

Tekst wstępnie ustalony w dn. 03.03.1998r., z tym że tekst wytłuszczony w §10 jest propozycją pracodawcy

**PAKT GWARANCJI PRACOWNICZYCH**  
**W OKRESIE II ETAPU RESTRUKTURYZACJI PRZEDSIĘBIORSTWA PAŃSTWOWEGO**  
**„POLSKIE KOLEJE PAŃSTWOWE”**

A

Strony niniejszego Paktu Gwarancji Pracowniczych uznają, że celem restrukturyzacji jest dostosowanie przedsiębiorstwa PKP do świadczenia w warunkach gospodarki rynkowej usług transportowych w przewozie osób i towarów w komunikacji krajowej i międzynarodowej zgodnie z oczekiwaniami klientów, przychylnych środowisku naturalnemu, o najwyższym poziomie jakości.

Aby osiągnąć ten cel główne kierunki i zakres restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP muszą uzyskać poparcie związków zawodowych i jak największej rzeszy pracowników.

Dlatego też proces restrukturyzacji musi przebiegać w sposób zapewniający minimalizację kosztów społecznych dla pracowników przy jednoczesnym zagwarantowaniu pracy tym wszystkim, którzy zechcą w tym procesie uczestniczyć.

**ROZDZIAŁ I. Postanowienia ogólne.**

§1.

Niniejszy Pakt Gwarancji Pracowniczych, zwany dalej Paktem zostaje zawarty pomiędzy Zarządem przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” a pracownikami przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” reprezentowanymi przez ogólnokrajowe centrale związków zawodowych.

§2.

Pakt stosuje się do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie PKP objętych zakładowym układem zbiorowym pracy przekształconym na podstawie art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113 poz. 547) z Porozumienia w sprawie systemu wynagradzania pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” - dział transport zawartego w dniu 31 grudnia 1990r.

**ROZDZIAŁ II. Sposoby i zakres finansowania postanowień Paktu.**

§3.

1. W budżecie przedsiębiorstwa PKP wydziela się fundusz z przeznaczeniem na:

- 1) adaptację zawodową, przekwalifikowania, szkolenia, warsztaty itp. pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie PKP
- 2) odprawy dla pracowników, z którymi został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy
- 3) rekompensaty dla pracowników, z którymi został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy
- 4) dodatki wyrównawcze dla pracowników, których wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek zatrudnienia na innych stanowiskach
- 5) dodatki alokacyjne

F. Listowski  
 235 Szczeciński  
 841

2. Wysokość funduszu, o którym mowa w ust. 1, Zarząd PKP ustala po zasięgnięciu opinii ogólnokrajowych central związków zawodowych oraz uwzględnia w budżecie przedsiębiorstwa PKP.

§4.

Odprawę, o której mowa w §3 ust. 1 pkt 2 ustala się i wypłaca według zasad i w trybie określonym w ustawie z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 4 z 1990r. poz. 19 z późniejszymi zmianami).

§5.

Wydzielenie środków, o których mowa w §3 ust. 1 nie powoduje obniżenia środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników, naliczanych zgodnie ze wskaźnikiem przyjętym przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów.

### ROZDZIAŁ III. Restrukturyzacja zatrudnienia.

§6.

Zarząd PKP gwarantuje, że w okresie II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP nie będą przeprowadzane zwolnienia grupowe w trybie art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 4 z 1990r. poz. 19 z późniejszymi zmianami).

§7.

1. Nowe oferty pracy będą kierowane przede wszystkim do tych pracowników, których stanowiska pracy uległy likwidacji.

2. Pracownikom, których stanowiska pracy uległy likwidacji zostaną przedstawione przez osoby upoważnione przez Zarząd PKP w formie pisemnej jednocześnie trzy różne oferty dalszego zatrudnienia odpowiadające ich wykształceniu oraz posiadanym lub nabytym w drodze przeszkolenia kwalifikacjom.

3. Pracodawca będzie dążył do tego, aby nowa oferta pracy zapewniała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości nie niższej niż na poprzednim stanowisku pracy.

4. Pracownik zobowiązany jest do udzielenia w formie pisemnej odpowiedzi na przedstawione mu oferty nowej pracy w terminie 30 dni od dnia przedstawienia mu tych ofert.

5. W przypadku wyrażenia zgody przez pracownika na zatrudnienie na innym stanowisku pracy zmiana warunków pracy i płacy nastąpi w trybie porozumienia stron.

6. Pracownikowi, który przyjął ofertę pracy na innym stanowisku pracy skierowaną do niego w wyniku zmian restrukturyzacyjnych, i którego wynagrodzenie uległo obniżeniu przysługuje dodatek wyrównawczy.

7. Pracownikowi, który przyjął ofertę pracy w miejscowości, do której dojazd ze stałego miejsca zamieszkania przekracza 3 godziny w obie strony przysługuje dodatek alokacyjny.

