

Porozumienie

w sprawie wzajemnych zobowiązań Pracodawcy i partnerów społecznych reprezentujących pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład „PKP Intercity” S.A.

Porozumienie określa zasady współpracy „PKP Intercity” S.A. z organizacjami związkowymi działającymi w strukturach Spółki „PKP Intercity” S.A., które to zasady pozwolą stworzyć właściwe warunki pracy, realizację ambicji zawodowych pracowników i ich integrację wokół misji, celów i zadań statutowych Spółki oraz zapobiegać konfliktom i sporom.

§1

1. Ilekroć w niniejszym Porozumieniu mowa jest o Pracodawcy należy przez to rozumieć:
 - 1) Centralę „PKP Intercity” S.A. z siedzibą w Warszawie. Czynności Pracodawcy wykonują Prezes Zarządu i Członek Zarządu,
 - 2) Zakłady „PKP Intercity” S.A. Czynności Pracodawcy wykonują Dyrektorzy Zakładów.

§2

Poszczególne organizacje związkowe reprezentowane są przez upoważnionych przedstawicieli.

§3

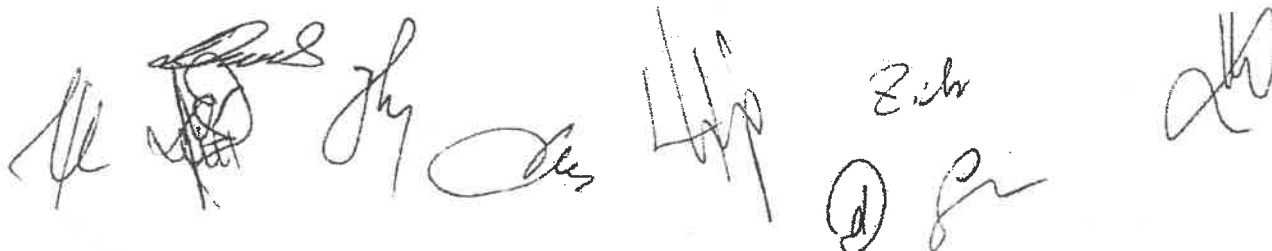
W przypadku zmian organizacyjnych wprowadzonych w „PKP Intercity” S.A. organizacje związkowe działające w „PKP Intercity” S.A. dostosują swoje struktury organizacyjne do zmienionej struktury organizacyjnej Spółki w okresie do pół roku po wdrożeniu nowej struktury, jednak nie dłużej niż do momentu nowych wyborów do władz związkowych.

§4

Pracodawca uznaje działające w „PKP Intercity” S.A. organizacje związkowe jako reprezentantów wszystkich pracowników, rencistów i emerytów w zakresie interesów zbiorowych, a w zakresie interesów indywidualnych jako reprezentantów swoich członków.

§5

Przez Ponadzakładową Organizację Związkową rozumie się każdą działającą w „PKP Intercity” S.A. organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją), będącą reprezentatywną w rozumieniu art. 241¹⁷ Kodeksu pracy.



§6

1. Pracownik nie może ponosić ujemnych skutków z tytułu przynależności związkowej oraz pełnionej funkcji w związku.
2. Pracownicy „PKP Intercity” S.A. pełniący funkcje w strukturach ponadzakładowych organizacji związkowych działających za pośrednictwem swoich przedstawicieli w strukturach „PKP Intercity” S.A. wskazani imiennie przez właściwe statutowo organa tych organizacji, podlegają ochronie zgodnie z art. 32 ust. 1 i 2 Ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

§7

Dialog społeczny jest prowadzony w zakresie zagadnień określonych w Kodeksie pracy, w ustawie o związkach zawodowych, w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz innych przepisach prawa pracy.

§8

1. Dialog społeczny prowadzony jest w dobrej wierze, z poszanowaniem słuszych interesów stron.
2. Dialog społeczny jest prowadzony pomiędzy pracodawcą, w rozumieniu §1 niniejszego Porozumienia a organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników „PKP Intercity” S.A.
3. Dialog społeczny prowadzony jest przez strony lub wyznaczonych przez nie w formie pisemnej pełnomocników.

§9

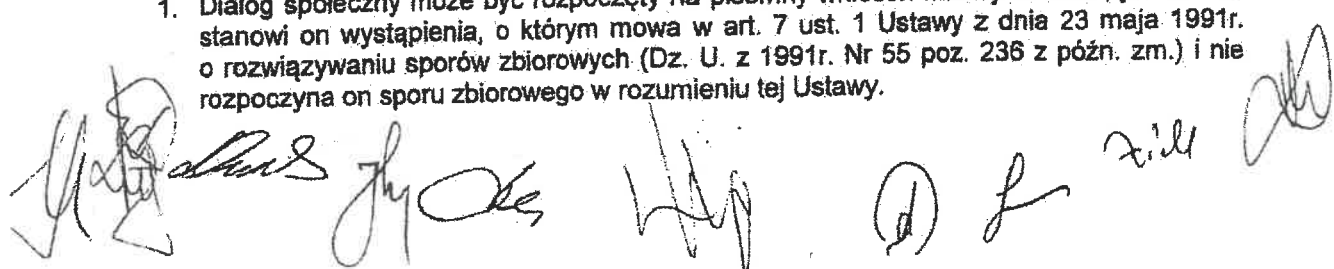
1. Dialog społeczny prowadzą:
 - 1) Na szczeblu Spółki „PKP Intercity” S.A.
 - a) w imieniu pracodawcy – Zarząd Spółki lub osoba upoważniona przez Zarząd
 - b) w imieniu pracowników – właściwe statutowo organy ponadzakładowych organizacji związkowych działających na szczeblu Spółki „PKP Intercity” S.A.
 - 2) Na szczeblu jednostek organizacyjnych (zakładów):
 - a) w imieniu pracodawcy – Dyrektor jednostki organizacyjnej
 - b) w imieniu pracowników – właściwe statutowo organy organizacji związkowych działające za pośrednictwem swoich przedstawicieli w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Spółki.

§10

Organizacje nie mające swojej struktury ponadzakładowej, prowadzą dialog społeczny tylko na szczeblu, który jest ograniczony poziomem działania tych organizacji.

§11

1. Dialog społeczny może być rozpoczęty na pisemny wniosek każdej ze stron, jednak nie stanowi on wystąpienia, o którym mowa w art. 7 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 1991r. Nr 55 poz. 236 z późn. zm.) i nie rozpoczyna on sporu zbiorowego w rozumieniu tej Ustawy.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Zilli' and various scribbles.

2. Dialog społeczny może być prowadzony w następujących formach:
 - a) rozmów bezpośrednich
 - b) rokowań
 - c) negocjacji
3. W przypadku rozpoczęcia dialogu w formie pisemnej, druga strona udziela odpowiedzi na zgłoszone propozycje lub postulaty w terminie do 30 dni, liczonych od dnia następnego po dniu doręczenia pisma.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach strona wszczynająca dialog społeczny może wskazać krótszy termin udzielenia odpowiedzi, jednakże nie krótszy niż 10 dni roboczych liczonych jak wyżej. Uzasadnienie skrócenia terminu musi być zawarte w wystąpieniu wszczynającym dialog społeczny.

§12

1. Ustalenia stron w ramach prowadzonego dialogu społecznego przyjmowane są w formie porozumień, protokołów lub innych dokumentów podpisanych przez strony lub ich pełnomocników.
2. Porozumienie jest umową społeczną kończącą dialog społeczny w sprawie będącej przedmiotem porozumienia.
3. Protokół ustaleń jest umową społeczną, do którego przestrzegania strony się zobowiązują na danym etapie dialogu społecznego i którego ustalenia uchylają wcześniejsze postanowienia zawarte w innych dokumentach.
4. Inne dokumenty, a w szczególności notatka lub komunikat są dokumentami informacyjnymi.

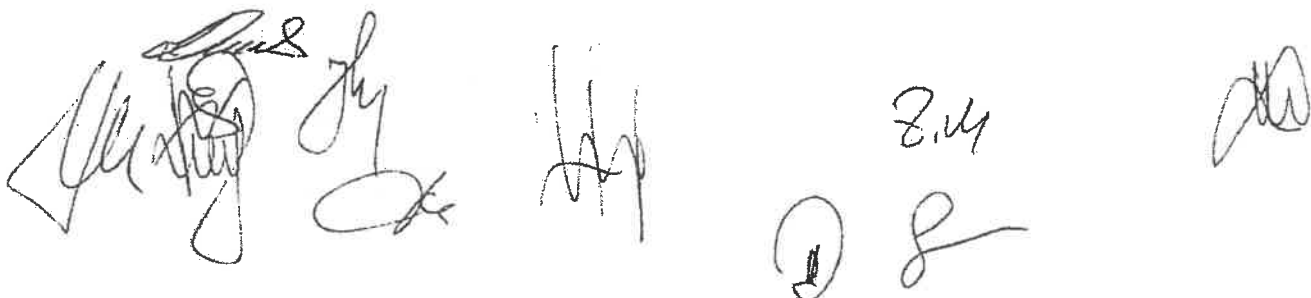
§13

1. Strony zobowiązują się w każdym przypadku wszczynać procedurę dialogu społecznego, o którym mowa w Porozumieniu, przed wszczęciem sporu zbiorowego w rozumieniu Ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 1991 r. Nr 55 poz. 236 z późn. zm.). Wszczęcie sporu zbiorowego może nastąpić dopiero w razie nieosiągnięcia przez strony porozumienia w procedurze dialogu społecznego.
2. Procedura dialogu społecznego kończy się po upływie 30 dni, licząc od zakończenia terminów ustalonych w § 11, chyba że strony postanowią inaczej, to jest wcześniej podpiszą zgodnie protokoły rozbieżności lub ustalą zgodnie późniejszy termin podpisania porozumienia.
3. Spór zbiorowy może być prowadzony wyłącznie pomiędzy stronami tego samego szczebla, który został określony w § 9.
4. Strony niniejszego Porozumienia zobowiązują się rozstrzygać wszystkie sprawy sporne w drodze dialogu, negocjacji lub rokowań prowadzących do osiągnięcia consensusu i zawarcia porozumienia.

§14

Spór zbiorowy może być prowadzony przez właściwą organizację związkową działającą na szczeblu „PKP Intercity” S.A. z pracodawcą w następujących sprawach:

- 1) warunków pracy i płacy pracowników,
- 2) świadczeń socjalnych,
- 3) praw i wolności związkowych.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, some enclosed in circles or boxes.

§15

Pracodawca na właściwym szczeblu struktury organizacyjnej „PKP Intercity” S.A. może udzielić na prośbę przedstawicieli organizacji związkowej, działającej w danej jednostce organizacyjnej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, a szczególnie związanych z prowadzonymi negocjacjami lub rokowaniami. Pracodawca ma prawo zastrzec informacje, które wpływają na bezpieczeństwo Spółki lub mogłyby przyczynić się do ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa i złamania procedur ochrony informacji obowiązujących w Spółce.

§16

1. Strony mogą uzgodnić potrzebę powołania ekspertów, mediatorów lub arbitrów celem rozstrzygnięcia kwestii spornych.
2. Koszty postępowania mediacyjnego ponoszą strony sporu zbiorowego w równych częściach chyba, że uzgodnią inny ich podział.

§17

1. Porozumienie jest umową społeczną kończącą spór w sprawie będącej przedmiotem sporu.
2. Nowe porozumienie powoduje utratę mocy wcześniejszych porozumień i protokołów ustaleń przyjętych w sprawie będącej przedmiotem sporu chyba, że porozumienie stanowi inaczej.

