

PROTOKÓŁ

z dialogu społecznego odbytego w dniu 17.10.2014 r. w „PKP Intercity” S.A. Centrali Spółki w Warszawie przy ul. Żelaznej 59A.

I.

W spotkaniu udział wzięli:

1. Ze strony pracodawcy:

Paweł Hordyński – Członek Zarządu ds. finansowych

Ewa Boguszewska-Jaczevska – Dyrektor Wykonawczy

(dalej „pracodawca” lub „Spółka”)

2. Ze strony organizacji związkowych:

- Związek Zawodowy Maszynistów - Piotr Rybikowski, Krzysztof Pachota
- NSZZ „Solidarność” – Jan Gliszczyński, Aneta Taborska
- NSZZ Solidarność 80 – Wiesław Kruk
- Związek Zawodowy Pracowników Warsztatowych – Jacek Przepiórzyński, Maciej Michalczonek
- Związek Zawodowy Drużyn Konduktorskich w RP – Daniel Łoboda
- MZZ Rewidentów Taboru – Marian Kuropaś
- Związek Zawodowy Kolejarzy w Przemysłu – Andrzej Grębla
- Związek Zawodowy KONTRA MOZ – Andrzej Kruk
- Związek Zawodowy Pracowników Warsztatowych – Jacek Łabiga
- Federacja Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych – Zdzisław Szewczyk
- Federacja Związków Zawodowych Pracowników PKP – Małgorzata Oszywa, Henryka Paluchowska.

Uczestnicy – zgodnie z wpisem na liście obecności stanowiącej załącznik do protokołu.

(dalej łącznie „strona związkowa” lub „strona społeczna”)

II.

Przedmiot spotkania:

Spotkanie odbyło się na zaproszenie pracodawcy w związku ze zgłoszeniem przez organizacje związkowe wymienione na wstępie, w piśmie z dnia 30 września 2014 r. skierowanym do Prezesa Zarządu „PKP Intercity” S.A. Marcina Celejewskiego 13 postulatów przedstawionych w ramach procedury dialogu społecznego (dalej „postulaty”).

Zgodnie ze stanowiskiem przedstawionym w w/w piśmie, strona związkowa oczekuje podjęcia dialogu, a w przypadku braku zawarcia porozumienia nastąpi wszczęcie procedury sporu zbiorowego.

Celem spotkania jest:

1. Przedstawienie przez stronę związkową szczegółowych zarzutów i oczekiwań dotyczących poszczególnych postulatów wymienionych w piśmie z dnia 30 września 2014 r. skierowanym do Prezesa Zarządu „PKP Intercity” S.A.,
2. Przedstawienie stanowiska przez Pracodawcę,
3. Wypracowanie przez Strony spotkania terminarza kolejnych spotkań mających na celu wypracowanie porozumienia.

III.

Przebieg spotkania:

Spotkanie rozpoczął Członek Zarządu ds. finansowych, który powitał uczestników oraz przedstawił cel spotkania. Oświadczył jednocześnie, że pracodawca jest otwarty na rozmowy i oczekuje od strony społecznej również takiego otwarcia. Prezes Hordyński wyraził również swoje zaskoczenie pismem podkreślając, że zawsze wszelkiego rodzaju postulaty zgłaszane były pracodawcy na bieżąco i strony niejednokrotnie dochodziły do porozumienia bez stosowania tak drastycznych środków jak zgłaszanie postulatów ze wskazaniem na możliwość wszczęcia sporu zbiorowego. Tym razem było inaczej, pisma nie poprzedzały żadne sygnały ze strony związków, co do zgłaszanych w piśmie zarzutów. Budzi to zdziwienie Prezesa

Podczas spotkania strona związkowa i pracodawca odnieśli się do każdego z postulatów, wskazując, że:

Postulat 1)

„Wyplacenie dodatkowej premii w listopadzie 2014 r. w wysokości 800 zł dla każdego pracownika wg stanu zatrudnienia na dzień 1.11.2014 r.”