8. Pracownik, który w wyniku zmian restrukturyzacyjnych utracił prawo do przejazdów kolejami w klasie dowolnej, uprawnienia te zachowuje nadal.

9. W przypadku nie wyrażenia przez pracownika zgody na żadną z przedstawionych mu ofert zatrudnienia rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

10. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, pracownikowi przysługuje jednorazowa rekompensata pieniężna.

§8.

1. Dodatek wyrównawczy, o którym mowa w §7 ust. 6 stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem pracownika z okresu poprzedzającego zatrudnienie na innym stanowisku pracy a wynagrodzeniem otrzymywanym na tym stanowisku.
2. Dodatek wyrównawczy, obliczany jest według zasad ustalonych przepisami wydanymi na podstawie art. 297 Kodeksu pracy. *Dz. U. Nr 67 poz. 289 z dnia 29.05.96*
3. Dodatek wyrównawczy wypłacany jest począwszy od dnia, w którym nastąpiła zmiana do czasu osiągnięcia wynagrodzenia z okresu poprzedzającego zmianę, nie dłużej jednak niż przez okres 24 miesiący.

## §9.

1. Dodatek alokacyjny, o którym mowa w §7 ust. 7 wypłacany jest w wysokości 100% (sto procent) miesięcznych kosztów ponoszonych przez pracownika z tytułu zakwaterowania w związku ze zmianą miejsca pracy, nie więcej jednak niż w wysokości 10,00 zł dziennie, przyjmując miesiąc jako 30 dni.
2. Dodatek alokacyjny wypłacany jest do czasu zmiany stałego miejsca zamieszkania, nie dłużej jednak niż przez okres 12 miesięcy.

## §10.

1. Rekompensata pieniężna, o której mowa w §7 ust. 10 przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, ~~z zastrzeżeniem ust. 4.~~
2. Rekompensata pieniężna przysługuje niezależnie od odprawy, o której mowa w §4, ~~z zastrzeżeniem ust. 5.~~
3. Rekompensatę, o której mowa w §7 ust. 10 wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.
4. Podstawę wymiaru rekompensaty pieniężnej, dla pracowników, których zasady wynagradzania określają przepisy odrębne od zakładowego układu zbiorowego pracy, stanowi przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie PKP w kwartale poprzedzającym kwartał, w którym następuje wypłata rekompensaty.
5. W razie zbiegu przysługującego pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy prawa do świadczenia obejmującego odprawę, o której mowa w §4 lub do świadczenia obejmującego rekompensatę, o której mowa w ust. 1 do 3 lub do świadczenia obejmującego jednorazową odprawę pieniężną w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje jedno korzystniejsze dla niego świadczenie.

## §11.

W przypadku tworzenia przez przedsiębiorstwo PKP nowych miejsc pracy, oferty pracy będą kierowane w pierwszej kolejności na wewnętrzny rynek pracy, następnie do pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a w następnej kolejności na zewnętrzny rynek pracy.

## §12.

Pracownikom, z którymi rozwiązano stosunki pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a którzy w dniu rozwiązania stosunku pracy są najemcami mieszkań zakładowych gwarantuje się najem mieszkania zakładowego na takich samych zasadach jak pracownikom przedsiębiorstwa PKP.

## §13.

1. Pracownicy PKP zatrudnieni u innych pracodawców w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy zachowują nabyte w PKP uprawnienia do korzystania ze świadczeń przejazdowych kolejami oraz do korzystania z opieki zdrowotnej, na warunkach określonych w układach zbiorowych pracy.
2. Zasady rozliczeń z tytułu zachowania uprawnień, o których mowa w ust. 1, pomiędzy PKP a podmiotami gospodarczymi, zatrudniającymi pracowników PKP w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, określają strony.

## ROZDZIAŁ IV. Postanowienia końcowe.

## §14.

Związki zawodowe deklarują wolę wspierania procesu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP, o ile będą uwzględnione interesy pracowników oraz sytuacja ekonomiczna pracodawcy.

## §15.

Strony będą na wspólnych posiedzeniach dokonywać okresowej, nie rzadziej niż raz na sześć miesięcy, oceny, której wyniki będą podstawą do renegotjacji Paktu.

## §16.

Interpretacji postanowień niniejszego Paktu dokonują strony.

## §17.

Z dniem wejścia w życie niniejszego Paktu tracą moc:

- 1) Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996r.
- 2) Porozumienie zawarte w dniu 19 maja 1997r. w sprawie zawarcia Paktu Gwarancji Pracowniczych
- 3) Szczegółowe zasady stosowania przepisów określonych w §3 ust.1 Paktu Gwarancji Pracowniczych zawartego w dniu 19 maja 1997r.

## §18.

Niniejszy Pakt wchodzi w życie z dniem jego podpisania przez pracodawcę i co najmniej te organizacje związków zawodowych, które są stroną aktów, o których mowa w §17.

W imieniu przedsiębiorstwa państwowego  
„Polskie Koleje Państwowe”:

W imieniu organizacji  
związków zawodowych: