwalnianych idzie. Istotne jest to, że w razie zwolnień indywidualnych stosuje się tylko enumeratywnie wymienione przepisy ustawy i to nie wprost, a jedynie odpowiednio.

Z całą pewnością nie wdraża się też procedury konsultacji, którą próbowano uruchomić przekazując stronie społecznej Uchwałę PGE GiEK S.A. wraz z projektem regulaminu oraz harmonogramu PDO.

Powyższe oznacza, iż domagamy się jednoznacznego sprecyzowania, jakiego rodzaju zwolnienia pozostają w planach Spółki.

Oprócz wyżej sformułowanego zarzutu, trzeba podnieść, że Pracodawca nie przedstawił Związkowi Zawodowemu żadnego zawiadomienia o zamiarze przeprowadzenia zwolnień. Mianowicie, nie określił m.in. rzeczywistych - jak tego wymaga art.2 ust.3 ustawy - kryteriów doboru pracowników do grupowego zwolnienia i kolejności dokonywania zwolnień pracowników.

Z uwagi na fakt, iż w KWB Bełchatów obowiązuje Umowa Społeczna z dnia 30.12.2004r., której nadrzędnym celem są Gwarancje Zatrudnienia dla Pracowników KWB Bełchatów – w obliczu:

- Uchwały Zarządu PGE GiEK S.A. ws. wprowadzenia Programu Dobrowolnych Odejść wraz z jego Regulaminem – tj. w konsekwencji zwolnień grupowych,
- Podstawy prawnej do wdrożenia PDO – tj. ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- Braku wskazania źródeł finansowania PDO, mających wpływ na dalsze funkcjonowanie naszego Oddziału Spółki,
- Realnej ingerencji w zakładowy fundusz wynagrodzeń - w związku z realizacją zapisów Regulaminu PDO - co jest sprzeczne z cyt. Umową Społeczną,
- Faktu, iż w Oddziale KWB Bełchatów nie są już możliwe przesunięcia kadrowe wewnątrz Oddziału, uzupełniające szczególnie stanowiska pracy w służbach utrzymania ruchu po pracownikach, którzy skorzystają z PDO.
- Stworzenia realnej groźby braku utrzymania normalnej zdolności wydobywczej i eksploatacyjnej Oddziału KWB Bełchatów

Zarząd ZZPRC KWB Bełchatów przeciwny jest wprowadzenia w PGE GiEK S.A. Oddział KWB Bełchatów - Programu Dobrowolnych Odejść.

Zarząd ZZPRC KWB Bełchatów działając w trosce o los naszego przedsiębiorstwa i zatrudnionych w nim pracowników, będzie przeciwny wejścia w stronę Porozumienia,

Zawarcie Porozumienia oznaczałoby wprost naszą zgodę na zwolnienia pracowników – w tym zwolnienia grupowe - a przez co, rezygnację z stosowania Umowy Społecznej.

Natomiast inicjatywę Zarządu PGE GiEK S.A. popartą przez Dyрекcję Oddziału KWB Bełchatów traktujemy, jako jednoznaczną próbę ominięcia zapisów Umowy Społecznej w celu przeprowadzenia zwolnień grupowych.

Zwracamy się od Zarządu PGE GiEK S.A. oraz Dyrekcji Oddziału KWB Bełchatów o ostateczną analizę zasadności wprowadzenia PDO, ze względu na nieodwracalne negatywne skutki społeczne jego wdrożenia.

Niezależnie od powyższego, Zarząd ZZPRC KWB Bełchatów przedstawia przykładowe uwagi, które budzą szereg interpretacyjnych wątpliwości:

1. Wnosimy o formalno – prawne uzasadnienie wprowadzenia zapisów § 3 ust.3 i 4 (m.in. wyłączenia praw odszkodowań, rekompensat oraz zaspokojenie wszelkich roszczeń)

2. **definicja pojęcia „Pracownik”**- wynika z niej, że w Programie Dobrowolnych odejść może uczestniczyć **jedynie** pracownik objęty gwarancjami Umowy Społecznej z 30 grudnia 2004 roku, – dlaczego **inni nie mogą?**.

Dodatkowo, należy zauważyć, że z przedmiotowej definicji nie wynika, o jakich gwarancjach Umowy Społecznej jest mowa? Tymczasem, dla przykładu, w świetle Umowy Społecznej, pracownik może być objęty wszystkimi gwarancjami, za wyjątkiem gwarancji zatrudnienia (paragraf 1 Umowy Społecznej).