Stanowisko pracodawcy:

Postulat niezgodny z podpisanym porozumieniem kończącym spór zbiorowy w dniu 27 sierpnia 2013 r. zawarte zostało Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego dotyczącego podwyżek wynagrodzeń pracowników. Zawierając przedmiotowe Porozumienie strony sporu

zbiorowego postanowiły, że „Kolejne, ewentualne spotkanie w sprawie podwyżek wynagrodzeń odbędzie się nie wcześniej niż w czerwcu 2015r.” Intencją Stron sporu zbiorowego było odroczenie wszelkich rozmów na temat dalszych wzrostów wynagrodzeń pracowników do czerwca 2015 r. Przez „podwyżkę wynagrodzeń”, o której mowa w cytowanym fragmencie Porozumienia rozumieć należy (zgodnie z jego celowościową wykładnią) nie tylko podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego, ale również jakąkolwiek inną podwyżkę - w tym jednorazową podwyżkę wynagrodzenia w konkretnym miesiącu, którą strona społeczna w piśmie z dnia 30 września 2014 r. nazywa „dodatkową premią”. Nie ulega bowiem wątpliwości, że premie uznawane są za składnik wynagrodzenia, a ich przyznanie zwiększa wysokość wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia w danym miesiącu.

Obowiązujący w Spółce „PKP Intercity” S.A. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie przewiduje wypłaty takiego składnika wynagrodzenia, jakim jest dodatkowa premia w ściśle określonej kwotowo wysokości.

Stanowisko strony społecznej:

Podpisane porozumienie dotyczy w ocenie strony związkowej wynagrodzenia zasadniczego i zdaniem strony społecznej wypłata premii pracownikom nie dotyczy porozumienia. Strona społeczna oczekuje ponadto wypłaty premii tej premii z uwagi na ciężkie warunki pracy w sezonie letnim.

Stanowisko pracodawcy:

Pan Prezes Paweł Hordyński oświadczył, że:

- pomimo pogorszenia się wyników Spółki (konieczność zwrotu za bilety pasażerom i wypłaty wynagrodzeń za nadgodziny przy opóźnieniach) strona społeczna uważa że pracownikom należy się dodatkowa premia,
- strona społeczna chce zwiększyć zobowiązania Spółki pomimo, że przychody Spółki są mniejsze,
- strona społeczna nie dotrzymuje postanowień porozumienia, żądając premii dla pracowników po tym, jak Spółka wywiązała się z postanowień porozumienia i przyznała podwyżki wynagrodzeń w br.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 1):

Pracodawca zwraca się o:

- Pracodawca prosi o wskazanie w ZUZP przepisu pozwalającego na wypłatę żądanej przez stronę społeczną premii.
- Kalkulację przez stronę związkową wyliczenia żądanej stawki premii,
- Wyjaśnienie za jakie dokładnie czynności ma być wypłacona premia,
- Wyjaśnienie dlaczego premia ma dotyczyć wszystkich pracowników Spółki.

Pracodawca wypowie się w zakresie w/w postulatu po otrzymaniu wyjaśnień strony społecznej. Pracodawca proponuje przystąpić do rozmów na temat wynagrodzeń w czerwcu 2015, zgodnie z postanowieniami porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego.

Stanowisko strony społecznej:

Strona społeczna podtrzymuje swoje stanowisko w zakresie żądania wypłaty premii w wysokości 800,00 zł.

Postulat 2)

„Utrzymanie poziomu zatrudnienia w zakładach spółki i ich jednostkach wykonawczych, pozwalającego na realne i bezpieczne wykonywanie powierzonych prac. Natychmiastowe wstrzymanie zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy”

Stanowisko pracodawcy:

Strona społeczna została uprzedzona o konieczności zwolnień w br. Już w roku 2013 (zostało to również zatwierdzone przez radę nadzorczą, w której skład wchodzi przedstawiciele pracowników).

Zapewnienie bezpieczeństwa jest dla „PKP Intercity” S.A. priorytetem, decyzje o ewentualnych redukcjach nie wpływają na jego zagrożenie.

Spółka reaguje na niedobory pracowników (co roku zatrudnia po 80 kandydatów na maszynistów, których szkoli. W 2015 roku Spółka planujemy zatrudnić kolejną grupę do 100 osób w tej grupie zawodowej).

W Spółce „PKP Intercity” S.A. w wielu obszarach występują tzw. przerosty zatrudnienia.

W omawianym postulatcie brak jest jakichkolwiek konkretnych przykładów sytuacji, w których zdaniem organizacji związkowych nie zapewniono pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

Stanowisko strony społecznej:

NSZZ „Solidarność” Jan Gliszczyński – osoby zostały zaproszone na szkolenie w zakładach a otrzymały zmianę stanowiska (wśród tych osób były osoby z wysokimi notami). W tym czasie w zakładach byli obecni trenerzy, którzy mieli przeprowadzić tam szkolenie.

Stanowisko pracodawcy:

Pracodawca zaprzecza, aby miała miejsce sytuacja opisana przez przedstawiciela związku. Przedstawiciel związku został poproszony o przedstawienie:

- listy osób, które dostały zaproszenie na szkolenie a otrzymały zmianę stanowiska,
- przekazanie nazwisk trenerów, którzy mieli prowadzić szkolenie.

Dodatkowo pracodawca wyjaśnia, że pracownicy w zakładach nie byli zaproszeni na szkolenia (na szkolenie pracowników zaproszono do Centrali, gdzie odbywała się inauguracja programu „Akademia Menadżera”), a w zakładach dyrektorzy zaprosili pracowników na rozmowy w sprawie zmiany stanowiska (był to skutek przeprowadzanych diagnoz kompetencji - liczba osób w całej Spółce – 20 osób).

Stanowisko strony społecznej:

ZZK Małgorzata Oszywa powiedziała o brakach w zatrudnieniu w zakładach. W jej ocenie korekta zatrudnienia przekazana przez Centralę do Zakładów w m-cu wrześniu br na 2014 rok uniemożliwia zatrudnienie brakujących osób.

ZZM Piotr Rybikowski - W sekcji w Łodzi jest naczelnik sekcji bez żadnego zastępcy, utrudnia to funkcjonowanie sekcji.

Pan Przepiórzyński (ZZ PW) – zgłasza problemy z obsadą drużyny konduktorskiej w niektórych pociągach (1+1), co zagraża bezpieczeństwu podróżnych, zwłaszcza przy składach kilkunastowagonowych.

Stanowisko pracodawcy:

Prezes Paweł Hordyński oświadczył, że obsada drużyn konduktorskich jest w pionie BF (pion Prezesa Hordyńskiego) i trwają prace nad optymalizacją obsad drużyn konduktorskich.

Stanowisko strony społecznej:

ZZM Piotr Rybikowski – należy zlikwidować godziny nadliczbowe, należy zatrudnić dodatkowych pracowników, a nie zatrudniać pracowników i przekraczać limity 150 godzin.

Stanowisko pracodawcy:

Pracodawcy zależy na ograniczeniu do minimum pracy w godzinach nadliczbowych. Została wysłana do zakładów rekomendacja mająca na celu ograniczenie zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych, dlatego też zakłady będą informowały o:

- 1) pracownikach, którzy odmawiają pracy w godzinach nadliczbowych
- 2) których zatrudnia się często w godzinach nadliczbowych.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 2):

Strona społeczna:

Podtrzymuje swoje stanowisko.

Pracodawca:

Pracodawca zwraca uwagę, że w zespołach realizujących podstawową działalność spółki (drużyny trakcyjne, konduktorskie) nie są planowane redukcje zatrudnienia.

Postulat 3)

„Uzgodnienie jasnych zasad wynagradzania dla pracowników wskazanych w § 3 ust. 3 ZUZP a wynagradzanych na podstawie uchwały Zarządu Spółki”

Stanowisko pracodawcy:

Zasady wynagradzania są jasne i znane pracownikom wynagradzanym wg tych zasad. Do tej pory nie było zgłoszeń pracowników, którzy są wynagradzani wg Uchwały Zarządu.

Strona społeczna:

Strona społeczna prosi o wyjaśnienie, z czego wynika różnica w wynagrodzeniu na takich samych stanowiskach wynagradzanych wg mnożnika.

Stanowisko pracodawcy

W przypadku pracowników wynagradzanych wg wskaźnika, uchwała regulująca zasady ich wynagradzania została przedstawiona Radzie Nadzorczej i została zatwierdzona. Jest ustalony maksymalny wskaźnik dla danego stanowiska i przewidziana możliwość przyznania nagrody kwartalnej. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników jest ustalana mając na względzie jakość i ilość pracy.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 3):

Strony ustaliły, że strona społeczna przedstawi ewentualne uwagi dotyczące zasad wynagradzania dla pracowników wskazanych w § 3 ust. 3 ZUZP, a wynagradzanych na podstawie uchwały Zarządu Spółki, po przedstawieniu jej do wglądu tych „Zasad”, ponieważ nie znając tych zasad nie może się do nich odnieść, jak również zarzucać pracodawcy ich niejasność.

Pracodawca oświadcza, że przedłoży „Zasady” do wglądu stronie związkowej.

Postulat 4)

„Zaprzestanie wydatkowania przez Spółkę znacznych środków finansowych na usługi firm doradczych i konsultingowych a skupienie się na rzeczywistych potrzebach szkoleniowych pracowników (np. brak szkoleń pracowników utrzymania taboru w zakresie obsługi nowego taboru lub po modernizacji)”.

Stanowisko pracodawcy

Budżety szkoleniowe są zwiększone w porównaniu z poprzednimi latami – czego nie zauważa strona społeczna.

Spółka zapewnia szeroką ofertę szkoleniową dla zatrudnionych w niej pracowników w tym m.in. szkolenia mające na celu podniesienie posiadanych kwalifikacji i kompetencji miękkich. Przykładowo, w ostatnim okresie Spółka zorganizowała / organizuje następujące szkolenia dla poszczególnych grup zawodowych:

- 4 877 osoboszkoleń doskonalących kompetencje pracowników tzw. front line;
- 242 osoby szkolone w ramach akademii menadżera: „POCIĄGU MENADŻERA”,
- zakończenie dwóch cykli szkoleń dla Drużyn Konduktorskich z zakresu profesjonalnej obsługi Klienta - ponad 1 600 osób ,
- trwają prace nad Indywidualnymi Planami Działań Rozwojowych pracowników Front Line - ok. 2 300 osób (w trakcie realizacji).

Spółka prowadzi również systematyczne szkolenia zawodowe: szkolenie na licencję maszynisty i świadectwo maszynisty – II i III edycja, wdrożony został program szkoleń psychologicznych i powypadkowego wsparcia psychologicznego dla pracowników drużyn trakcyjnych i drużyn konduktorskich, prowadzone są szkolenia taborowe drużyn trakcyjnych i drużyn konduktorskich z pojazdu ED250 (Pendolino), przeprowadzono kursy zawodowe na stanowiska: kierownik

pociągu, konduktor, maszynista, rewident taboru. Realizowany jest również projekt zakupu symulatora jazdy dla „PKP Intercity” S.A.

Spółka wydaje ogromne środki na podwyższenie kompetencji, także szkolenia maszynistów (symulator). Na kwestie konsultingowe i doradcze Spółka wydaje wg potrzeb i dotyczy to takich znaczących dla spółki projektów jak Pendolino. Podkreślić należy, że korzystanie przez Spółkę z usług firm doradczych i konsultingowych ma na celu zapewnianie Spółce stabilnego rozwoju, co jest korzystne również dla zatrudnionych w niej pracowników i nigdy nie jest dokonywane bez wyraźnej potrzeby.

