



ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW PRZERÓBKI
MECHANICZNEJ WĘGLA W POLSCE

„PRZERÓBKA”

40-127 KATOWICE, Plac Grunwaldzki 8-10

tel.fax. 32/2091112, www.przerobka.pl, zarzad@przerobka.pl,

NIP 954 – 10 – 25 – 424 REGON 271809728 Konto bankowe: PKO BP II O/K Nr 91 1020 2313 0000 3802 0184 1055



Katowice, dnia 6 września 2021 r.

OPINIA

wraz z uwagami i wnioskami

Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce „PRZERÓBKA” do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego oraz niektórych innych ustaw.

Pierwszą i generalną uwagę, jaką przedstawiamy, to **brak w projekcie opiniowanej ustawy najważniejszej regulacji, czyli gwarancji zatrudnienia** zapowiedzianej w „Umowie społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji województwa śląskiego, zwanej dalej: „Umowa społeczna”, podpisanej przez część związków 28 maja 2021 r. w znacząco odmiennej reprezentacji niż przy jej parafowaniu w dniu 28 kwietnia 2021 r.

Na zauważalne różnice w reprezentacji strony związkowej zwracamy uwagę, gdyż z pewnością będą one mieć istotny wpływ na dalsze procesy zachodzące w górnictwie węgla kamiennego i nie tylko. Ich zobrazowanie wraz z opisem przedstawiamy w załączaniu. Nie mniej jednak przy różnicach reprezentacji przedstawicieli związków zawodowych podpisujących umowę społeczną, to jej istota zawarta jest w rozdziale V, na str. 8, gdzie zapisano, że w opiniowanej ustawie o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego – **ma być wprowadzona gwarancja zatrudnienia.**

Niestety, nie dość, że opiniowana ustawa nawet słowem nie wspomina o tej **gwarancji zatrudnienia**, to nawet nie gwarantuje pracownikom górnictwa objętych procesem likwidacji i redukcji produkcji możliwości skorzystania z urlopu dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, zwanego dalej „urlopem przeróbkarskim”. Zarówno w tym czasie, w jakim mają możliwość skorzystania z urlopu pracownicy zatrudnieni pod ziemią, jak również na analogicznych zasadach z uwzględnieniem okresów zaliczanych, a uprawniających do przejścia na świadczenie emerytalne. Przyjmuje się bowiem wciąż antypracowniczą praktykę, że aby móc skorzystać z urlopu przeróbkarskiego, to musi być likwidowana jakaś

część zakładu przeróbki mechanicznej węgla. Całkowicie zapominając o tym, że przecież każda część infrastruktury dołowej jest zgodnie z ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze (tekst jednolity opublikowany w Dz.U. z 2021 r. poz. 1420) powiązana z infrastrukturą zakładu przeróbki mechanicznej węgla tzw. „ciągiem technologicznym”, poprzez zdefiniowanie w jej art. 6 ust. 1, pkt 18, że zakładem górniczym – jest wyodrębniony technicznie i organizacyjnie zespół środków służących bezpośrednio do wykonywania działalności regulowanej ustawą w zakresie wydobywania kopalin ze złóż, **a w podziemnych zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny wraz z pozostającym w związku technologicznym z wydobyciem kopaliny przygotowaniem wydobytej kopaliny do sprzedaży, czyli zakładem przeróbki mechanicznej węgla.** Ponadto w art. 129 ust. 1 pkt 1, tej ustawy w przypadku likwidacji zakładu górniczego, w całości lub w części, przedsiębiorca jest obowiązany do zabezpieczyć lub zlikwidować wyrobiska górnicze oraz urządzenia, instalacje i obiekty zakładu górniczego. Tymi z kolei obiektami zakładu górniczego zgodnie art. 6 ust. 1, pkt 4 w/w ustawy są obiekty budowlane zakładu górniczego służące bezpośrednio do wykonywania działalności regulowanej ustawą w zakresie – **wydobywania kopalin ze złóż, a w podziemnych zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny wraz z pozostającym w związku technologicznym z wydobyciem kopaliny przygotowaniem wydobytej kopaliny do sprzedaży.**

