



## Przedsiębiorstwo Górnicze SILESIA Sp. z o.o

Przedsiębiorstwo Górnicze "SILESIA" Sp. z o.o.  
DATA WPLYWU  
2014 -05- 27  
Nr ..... Załatwia .....

Czechowice-Dziedzice 26.05.2014 r.

Szanowny Pan Michał Herman  
Prezes Zarządu PG SILESIA Sp. z o.o.

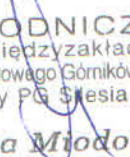
ZZG w Polsce przy P.G. „SILESIA” i ZZRG w Polsce przy P.G. „SILESIA” uważają, że przesłany przez Pracodawcę do wiadomości Związków Zawodowych „Regulamin indywidualnych zmian warunków pracy i/lub płacy Pracowników” stanowi i zawiera jedynie formalne (proceduralne) unormowania i zasady dotyczące obiegu dokumentacji.

Zgodnie z Porozumieniem zawartym w dniu 31 marca 2014 r. między Przedsiębiorstwem Górniczym „Silesia” Sp. z o.o. a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w ww. przedsiębiorstwie w § 1 pkt. 2 stwierdza się, że „w okresie zawieszenia negocjacji Pracodawca będzie rozpatrywał i realizował w merytorycznie uzasadnionych przypadkach wnioski o dokonanie indywidualnych zmian warunków pracy i płacy Pracowników, których przedmiotem będzie dostosowanie umów Pracowników do wykonywanej przez nich pracy i posiadanych kwalifikacji.

W § 1 pkt. 3 zawarto postanowienie, że „do 30 kwietnia 2014 roku Pracodawca przedłoży związkom zawodowym propozycję regulaminu normującego procedurę dokonywania indywidualnych zmian warunków pracy i płacy Pracowników, których przedmiotem będzie dostosowanie umów Pracowników do wykonywanej przez nich pracy i posiadanych kwalifikacji („Regulamin przeszerogowań”). Oznacza to, że 1 maja 2014 r. minął termin, w którym Pracodawca miał określić kiedy zmiany warunków pracy i płacy są merytorycznie uzasadnione, tj. miał wskazać kryteria po zaistnieniu których będzie możliwe przeszerogowanie pracownika. W przesłanym „Regulaminie indywidualnych zmian warunków pracy i płacy Pracowników” brak jest jakichkolwiek elementarnych parametrów oceny decyzji przekwalifikowania. Jeżeli nie ma takich kryteriów (obiektywnych przesłanek) to dokument absolutnie nie jest „Regulaminem przeszerogowań”. Wynika to nawet z nazwy wskazanej przez Pracodawcę.

Pracownik winien otrzymać wynagrodzenie za pracę wykonywaną, jednak w dalszym ciągu mamy interwencje pracowników, że praca przez nich wykonywana jest wyżej płatna niż stawka osobistego zaszerogowania. Artykuł 13 Rozdziału III ZUZP wyraźnie określa, że „Pracownik Spółki otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadającą rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy”. Umowa o pracę musi odpowiadać rzeczywiście świadczonej i wykonywanej pracy.

WICEPRZEWODNICZĄCY  
Organizacji Zakładowej  
Związku Zawodowego Ratowników Górniczych  
w Polsce przy Przedsiębiorstwie Górniczym „SILESIA”  
  
Dariusz Konopka

PRZEWODNICZĄCA  
Zarządu Międzyzakładowego  
Związku Zawodowego Górników w Polsce  
przy PG Silesia  
  
Mariola Miodońska