§18

Pracodawca, na pisemny wniosek organizacji związkowej i za pisemnym potwierdzeniem za zgodność oświadczeniem pracownika jest obowiązany:

1. Potrącać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej wysokości.
2. Niezwłocznie przekazywać kwoty potrąconych składek związkowych w całości na jeden, wskazany przez właściwą zakładową organizację związkową rachunek bankowy.

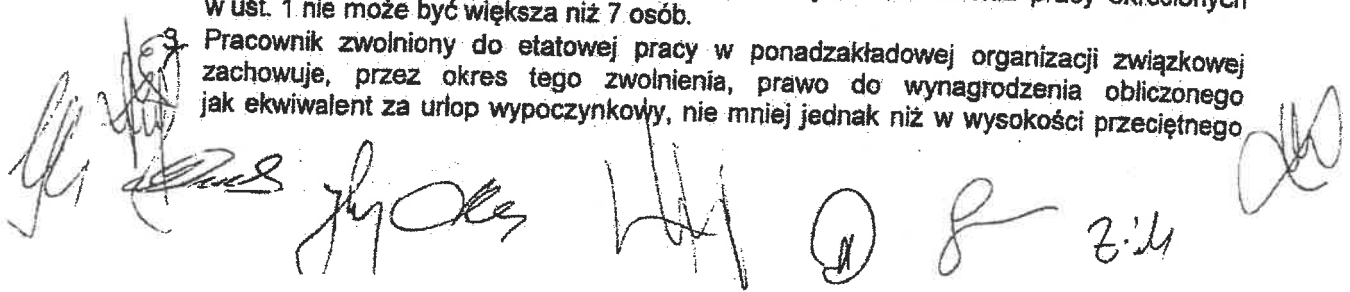
§19

1. Prezes Zarządu „PKP Intercity” S.A. na pisemny wniosek ponadzakładowej organizacji związkowej działającej w „PKP Intercity” S.A. zobowiązuje się do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, celem pełnienia funkcji z wyboru w tej organizacji, na okres kadencji wskazanych przez wnioskodawcę, pracowników „PKP Intercity” S.A. pełniących funkcje z wyboru. Zwolnienie dotyczy pełnego wymiaru czasu pracy, a liczba zwolnionych osób uzależniona jest od liczby członków organizacji związkowej, będących pracownikami „PKP Intercity” S.A. następująco:

- 1) od 7% do 10% – 1 pracownik,
- 2) powyżej 10% do 20% – 2 pracowników,
- 3) powyżej 20% – 3 pracowników.

2. Łączna liczba pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy określonych w ust. 1 nie może być większa niż 7 osób.

Pracownik zwolniony do etatowej pracy w ponadzakładowej organizacji związkowej zachowuje, przez okres tego zwolnienia, prawo do wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, nie mniej jednak niż w wysokości przeciętnego



- miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez nagród z zysku, stanowiącego podstawę ustalania wynagradzania kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców oraz kierowników niektórych komórek organizacyjnych w „PKP Intercity” S.A. pomnożonego przez wskaźnik maksymalnie do wysokości 2,0.
4. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej lub rentowej dla pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy w ponadzakładowej organizacji związkowej ustala się wg zasad stosowanych dla kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców oraz kierowników niektórych komórek organizacyjnych w „PKP Intercity” S.A.
 5. Weryfikacja liczby członków ponadzakładowych organizacji związkowych będących pracownikami „PKP Intercity” S.A. dokonywana będzie raz w roku wg stanu na dzień 1 stycznia.

§20

1. Pracodawca na pisemny wniosek organizacji związkowej działającej za pośrednictwem swoich przedstawicieli w zakładzie zwolni z obowiązku świadczenia pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, pracowników pełniących funkcje z wyboru do etatowej pracy związkowej na okres kadencji w zakładowych organizacjach związkowych, będących pracownikami tej jednostki organizacyjnej według zasad wynikających z § 31 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, zwolniony do etatowej pracy związkowej, na okres kadencji w zakładowej organizacji związkowej, będzie otrzymywał w tym okresie wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

§21

1. Pracownikom zwolnionym od obowiązku świadczenia pracy z tytułu etatowej pracy w organizacjach związkowych na wszystkich szczeblach, na zasadach określonych w niniejszym Porozumieniu, przysługują świadczenia wynikające z odrębnych przepisów.
2. Pracownikom, którym udzielono urlopu bezpłatnego w celu pełnienia funkcji z wyboru w organizacjach związkowych, przysługują świadczenia określone odrębnymi przepisami.

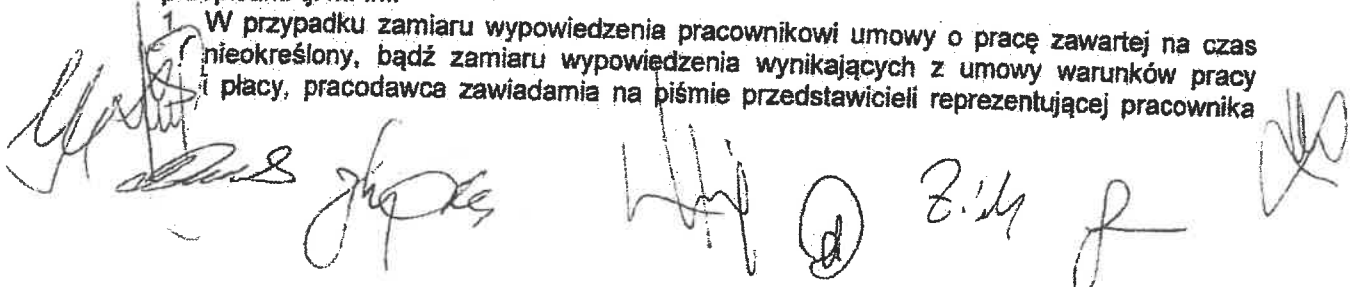
§22

1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji z wyboru w zakładowej organizacji związkowej i wymiar zwolnienia ustala się na podstawie liczby członków zakładowej organizacji związkowej działającej w jednostce organizacyjnej Spółki, będących pracownikami „PKP Intercity” S.A.
2. Liczbę członków, o której mowa w ust. 1 oraz w §19 i §20 ustala się na podstawie złożonych u pracodawcy pisemnych oświadczeń pracowników o potrącaniu składek członkowskich.

§23

W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładowymi organizacjami związkowymi będzie on współdziałał ze związkami zawodowymi w terminach i trybie przewidzianym tymi przepisami tj. m. in.:

1. W przypadku zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, bądź zamiaru wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, pracodawca zawiadamia na piśmie przedstawicieli reprezentującej pracownika



organizacji związkowej działającej w zakładzie za pośrednictwem swoich struktur, podając przyczynę rozwiązania umowy bądź zmiany warunków pracy i płacy. Jeżeli organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni kalendarzowych (nie mniej niż 4 robocze) od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie Dyrektorowi Zakładu działającemu w imieniu pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

2. W przypadku podjęcia przez pracodawcę decyzji w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracodawca zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy organizację związkową reprezentującą pracownika.
3. Pracodawca nie może bez zgody zarządu organizacji związkowej działającej w zakładzie wypowiedzieć, rozwiązać stosunku pracy ani jednostronnie zmienić warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w art. 32 Ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

§24

W postulatach płacowych strona związkowa zobowiązuje się brać pod uwagę sytuację ekonomiczno – finansową Spółki „PKP Intercity” S.A.

§25

Pracodawca będzie zasięgał opinii organizacji związkowych, w szczególności w następujących sprawach:

- 1) podziału środków na wzrost wynagrodzeń,
- 2) zmian strukturalno – organizacyjnych,
- 3) ramowych regulaminów organizacyjnych.

§26

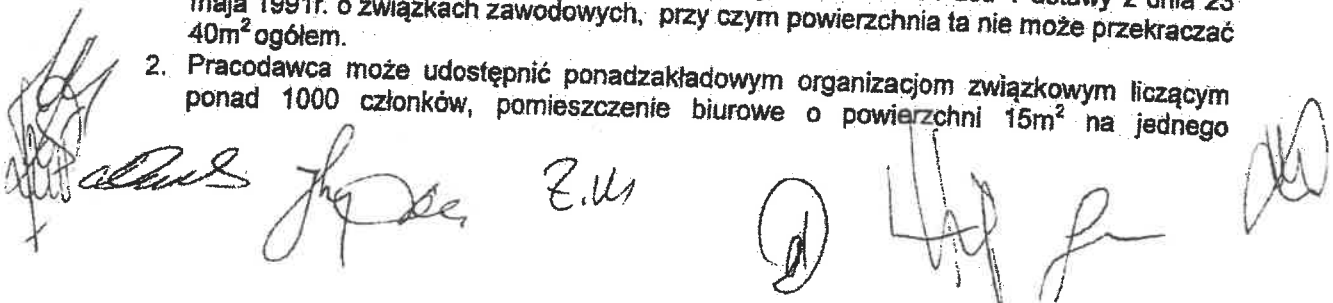
1. Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona będzie spotykać się z przedstawicielami organizacji związkowych działających na szczeblu jednostki organizacyjnej, co najmniej raz na 3 miesiące, o ile strony nie postanowią inaczej.
2. W sytuacjach nadzwyczajnych (kryzysowych) przedstawiciele pracodawcy mogą spotykać się z przedstawicielami organizacji związkowych, ustalając termin w trybie roboczym.

§27

W sprawach wymagających wspólnej reprezentacji strona związkowa każdorazowo wyłaniać będzie wspólną reprezentację w składzie nie większym niż 5-ciu przedstawicieli związków zawodowych, a w razie jej nie wyłonienia, reprezentację tę stanowić będą przedstawiciele organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy.

§28

1. Pracodawca udostępnia organizacji związkowej liczącej ponad 150 członków samodzielne pomieszczenie biurowe o powierzchni 15m² na jednego pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy, zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, przy czym powierzchnia ta nie może przekraczać 40m² ogółem.
2. Pracodawca może udostępnić ponadzakładowym organizacjom związkowym liczącym ponad 1000 członków, pomieszczenie biurowe o powierzchni 15m² na jednego



- pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy, przy czym powierzchnia ta nie może przekraczać 50m² ogółem.
3. Zakładowa i ponadzakładowa organizacja związkowa ponosi opłaty z tytułu korzystania z pomieszczenia o powierzchni przekraczającej normy określone w ust. 1 i 2, a czynsz naliczany jest od m² powierzchni, według ponoszonych przez „PKP Intercity” S.A. kosztów.
 4. Pomieszczenie, o którym mowa w ust. 1 i 2 powinno spełniać warunki określone przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
 5. Pomieszczenie, o którym mowa w ust. 1 powinno być wyposażone w następujące przedmioty i urządzenia:
 - meble biurowe (biurko, szafa, krzesła) – w liczbie niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej
 - telefon podłączony do sieci telefonicznej kolejowej (nieuprawniony).
 6. Pomieszczenie, o którym mowa w ust. 2 powinno być wyposażone w następujące przedmioty i urządzenia:
 - meble biurowe (biurko, szafa, krzesła) – w liczbie niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej
 - telefon z dostępem do publicznej sieci telefonicznej (uprawniony) – ponadzakładowa organizacja związkowa ponosi miesięczne opłaty za użytkowanie telefonu uprawnionego wg wskazania licznikowego.
 7. Pracodawca zapewnia nieodpłatnie media (co, energia elektryczna, woda, wywóz śmieci i nieczystości).
 8. Pracodawca deklaruje, że stworzy możliwość dostępu do sieci extranet dla ponadzakładowych organizacji związkowych (jeden uprawniony komputer), sygnatariuszy poniższego Porozumienia.
 9. Strona społeczna zobowiązuje się do niezwłocznego przekazywania Pracodawcy informacji o zmianach osobowych w dostępie do extranetu.

§29

Udostępnianie pomieszczeń, o których mowa w § 28 oraz zasady pobierania opłat określa każdorazowo umowa cywilno-prawna.