Wobec powyższego przy każdej likwidacji kopalni lub zakładu górniczego, czy też jego oznaczonej części, to powinno się umożliwić pracownikom przeróbki, szczególnie podupadłym na zdrowiu, skorzystanie z możliwości przejścia na urlop przeróbkarski. Sama z resztą ustawa, która opiniowaną ustawą jest zmieniana wskazuje w tzw. słowniczku, czyli w art. 2, pkt 3), że zakład górniczy, to służący wydobywaniu węgla kamiennego zakład górniczy w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 18 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. - Prawo geologiczne i górnicze (Dz.U. z 2019 r. poz. 868, 1214 i 1495), a więc, też wydobywający węgiel kamienny wraz z pozostającym w związku technologicznym z wydobyciem kopaliny przygotowaniem wydobytej kopaliny do sprzedaży, czyli łącznie z zakładem przeróbki mechanicznej węgla. Decyzja Rady UE z dnia 10 grudnia 2010 r. w sprawie pomocy państwa ułatwiającej zamykanie niekonkurencyjnych kopalń węgla (2010/787/UE) w art. 1 lit. f) wskazuje również na przeróbkę węgla:

„f. „koszty produkcji” oznaczają całkowite koszty związane z bieżącą produkcją, w tym z działaniami górniczymi, działaniami dotyczącymi przerobu węgla, w szczególności ze wzbogacaniem na mokro, klasyfikacją i sortowaniem oraz transportem do miejsca

użytkowania, normalną amortyzację i odsetki od pożyczonego kapitału naliczone na warunkach rynkowych;”.

Inną, ale równie ważną kwestią o fundamentalnym znaczeniu w zakresie stosowania opiniowanej ustawy jest ujęcie w niej jasnego zapisu, że przedmiotowa gwarancja zatrudnienia, a także instrumenty z nią powiązane, dotyczące łagodzenia skutków społecznych wynikających z prowadzonego procesu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego, w tym urlopy oraz jednorazowe odprawy pieniężne **będą również mieć zastosowanie dla pracowników Spółki Restrukturyzacji Kopalń SA.**

I. W zmianie pierwszej ujętej jako pkt 1), a dotyczącej zmiany art. 8 ustawy z dnia 7 września 2007 r. o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego (Dz. U. z 2019 r. poz. 1821), w części dotyczącej nadania nowego brzmienia ust. 1 – 3, zawartej w pkt 2), odnoszącej się z kolei do zamiany ust. 1, - to uważamy, że data rozpoczęcia likwidacji od dnia 1 września 2021 r. do 31 grudnia 2023 r. powinna być wydłużona o rok, czyli do 2024 r. Naszym zdaniem nie powinno być tak, że datę rozpoczęcia likwidacji kopalni określa się względem jej trwania 4 letnim wymiarem urlopu górniczego, który przy przyjęciu daty 31 grudnia 2023 r. właśnie zawęży pracownikom przeróbki mechanicznej węgla możliwość skorzystania z 3 letniego przewidzianego dla nich okresu urlopu przeróbkarskiego, który przy rozpoczętej likwidacji do 31 grudnia 2023 r. zakończy się 31 grudnia 2026 r., a więc o rok wcześniej niż przewiduje to decyzja Rady UE z dnia 10 grudnia 2010 r. w sprawie pomocy państwa ułatwiającej zamykanie niekonkurencyjnych kopalń węgla (2010/787/UE), czyli do 31 grudnia 2027 r.

Dlatego do tej daty powinna się odnosić możliwość skorzystania zarówno z 4 letniego urlopu górniczego, jak i 3 letniego urlopu dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla w sensie nabycia przez osoby przebywające na tych urloпах uprawnień emerytalnych. Co tym samym pozwoli na uzyskanie dwóch wymiernych korzyści. Pierwsza w zakresie dodatkowej rocznej zgody na udzieloną pomoc publiczną, a druga w zakresie umożliwienia pracownikom przeróbki o wyższym roczniku urodzenia skorzystania z możliwości przejścia na urlopy dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla. Uzyskanie bowiem przez nich uprawnień emerytalnych będzie określone taką samą datą graniczną, jak w przypadku pracowników będących na urloпах górniczych, **czyli nabyciem prawa do emerytury do 1 stycznia 2028 r.** Tym samym nie będzie istnieć dyskryminacyjny charakter zapisywania w kolejnych zmianach przedmiotowej ustawy, krzywdzącej i wysoce niekorzystnej zasady, że pracownicy przeróbki nie dość, że mają o rok krótszy wymiar urlopu przedemerytalnego, to na domiar złego muszą z niego

skorzystać o rok wcześniej, mimo możliwości uczynienia tego w roku 2024, uzyskując tym samym uprawnienia emerytalne do stycznia 2028 r. analogicznie, jak pracownicy zatrudnieni pod ziemią. Tylko takie rozwiązanie można uznać za właściwe i sprawiedliwe w zakresie równego traktowanie obu grup zawodowych znajdujących się w porównywalnej sytuacji oraz położeniu. Dlatego musi być ona w opiniowanej ustawie w pełni respektowana i jasno zapisana.

- II. Zwracamy uwagę, że w art. 8 ust. 1 - 3 proponuje się zapisywanie w ustawie pewnych nowych zwrotów w sposób wyjaśniających, co rozumie się przez: „przed dniem”, „*po dniu*” i „*od dnia*” daty rozpoczęcia likwidacji w odniesieniu do przedsiębiorstwa górniczego, którego podstawowym przedmiotem działalności jest prowadzenie likwidacji kopalni, jak i każdego innego przedsiębiorstwa górniczego, którego podstawowym przedmiotem działalności **nie** jest prowadzenie likwidacji kopalni. Na zasadzie wskazania daty jej rozpoczęcia po dniu 31 grudnia 2018 roku, i kosztów z tym związanych, które rodzi zapytania i wynikające z ich odpowiedzi konsekwencje. Przykładowo przy likwidacji rozpoczętej z końcem roku, czyli w dniu 31 grudnia 2018 r., to wszystko, co jest likwidowane po tej dacie dla przedsiębiorstwa górniczego prowadzącego likwidację **ma być finansowane ze środków, z dotacji budżetowej, zaś dla przedsiębiorstwa nie prowadzącego likwidację ma być finansowane z kosztów z funduszu likwidacji kopalń?**

Przy założeniu, że przed dniem 1 stycznia 2019 r. była likwidowana część zakładu górniczego, jako infrastruktura dołowa, bez zakładu przeróbki mechanicznej, a likwidacja zakładu przeróbki mechanicznej węgla rozpoczęła się w roku 2020, to powstaje pytanie z jakich środków ma odbywać się ta likwidacji? Czy ze środków własnych z wykorzystaniem środków z funduszu likwidacji kopalń, a może z dotacji budżetowej? Pytanie jest bardzo zasadne, zwłaszcza z powodu nowego brzmienia ust. 3 art. 8 o treści:

„3. W przypadku gdy likwidację kopalni rozpoczęto po dniu 31 grudnia 2018 r., ale przed dniem 1 września 2021 r. albo po dniu 31 grudnia 2023 r., przedsiębiorstwo górnicze finansuje likwidację kopalni z funduszu likwidacji zakładu górniczego w rozumieniu ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze.”

Z powyższego zapisy wynika, że jeżeli likwidację rozpoczęto w dniu 31 grudnia 2018 r., to korzysta ona z dotacji, natomiast każda rozpoczęta likwidacja od dnia 1 stycznia 2019 r. **skazana jest na jej finansowanie ze środków z funduszu likwidacji kopalń.** Powstają jednak kolejne pytania, czy chodzi w nim o przedsiębiorstwo, którego podstawowym

przedmiotem działalności jest prowadzenie likwidacji kopalni, czy też chodzi o każde inne przedsiębiorstwo, a także, czy obejmuje ono zasady restrukturyzacji zatrudnienia, w tym możliwości skorzystania przez pracowników z urlopów górniczych i przeróbkarskich, a także jednorazowych odpraw?

III. W przypadku zmiany w art. 11a, poprzez nadania ust. 3 nowego brzmienia:

„3. Uprawnienia, o których mowa w ust. 1, mogą zostać przyznane pracownikowi tylko raz.”;

- to pod względem redakcyjnym zwracamy uwagę, iż odnosi się on jedynie do tego, że odprawa może być przyznana tylko raz, ale nie ma nic o nowej wyższej jej wysokości, a powinno być, gdyż w nowym dodawanym w art. 11 ust. 4b, jest zapis o odprawie, odwołujący się do odprawy, o której mowa w art. 11a ust. 1 pkt 3, w wysokości 120 000 zł, bez jasnego i precyzyjnego podania, czy jest to kwota netto, czy brutto? Przy czym zdajemy sobie sprawę, że w tym względzie zastosowano analogicznego podejście, jakie znalazło się w już nieaktualnej ustawie z dnia 23 listopada 2018 r. o świadczeniu rekompensacyjnym z tytułu utraty prawa do bezpłatnego węgla oraz z tytułu zaprzestania pobierania bezpłatnego węgla przez osoby niebędące pracownikami przedsiębiorstwa górniczego, ale całkowicie zapominając o tym, co jest zapisane w jej art. 9, a mianowicie o zasadzie wyłączenia kwoty odprawy, tak jak to miało miejsce przy świadczeniu rekompensacyjnym z spod potrąceń i egzekucji.

IV. Dla łagodzenia skutków społecznych związanych z likwidacją kopalń, to biorąc pod uwagę, iż obecny art. 11b, dotyczący pracowników uprawnionych do urlopów górniczych oraz urlopów dla pracowników zatrudnionych w zakładzie przeróbki mechanicznej węgla, który w obecnym brzmieniu ust. 6a, adresowany jest li tylko do pracowników zatrudnionych pod ziemią, to powinno się do niego również dodać dla zachowania zasady równego traktowania osób będących w porównywalnej sytuacji zapis o zaliczeniu okresu pełnienia z wyboru funkcji związkowej w organach związku zawodowego i pełnienia obowiązków społecznego inspektora pracy oraz dni honorowego oddawania krwi i osocza do pracy górniczej oraz do pracy wykonywanej w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, uprawniającej do nabycia prawa do emerytury górniczej lub emerytury pomostowej. W tym celu wnosimy, aby w art. 11b, ust. 2 i 6a otrzymał następujące brzmienie:

„2. Urlop dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o którym mowa w art. 11a ust. 1 pkt 2, przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w zakładzie przeróbki mechanicznej

węgla kopalni, zakładu górniczego lub jego oznaczonej części, nabytych po dniu 1 stycznia 2015 r. przez przedsiębiorstwo, o którym mowa w art. 8 ust. 1, któremu ze względu na wiek, łączny staż pracy lub staż pracy wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w tym staż pracy w okresie pełnienia z wyboru funkcji w organach związku zawodowego zrzeszającego pracowników kopalni, zakładu górniczego lub jego oznaczonej części oraz pełnienia obowiązków społecznego inspektora pracy, a także dni honorowego oddawania krwi i osocza, brakuje nie więcej niż trzy lata do nabycia prawa do emerytury – w wymiarze do trzech lat.”

Podobnie należy postąpić w przypadku ust. 6a, nadając mu nowe brzmienie o treści:

„6a. Okres pełnienia z wyboru funkcji związkowej w organach związku zawodowego zrzeszającego pracowników kopalni, zakładu górniczego lub jego oznaczonej części, o którym mowa w ust. 1, oraz okres pełnienia obowiązku społecznego inspektora pracy w kopalni, zakładzie górniczym lub jego oznaczonej części, łącznie z dniami honorowego oddawania krwi i osocza, traktuje się na równi z okresem pracy równorzędnej, o której mowa w art. 50c ust. 2 oraz art. 32 i 33 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”, a także okresem pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych z dnia 19 grudnia 2008 r., zwanej dalej „ustawą o emeryturach pomostowych”, traktuje się na równi z tymi okresami, pod warunkiem, że pracownik zatrudniony pod ziemią lub w zakładzie przeróbki mechanicznej węgla w kopalni, zakładzie górniczym lub jego oznaczonej części, nabytych po dniu 1 stycznia 2015 r. przez przedsiębiorstwo, o którym mowa w art. 8 ust. 1, uprzednio przez co najmniej 10 lat wykonywał pracę górniczą, o której mowa w art. 50c ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS lub pracę w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze w rozumieniu art. 32 i 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, lub w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych. Okres pełnienia z wyboru funkcji związkowej w organach związku zawodowego zrzeszającego pracowników kopalni, zakładu górniczego lub jego oznaczonej części i pełnienia obowiązków społecznego inspektora pracy łącznie z dniami honorowego oddawania krwi i osocza uwzględnia się przy ustalaniu prawa do emerytury górniczej, o której mowa w art. 50a ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz przy ustaleniu prawa do emerytury pomostowej, o której mowa w art. 4 i 11 ustawy o emeryturach pomostowych”.