Definicja przeczy proponowanym rozwiązaniom wynikającym z zapisów § 2.

Nie uzasadnia się wprowadzenia 6-cio miesięcznego upływu czasu do nabycia prawa do świadczenia emerytalnego.

3. **definicja „Prawo do świadczenia emerytalnego”** – spełnienie warunków uprawniających do uzyskania świadczenia emerytalnego zapisanych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity:, Dz. U. z 2004 r., Nr 39, poz. 353 z późn.zm.),

Wątpliwości budzi okoliczność, iż pracownik korzystający z PDO może nie uzyskać prawa do emerytury gdyż przepisy cyt. ustawy nadają uprawnienie wyłącznie ubezpieczonym lub pracownikom.

4. **§ 5 pkt.3:** nieprawidłowym jest sformułowanie „Pracownik rozwiązujący umowę o pracę”. W przypadku porozumienia stron obie strony stosunku pracy dokonują jego rozwiązania. Powinno więc być „Pracownik przystępujący do Programu inicjowanego przez Pracodawcę z przyczyn leżących po jego stronie, tj. (wymienić przyczyny)” lub „Pracownik przyjmujący ofertę pracodawcy rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn dotyczących pracodawcy.
5. **§ 5 pkt.6 – pkt.7** Pracodawca złamał proponowaną przez siebie zasadę dobrowolności i realizacji programu przez pracowników, gdyż przypisał sobie wyłączne prawo do nie wyrażania zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Pracownikiem na zasadach określonych w Programie. Czyli nastąpi korupcyjny układ z podziałem na lepszych i gorszych – z układami lub bez
6. **§ 5 pkt.8** Określono warunek leżący po stronie Pracownika zwrotu kwoty PDO wraz z odsetkami ustawowymi – poprzez złamanie zakazu podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy w GK PGE S.A. **W przypadku podjęcia pracy u innego Pracodawcy w GK PGE S.A. – zakaz złamie ten Pracodawca, który dokonał przyjęcia – wewnętrzny obieg informacji w ramach ładu korporacyjnego musi być czytelny i opierać się na dokumentacji pracowniczej prowadzonej przez każdego Pracodawcę. Sugeruje się fałszowanie dokumentacji pracowniczej.**
7. **§ 8 pkt.6 – pkt.7** Pracodawca w ramach PDO zrefunduje koszty szkoleń w zakresie doskonalenia zawodowego – nie podał źródła ani sposobów finansowania, o których mowa w art. 67-68 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Pracodawca nie utworzył funduszu szkoleniowego, – wobec czego nie mógł określić jakiegokolwiek wydatkowania środków finansowych bez uprzedniego uzgodnienia z organizacjami związkowymi.
8. Zgodnie z art.3 ust.2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w porozumieniu zawieranym na podstawie ustawy *określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.* W wymienionym źródle brak jest zatem miejsca na rozstrzygnięcia, zgodnie z którymi

„Wypłata odprawy oraz realizacja innych świadczeń dla odchodzącego pracownika w ramach Programu stanowi zaspokojenie wszelkich jego roszczeń, wynikających z Umów Społecznych oraz wszelkich przepisów wewnątrzzakładowych, w tym z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Pracodawcy.

Z cytowanego punktu Regulaminu nie wynika, „wypłata, której odprawy (czy z PDO, czy z art.8 ustawy, czy może jeszcze innej) stanowi zaspokojenie wszelkich roszczeń.”

Podpisanie przez Pracownika porozumienia, w którym zawarta będzie powyższa klauzula wiąże się z poważnymi konsekwencjami prawnymi.

ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO
KWB BEŁCHATÓW
ZARZĄD
Polakiewicz A.
Teodorowski Perwet

Otrzymuje:

- Minister Skarbu Państwa
- Zarząd PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.
- Zarząd PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.
- Dyrekcja PGE GiEK S.A. Oddział KWB Bełchatów
- Przewodnicząca WKDS Województwa Łódzkiego
- Okręgowy Inspektor Pracy w Łodzi
- Forum Związków Zawodowych
- a/a

**Publikacja Stanowiska ZZPRC KWB Bełchatów
wraz z Projektem Regulaminu PDO
zostanie umieszczona na stronie internetowej Związku**