§30

Pracodawca, na pisemny wniosek ponadzakładowej organizacji związkowej liczącej do 1000 członków będących pracownikami „PKP Intercity” S.A. może udostępnić pomieszczenie na warunkach określonych każdorazowo w umowie cywilno-prawnej.

§31

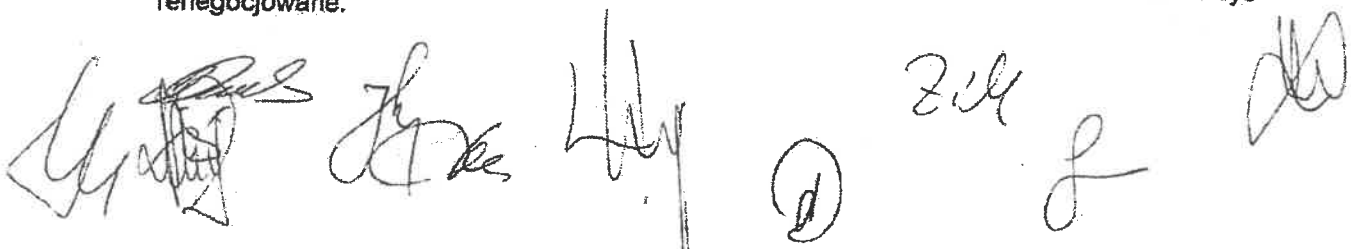
Pracodawca pokrywa na zasadach uzgodnionych przez strony koszty działalności Społecznej Inspekcji Pracy oraz Kasy Zapomogowo – Pożyczkowej działającej na rzecz pracowników jednostki organizacyjnej „PKP Intercity” S.A.

§32

Do niniejszego Porozumienia może przystąpić organizacja związkowa, która nie jest jego sygnatariuszem.

§33

W razie zawarcia na szczeblu Związku Pracodawców Kolejowych odmiennych uregulowań lub zmian dokonanych w przepisach prawa, niniejsze Porozumienie może być renegotjowane.



§34

Porozumienie rozwiązuje się:

1. Na podstawie zgodnego oświadczenia stron, w terminie ustalonym przez strony.
2. Z upływem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.
3. Oświadczenie stron o rozwiązaniu Porozumienia oraz jego wypowiedzenie następuje w formie pisemnej.

§35

Porozumienie wchodzi w życie z dniem 1 września 2010r.

PRZEWODNICZĄCY
Rady Krajowej Związku Zawodowego
Drużyn Konduktorskich w RP

Jacek Drożdżel
Jacek Drożdżel

ZWIĄZEK ZAWODOWY
Pracowników Warsztatowych
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Krajowego

Waldemar Ziobro
Waldemar Ziobro

PREZES ZARZĄDU
Grzegorz Mędza
Grzegorz Mędza

ZWIĄZEK ZAWODOWY MASZYNISTÓW
KOLEJOWYCH W POLSCE
PREZYDENT

Leszek Miętek
Leszek Miętek

Związek Zawodowy Kolejarzy
w Przemysłu
Prezes

Jerzy Rokicki-Kielar
Jerzy Rokicki-Kielar

Federacja ZTP PKP
Pracowników
Zarządu Krajowego

N Szewc
NSZZ Solidarność

Marla Sedek
Marla Sedek
Przewodnicząca

PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Krajowego nr 3010
NSZZ Solidarność
Pracowników S.A.

WZ
Zygmunt Kacprzak
Zygmunt Kacprzak
ZASTĘPCA

MZZ REWIDENTÓW TABORU
ZARZĄD KRAJOWY
PRZEWODNICZĄCY

Piotr Dubrownik
Piotr Dubrownik

KRAJOWY SEKRETARIAT KOLEJARZY

NSZZ Solidarność '80
PRZEWODNICZĄCY

Ryszard Witaszczyk
Ryszard Witaszczyk

CZŁONEK ZARZĄDU

Dariusz Flak
Dariusz Flak