V. W zakresie zmian dotyczących art. 11b w części daty nabycie uprawnień emerytalnych, to konsekwentnie podnosimy wcześniejsze nasze uwagi i wnioski, uznając za w pełni

zasadne i konieczne, aby zarówno w przypadku urlopu górniczego i przeróbkarskiego skorzystanie z niego pozwoliło nabyć prawo do emerytury przed dniem 1 stycznia 2028 r., bez dyskryminowania w tym względzie pracowników przeróbki, którzy o rok wcześniej prawo do emerytury musieli by osiągnąć. Stąd propozycja nowego brzmienia ust 2 i 3:

a) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„3. Urlop górniczy, o którym mowa w art. 11a ust. 1 pkt 1, przysługuje pracownikowi w wymiarze do czterech lat pod warunkiem, że skorzystanie z niego pozwoli mu nabyć prawo do emerytury **przed dniem 1 stycznia 2028 r.**

4. Urlop dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o którym mowa w art. 11a ust. 1 pkt 2, przysługuje pracownikowi w wymiarze do trzech lat pod warunkiem, że skorzystanie z niego pozwoli mu nabyć prawo do emerytury **przed dniem 1 stycznia 2028 r.**”.

Naszym zdaniem, skoro dla pracowników zatrudnionych pod ziemią warunkiem skorzystania z urlopu górniczego jest nabycie prawa do emerytury przed 1 stycznia 2028 r., to również warunkiem skorzystania z urlopu przeróbkarskiego, powinno być w przypadku pracowników przeróbki mechanicznej, także nabycie prawa emerytalnego do 1 stycznia 2028 r. Nie dość bowiem, że pracownicy na urlopie górniczym mają wyższy wymiar tego urlopu (4 letni) od pracowników przeróbki (3 letni), to jeszcze pracownicy przeróbki są dyskryminowani koniecznością nabycia prawa do emerytury o rok wcześniej. W przeszłości bywało tak, że pracownik przeróbki przechodził do SRK S.A. i tam zajmował się przez rok czasu np. likwidacją zakładu, a nawet pracował w zakładzie przeróbki mechanicznej węgla, czego przykładem jest likwidacja KWK „Makoszowy”, więc mógłby wówczas skorzystać po takim roku pracy w przypadku równego czasokresu, które pozwoli mu nabyć uprawnienia emerytalne do 1 stycznia 2028 r. z pełnego 3 letniego należnego urlopu dla pracowników przeróbki. Tym samym pracownicy przeróbki o wyższym roczniku urodzenia mogliby przejść do SRK S.A. ze likwidowanych zakładów i przechodzić na urlopy dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla. **Warunek byłby tylko jeden, taki sam dla dołowców, jak przeróbkarzy, że prawo do emerytury nabędą do 1 stycznia 2028, a nie do 1 stycznia 2027 r. Tylko takie rozwiązanie można uznać za równe traktowanie i dlatego musi być one zapisane w ustawie.**

VI. W zakresie zmiany dotyczącej art. 11c, która przewiduje, że w okresie korzystania z urlopu górniczego albo urlopu dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, o których mowa w art. 11a ust. 1 pkt 1 i 2, pracownik jest zwolniony z obowiązku

świadczenia pracy i otrzymuje świadczenie socjalne w wysokości 80% miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy – w przypadku pracowników przedsiębiorstwa górniczego, o którym mowa w art. 8a ust. 1 i 1a, którzy nabędą uprawnienie do urlopu górniczego albo urlopu dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla od dnia 1 września 2021 r.”,

- to uważamy, iż zapis „od dnia...”, wskazuje na to, że tylko świadczenie socjalne w wysokości 80% miesięcznego wynagrodzenia będzie przysługiwać tym pracownikom, którzy nabędą uprawnienia do urlopów - li tylko od dnia 1 września 2021 r. Postulujemy zatem poprawkę doprecyzowującą w tym względzie ów zapis w taki sposób, aby odejść o sformułowania „od dnia 1 września 2021 r.” na rzecz zapisania, że obejmuje on każdą osobę przebywającą na urlopie górniczym lub przeróbkarskim „po dniu 31 sierpnia 2021 r.”.

Zmianie ulega bowiem wysokość świadczenia socjalnego, które pracownik będzie otrzymywać w okresie korzystania z urlopu górniczego albo urlopu dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla z dotychczasowych 75% na 80% miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Podkreślić jednak należy, że podwyższone świadczenie socjalne będzie przysługiwać jedynie pracownikom, którzy nabędą uprawnienie do urlopu górniczego albo urlopu dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla od dnia 1 września 2021 r. Pracownicy, którzy nabędą uprawnienia do w/w świadczeń przed dniem 1 września 2021 r., będą już uprawnieni jedynie do 75% miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. **Powyższa regulacja jest przejawem nierównego traktowania pracowników, ponieważ jedynym kryterium przyznania wyższego albo niższego świadczenia jest tylko i wyłącznie data nabycia uprawnienia do urlopu górniczego albo urlopu dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla.** Z przyczyn wskazanych powyżej, zasadne jest podwyższenie wskazanego świadczenia socjalnego z 75% do 80% dla wszystkich uprawnionych, niezależnie od daty nabycia prawa do tego świadczenia.

Z kolei przy dodanym w art. 11c, po ust. 2a nowym ust. 2b w brzmieniu:

„2b. Osobie korzystającej z urlopu górniczego albo urlopu dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla i otrzymującej świadczenie socjalne, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej, nagrody z okazji „Dnia Górnika” oraz dodatkowej nagrody rocznej, określonych w przepisach prawa pracy, obowiązujących w przedsiębiorstwie górniczym, w którym osoba ta jest zatrudniona.”,

- powstaje pytanie, czy po tym tekstowym wymienieniu, co pracownikowi na urlopie

się nie należy, to wszystko, co wymienione nie zostało ma pracownikowi przebywającemu na urlopie przysługiwać? Na przykład, ma przysługiwać deputat węglowy itd.?

VII. W zakresie zmiany do art. 11d, w którym po ust. 4 dodaje się ust. 4a–4c, to uważamy, że ust 4a w brzmieniu:

„4a. Jednorazowa odprawa pieniężna, o której mowa w art. 11a ust. 1 pkt 3, przysługuje pracownikom nieposiadającym uprawnień do urlopu górniczego albo urlopu dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla”:

- należy w całości wykreślić, gdyż posiadanie uprawnień do urlopu nie jest tożsame z gwarancją jego otrzymania, a więc może zaistnieć sytuacja, że pracownicy – ani nie otrzymają jednorazowej odprawy, ani też nie uzyskają zgody na skorzystanie z urlopów górniczych i przeróbkarskich. O wyrażeniu, której decyduje przecież i tak ostatecznie pracodawca.

Do ust. 4b, mamy pytanie, dlaczego pisze się w nim, że pracownikom, o których mowa w ust. 4a, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, o której mowa w art. 11a ust. 1 pkt 3, w wysokości 120 000 zł, bez dookreślenia, że ma to być jednorazowa odprawa pieniężna w wysokość netto, i gdzie się podział zapis zmieniający wysokość odprawy w art. 11a ust. 1 pkt 3?

Natomiast według ust. 4c: „Kwota jednorazowej odprawy pieniężnej, o której mowa w ust. 4b, nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne.”; Stąd pytanie:

Czy to oznacza, że składki emerytalno – rentowe trzeba z tych odpraw potrącić, gdyż jednorazowa odprawa pieniężna nie stanowi jedynie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne?

Dlaczego w nowym art. 11i o następującym brzmieniu:

„Art. 11i. Minister właściwy do spraw gospodarki złożami kopalin określi, w drodze rozporządzenia:

1) szczegółowe warunki i tryb przyznawania dotacji budżetowej przeznaczonej na finansowanie jednorazowych odpraw pieniężnych,”

– pisze się, że zapis ten ogranicza się tylko przyznawania dotacji budżetowej przeznaczonej na finansowanie jednorazowych odpraw pieniężnych, całkowicie pomijając przyznawanie dotacji budżetowej przeznaczonej na finansowanie urlopów górniczych i przeróbkarskich?

VIII. Na koniec naszych uwag do jednorazowych odpraw pieniężnych, pytamy - czy odprawę można otrzymać później niż 12 miesięcy przed dniem uzyskania przez pracownika uprawnień emerytalnych, i co pod tym pojęciem należy rozumieć? Równocześnie zwracamy uwagę na fakt, że według uzasadnienia do projektu opiniowanej ustawy **na str. 11:**

*„Odprawy mają otrzymywać osoby często posiadające specyficzne, szczególne kwalifikacje do wykonywania pracy tylko w sektorze wydobywczym i w momencie przemian gospodarczych, idących w kierunku całkowitego zamknięcia górnictwa węgla kamiennego, będą miały problem ze znalezieniem nowego zatrudnienia. Środki z jednorazowej odprawy pieniężnej pozwolą na uzyskanie przez nich nowych kwalifikacji, a w konsekwencji na znalezienie nowej pracy poza sektorem górniczym. **Otrzymane świadczenie pozwoli również na spokojne poszukiwanie takiego miejsca pracy, które będzie gwarantowało wynagrodzenie na podobnym poziomie do tego jakie otrzymują obecnie.**”*

Dlatego pytamy, dlaczego w samej treści projektowanej ustawy nie ma nic o tym, co się pisze w uzasadnieniu, że nowe miejsce pracy w przypadku utraty dotychczasowego w górnictwie ma i będzie gwarantować wynagrodzenie na podobnym poziomie do tego jakie otrzymuje zwalniany pracownik z górnictwa? Naszym zdaniem, taka powinna być prawdziwa i sprawiedliwa gwarancja zatrudnienia w ramach sprawiedliwej transformacji energetycznej opartej na zasadzie, że dotychczasowe miejsca pracy są zastępowane nowymi i równoważnymi pod względem warunków pracy i płacy oraz praw socjalnych i wolności związków zawodowych.

IX. W zakresie zmian dotyczących **skarbowych papierów wartościowych** z przeznaczeniem na podwyższenie kapitału zakładowego przedsiębiorstwa z doprecyzowaniem, że jeżeli jest to niezbędne do realizacji jego zadań określonych w ustawie, i do wysokości określonej w ustawie budżetowej na dany rok budżetowy, to odnosimy nieodparte wrażenie i obawy, że ma on na celu w prostej linii – skarbowymi papierami wartościowymi – realizować zadania określone w ustawie. Nasze obawy w tym względzie potęguje zapis art. 5 opiniowanej ustawy, który wskazuje wprost, że skarbowe papiery wartościowe mają być przeznaczone na podwyższenie kapitału zakładowego Spółki Restrukturyzacji Kopalń S.A., jeżeli jest to niezbędne do realizacji zadań określonych w ustawie zmienianej w art. 1, **do wysokości 458 000 000 zł**

X. W zakresie uzyskania pomocy publicznej, to zgodnie z Decyzją Rady z dnia 10 grudnia 2010 r. w sprawie pomocy ułatwiającej zamykanie niekonkurencyjnych kopalń węgla






2010/787/UE dozwolona jest jedynie pomoc na zamknięcie kopalń, w tym na pokrycie bieżących strat produkcyjnych jednostki przewidzianej do likwidacji, ujętej w planie zamknięcia, którego termin dawno minął, gdyż przypadał on na dzień 31 grudnia 2018 r. Co prawda w ramach tej europejskiej regulacji prawnej dopuszcza się udzielanie pomocy także na pokrycie kosztów nadzwyczajnych, które powstały lub powstają w wyniku zamykania kopalń, ale pomoc ta może być udzielana jedynie przez okres obowiązywania tej regulacji tylko do końca 2027 r. i musi mieć charakter malejący. Aktualnie obowiązuje system wsparcia dla górnictwa w ramach programu pomocowego SA. 52832(2019/N). Przy czym przyjmuje się założenie, że w zakresie kosztów nadzwyczajnych, notyfikowany do KE system będzie jak najbardziej zbliżony do obecnego, określonego w Decyzji Rady tzw. 787. Naszym zdaniem „grzechem zaniechania” wszystkich dotychczasowych Rządów RP, począwszy od roku 2010 do nadal, był brak jakiegokolwiek inicjatywy, co do zmiany terminów oraz zakresu udzielania pomocy publicznej dla kopalń. Konieczne jest zatem podjęcie niezwłocznych wysiłków Rządu RP wyjścia z inicjatywą ustanowienia nowego aktu prawnego w formie Rozporządzenia Rady Unii Europejskiej, a nie Decyzji w sprawie pomocy państwa dla przemysłu węglowego ułatwiającej zamykanie niekonkurencyjnych kopalń węgla, wzorowanego na Rozporządzeniu Rady (WE) NR 1407/2002 z dnia 23 lipca 2002 r. w sprawie pomocy państwa dla przemysłu węglowego (Dz.U. L 205 z 2.8.2002, str. 1). Link do tego dokumentu zamieszczamy poniżej:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2002R1407:20040501:PL:PDF>

Data wejścia w życie ustawy ustalona na dzień 1 września 2021 r. jest nierealna, mimo potrzeby bardzo pilnej realizacji działań restrukturyzacyjnych wobec sektora górnictwa węgla kamiennego i jak najszybszego wprowadzenia mechanizmów przewidzianych projektowaną ustawą. Proponowane wejście w życie projektowanej ustawy z dniem 1 września 2021 r., również powoduje bałagań prawny, ponieważ uchwalenie projektowanej ustawy spowoduje konieczność wydania nowych przepisów wykonawczych do ustawy w związku ze zmianą delegacji ustawowych w art. 11c ust. 5 oraz art. 15. Niemniej jednak, z uwagi na potrzebę konsultacji i uzgodnień, wprowadza się przepis zachowujący w mocy dotychczasowe rozporządzenia wydane na podstawie art. 11c ust. 5 i art. 15 ustawy oraz określa się termin, do upływu którego, minister właściwy do spraw gospodarki złożami kopalini jest obowiązany do wydania nowych rozporządzeń, tj. 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej (art. 6 ustawy zmieniającej). W konsekwencji będą więc obowiązywać stare rozporządzenia do nowych przepisów ustawy. Biorąc pod uwagę aktualny stan prac nad projektem, zasadne jest zatem

zweryfikowanie aktualności projektowanego terminu wejścia w życie ustawy z wyjątkiem zmian dotyczących sortymentu węgla, którego cena stanowi jeden z parametrów wyliczania ceny wysokości ekwiwalentów pieniężnych dla emerytów i rencistów ze zlikwidowanych kopalń oraz dla osób uprawnionych do bezpłatnego węgla z przedsiębiorstw robót górniczych, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2022 r.


Równocześnie oświadczamy, że w dalszym ciągu oczekujemy od Rządu RP wprowadzenia zapisów ustawowych, które umożliwią:

-  **Tworzenia z wyprzedzeniem stabilnych miejsc pracy o porównywalnym standardzie za każde zlikwidowane miejsce pracy w górnictwie lub energetyce, czy to na zasadzie tworzenia nowych miejsc pracy, czy to adaptacji istniejących w formie dopłacania do nich w ramach aktywizacji rynku pracy i przedsiębiorczości.**
-  **Zaliczenie do pracy górniczej oraz do pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wszystkich okresów niezdolności do pracy, okresów zasadniczej służby wojskowej oraz dni honorowego oddawania krwi i osocza.**
-  **Przywrócenie pracownikom zakładów przeróbki mechanicznej węgla prawa do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę w wieku 50 lat kobieta i 55 lat mężczyzna z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.**
-  **Ustanowienie emerytur stażowych po przepracowaniu 35 lat pracy dla kobiet oraz 40 lat pracy dla mężczyzn, wprowadzenia rozwiązań osłonowych i aktywizujących w tym urlopów przedemerytalnych, do których byłiby uprawnieni wszyscy pracownicy górnictwa bez względu na rodzaj i miejsce zatrudnienia.**
-  **Uregulować i przyznać prawa do bezpłatnego węgla oraz ekwiwalentu pieniężnego dla emerytów górniczych z tytułu prawa do bezpłatnego węgla, a także prawa do jednorazowej rekompensaty za utracone prawo do bezpłatnego węgla.**

Załącznik:

- Różnice w reprezentacji strony związkowej
w umowie społecznej parafowanej i podpisanej.

Za Związek Zawodowy

ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW
PRZERÓBKII MECHANICZNEJ WĘGLA W POLSCE
"PRZERÓBKA"
PRZEWODNICZĄCY
ZARZĄDU KRAJOWEGO

Sławomir Łukasiewicz