Strona związkowa:

Strona związkowa zgłasza następujące zastrzeżenia:

- Kwestia czyszczenia – nie ma szkoleń z nowej procedury,
- Kwestia szkoleń z obsługi taboru po modernizacji i zmianach technologicznych (konieczne wyjaśnienie z zakładów).

Stanowisko pracodawcy:

Prezes Hordyński oświadczył, że jest dla niego niedopuszczalne, aby dyrektorzy zakładów nie zapewniali szkoleń z zakresu nowych procedur. Zgłaszanie zastrzeżeń w tym zakresie przez stronę społeczną oznacza, że zakłady nie radzą sobie z wprowadzeniem nowych procedur.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 4):

Strona związkowa postuluje zwiększenie szkoleń związanych z wykonywaną pracą eksploatacyjną pouczenia okresowe.

Pracodawca zwraca się o wskazanie przez stronę związkową zapotrzebowania na konkretne szkolenia. Po otrzymaniu takiej informacji pracodawca przedstawi swoje stanowisko.

Strona związkowa zwraca się do pracodawcy o:

- wskazanie, jakie są koszty zlecenia projektów firmom doradczym i konsultingowym w skali roku,
- zatrudnianie informatorów mobilnych nie z firmy zewnętrznej tylko własnych pracowników w ich dzień wolny.

Postulat 5)

„Przestrzeganie praw i wolności związkowych, zaprzestanie utrudniania działalności związkowej, przestrzeganie trybu opiniowania i uzgadniania ze związkami zawodowymi spraw określonych w prawie pracy oraz w wewnętrznych porozumieniach zawartych w Spółce”

Stanowisko pracodawcy:

Spółka przestrzega wszelkich praw związkowych, zgodnych z obowiązującymi przepisami. Wskazany postulat jest zbyt ogólny aby w jakikolwiek sposób można się było do niego odnieść.

Nie został on poparty żadnymi przykładami ani dowodami, w związku z czym niemożliwe jest ustosunkowanie się do niego.

Stanowisko strony społecznej:

Strona związkowa podaje jako przykłady:

- a) Brak odpowiedzi na pisma związków:
 - brak odpowiedzi na pisma związkowe w sprawie dwóch miejsc pracy - z 22.08.2014 (- w tym zakresie pracodawca wyjaśnia, że było uzgodnione z Prezydentem Mietkiem, że będzie spotkanie a nie odpowiedź na pismo),
 - pismo do pracodawcy z dnia 14.10.2013 (reorganizacja obszaru kadrowo-płacowego) – brak odpowiedzi pracodawcy,
 - pisma z lutego 2013 (stanowiska w spr. taryfikatora) – brak odpowiedzi ze strony pracodawcy po opinii związkowej,
- b) Reorganizacja pionu handlowego była prezentowana związkom w Centrali, ale jest już realizowana w zakładach bez zakończenia opiniowania.

Stanowisko pracodawcy:

Dyr. Boguszevska oświadczyła, że projekt zmian w pionie handlowym został przedstawiony stronie społecznej podczas spotkania, które odbyło się zgodnie z zapisami Porozumienia o wzajemnych zobowiązaniach. Strona społeczna zgłosiła wtedy uwagi i wnioski, żeby podejść do zmian w strukturze kompleksowo – z uwzględnieniem pionu technicznego. Pracodawca uwzględnił te uwagi i obecnie trwają prace nad kompleksowymi zmianami w strukturze organizacyjnej. Obecnie nie ma formalnych zmian organizacyjnych, jednostkowe zmiany stanowisk nie stanowią zmian organizacyjnych.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 6):

Strona związkowa podtrzymuje postulat. Pracodawca zobowiązał się sprawdzić poszczególne podane przypadki pozostawiania pism bez odpowiedzi i odnieść się do nich.

Postulat 6)

„Poprawa warunków pracy, usunięcie usterek wykazywanych we wnioskach pokontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz SIP. Eliminacja urągających podstawowym standardom warunków socjalnych i sanitarnych na wielu stanowiskach pracy.”

Stanowisko pracodawcy:

Dyrektor Ewa Boguszevska oświadcza, że:

Podobnie jak postulat 5), również niniejszy postulat jest ogólny i nie zawiera konkretnych przykładów naruszeń. Spółka wskazuje jednak, że wszelkie zalecenia i wystąpienia organów kontrolnych są przez nią realizowane w pełnym zakresie. Na dowód powyższego Spółka wskazuje, że w 2013 r. i 2014 t. przeprowadzonych zostało 19 kontroli PIP oraz 20 kontroli PIS i SIP. W Tabeli posiadanej przez pracodawcę (która może zostać przedstawiona organizacjom

związkowym na ich wniosek) przedstawiono wyniki/zalecenia pokontrolne oraz działania jakie podjęła Spółka.

Sprawy warunków pracy były przedmiotem obrad Komisji BHP, w skład której wchodzi również przedstawiciele strony społecznej (Protokół Nr 03/2014 z posiedzenia Komisji BHP w Centrali Spółki „PKP Intercity” S.A. z dnia 23 września 2014 r.).

Spółka stanowczo zaprzecza aby na jakimkolwiek stanowisku pracy panowały warunki „urągające podstawowym standardom socjalnym i sanitarnym” i prosi o podanie konkretnych przykładów.

Stanowisko strony związkowej:

Strona związkowa podaje następujące przykłady:

- Kasa biletowa w Skarżysku – szczury biegają po pomieszczeniu,
- Wrocław Główny – akumulatorownia.
- Kwestia zaplecza socjalnego dla pracowników kas.
- Katowice – bramy wjazdowe na halę naprawczą,
- Warszawa Wsch. – pomieszczenie drużyn manewrowych.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 6):

Strona związkowa podtrzymuje postulat.

Pracodawca przedstawi stronie związkowej zestawienie danych dot. kontroli PIP, PIS i SIP w zakładach w latach 2013 i 2014 a strona związkowa odniesie się do niego i przedstawi pracodawcy informację o ewentualnych dodatkowych (tj. nie uwzględnionych w zestawieniu) usterkach wykazywanych we wnioskach pokontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz SIP.

Postulat 7)

„Odstąpienie od łamania zapisów ZUZP w kwestii miejsca pracy jako punktu geograficznego”

Stanowisko pracodawcy:

Postanowienia układowe są przestrzegane, układ dopuszcza możliwość wskazania w umowie o pracę np. dwóch miejsc pracy będących miejscowościami.

Spółka posiada opinię prawną z której w sposób nie budzący żadnych wątpliwości wynika, że obecne działania Spółki w zakresie określania miejsca pracy są zgodne zarówno z zapisami ZUZP, jak i przepisami prawa powszechnie obowiązującego.

Strona związkowa:

Miejscem pracy w umowach o pracę u pracowników w Zakładzie Południowym (maszyniści) jest sekcja Kraków, a rozpoczynają pracę często w Skarżysku Kamiennej (nie ma rotacji – ciągle są wyznaczane te same osoby - ani nie ma właściwych warunków mieszkaniowych).

Stanowisko pracodawcy:

Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, pracownicy którzy zostaną oddelegowani do pracy w Skarżysku na miesiąc będą mieli zapewnione mieszkania.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 7):

Strona związkowa podtrzymuje postulat.

Pracodawca odniesie się do przypadku z Krakowa.

Postulat 8)

„Należyte zaopatrzenie pracowników w odzież ochroną i umundurowanie identyfikacyjne oraz środki produkcji i części zamienne do eksploatowanego taboru, zgodnie z potrzebami”

Stanowisko pracodawcy:

Wydawanie odzieży ochronnej, roboczej oraz sprzętu wraz z umundurowaniem identyfikującym uregulowane jest w Uchwale nr 510/210 Zarządu Spółki z dnia 14.06.2010 r. w sprawie przyjęcia „Instrukcji w sprawie zasad gospodarowania środkami ochrony..” oraz Uchwałą 613/2011 Zarządu Spółki z dnia 14.07.2011r. w sprawie aktualizacji ww Instrukcji.

Pracownicy, jeśli zgłaszali jakieś uwagi, to dotyczyły one złej jakości pewnych partii dostarczanego asortymentu (np. farbowanie materiału). Po składanych reklamacjach, dostawcy wymieniali całe wadliwe partie na nowe.

Części zamienne do eksploatowanego taboru są kupowane zgodnie z zamówieniem składanym przez Zakłady i weryfikowane przez Biuro Utrzymania Pociągów. Proces jest płynny, zakupy realizowane.

Strona społeczna:

Sytuacja zaopatrzenia w części zamienne uległa częściowej poprawie. Problemy są jednak z rozmiarówką ubrań oraz nie ma krawatów.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 8):

Strona związkowa podtrzymuje postulat.

Postulat 9)

„Natychmiastowa realizacji urlopów zdrowotnych maszynistów”

Stanowisko pracodawcy:

Wg wiedzy pracodawcy wszystkie urlopy dochodzą do skutku. Do dnia dzisiejszego w 2014 roku zrezygnowało tylko dwóch pracowników z terminu październikowego z powodu chęci uczestnictwa w turnusie w przyszłym roku (luty, marzec). Zarząd nie ma informacji odnośnie opóźnień w realizacji urlopów zdrowotnych.

Strona związkowa:



Po otrzymaniu skierowania od lekarza maszynista powinien pojechać na turnus w ramach urlopu zdrowotnego, a są w zakładach przypadki odmowy.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 9):

Strona związkowa podtrzymuje postulat.

Strona związkowa przedstawić ma wykaz nazwisk pracowników, którym odwołano turnusy lub odmówiono udzielenia urlopu, a także przypadku łamania w ocenie związkowej ZUZP w kwestiach urlopów.

Postulat 10)

„Zaprzestanie zatrudniania pracowników związanych z ruchem pociągów powyżej 12 godzin i opracowanie procedur postępowania dyspozytur”

Stanowisko pracodawcy:

W Spółce nie ma przypadków planowania pracy w godzinach nadliczbowych, a ewentualna taka praca wynika z sytuacji nagłych i nieprzewidzianych, spowodowanych awariami albo szczególną potrzebą pracodawcy.

Stanowisko strony społecznej:

Jest od kilku - kilkudziesięciu przypadków miesięcznie przekroczenia 12 godzin pracy ze względu na brak jasnych wytycznych postępowania w takich przypadkach.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 10):

Strona związkowa podtrzymuje postulat.

Zostanie przygotowana procedura postępowania mająca na celu zapobieganie przekroczeniom godzin pracy powyżej 12 godzin.

Postulat 11)

„Wstrzymanie zmian organizacyjnych, polegających na centralizacji i wdrażaniu pionowych struktur zarządzania przez spółkę, co prowadzi do zniszczenia dotychczasowych sprawdzonych struktur i chaosu organizacyjnego bez przedstawienia zawiązkom rzetelnych analiz z uzasadnieniem techniczno-ekonomicznym oraz ich skutków dla pracowników”

Stanowisko pracodawcy:

Zgodnie z § 25 „Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań Pracodawcy i partnerów społecznych reprezentujących pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład „PKP Intercity” S.A.” zawartego pomiędzy Spółką „PKP Intercity” S.A. a organizacjami związkowymi, Pracodawca zasięga opinii organizacji związkowych w sprawach zmian strukturalno-organizacyjnych. Zapis tego Porozumienia jest przez Spółkę przestrzegany, jednak pamiętać należy, że decyzje w sprawie struktury organizacyjnej Pracodawcy należą do organów zarządzających Spółką, a nie do organizacji związkowych.

Strona społeczna:

Jako przykład zmian podaje: likwidacja działów pracowniczych i finansowych oraz działów handlowych w zakładach. Wskazuje że ma to wpływ na warunki pracy pracowników – przykład: działy handlowe zostały zlikwidowane a praca pozostała i zadania muszą być wykonywane przez innych pracowników; kasjera liniowego nie ma a jego zadania pozostały i nie bardzo wiadomo kto ma te zadania wykonywać.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 11):

Strona związkowa podtrzymuje postulat.

Postulat 12)

„Wycofanie planów likwidacji lub ograniczenia kompetencji Zakładów Spółki oraz utrzymanie statusu pracodawcy wielozakładowego, w którym kompetencje pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy posiada każdy z zakładów”

Stanowisko pracodawcy:

Do chwili obecnej nie została podjęta decyzja, ani nawet rozmowy ze stroną społeczną, które miałyby skutkować odebraniem statusu pracodawcy zakładom.

W obecnej chwili każdy z Zakładów wchodzących w skład Spółki ma status odrębnego pracodawcy, zatem postulat jest przedwczesny.

Stanowisko strony społecznej:

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 12):

Strona związkowa podtrzymuje postulat.

Postulat 13)

„Przestrzeganie przez osoby kierujące w Spółce wprowadzonego przez Grupę PKP Kodeksu Etyki a zwłaszcza traktowania pracowników z godnością i poszanowaniem, zaprzestania szykanowania, poróżniania i stosowania zastraszania wobec pracowników pod groźbą zwolnienia z pracy, a także zwalniania pracowników bez uzasadnionej przyczyny i wcześniejszego stosowania innych środków dyscyplinujących przewidzianych w prawie pracy”

Stanowisko pracodawcy:

Wszelkie znane Spółce sytuacje naruszenia zasad etyki czy organizacji pracy są szczegółowo analizowane zarówno przez Rzecznika ds. Etyki jak i przez poszczególnych pracodawców w ramach prowadzonych postępowań wyjaśniających.

Decyzja o zastosowaniu rodzaju ewentualnych środków dyscyplinujących uzależniona jest każdorazowo od rodzaju i wagi naruszenia oraz postawy osoby naruszającej swoje obowiązki i

przebiegu jej dotychczasowej pracy. Przy stosowaniu tych środków Spółka kieruje się zasadą adekwatności i obiektywizmu.

Należy zaznaczyć, że brak jest we wskazanym postulacie przykładów zachowań, które rzekomo miałyby polegać na „szykanowaniu, poróżnianiu i stosowaniu zastraszania wobec pracowników pod groźbą zwolnienia z pracy” w związku z czym odniesienie się do postulatu w tym zakresie nie jest możliwe.

Stanowisko strony społecznej:

Przykłady zachowań niezgodnych z kodeksem etyki w ocenie organizacji związkowych:

- kontrola kas – wprowadzenie tajemniczych klientów jest przykładem braku przestrzegania zasad etyki w IC,
- wprowadzony taryfikator w drużynach konduktorskich (taryfikator dotyczy tylko niektórych grup zawodowych),
- dyscyplinowanie pracowników przez kary porządkowe i rozwiązywanie umów o pracę bez stopniowania kar typu rozmowy dyscyplinujące, potrącenie premii.

Stanowisko pracodawcy:

Nie ma przeciwwskazań prawnych, aby taryfikator obowiązywał tylko niektóre grupy zawodowe, których praca ma związek z rodzajem naruszeń opisanych w taryfikatorze.

Podsumowanie dot. rozmów w spr. postulatu 13):

Strona związkowa podtrzymuje postulat.

IV.

Ustalenia uczestników spotkania.

Podczas spotkania poczyniono następujące ustalenia:

1. Pracodawca przedstawi organizacjom związkowym informacje i dane wskazane w protokole w terminie do 24.10.2014 r.
2. Strona związkowa podtrzymuje swoje postulaty i przedstawi pracodawcy wspólne stanowisko po spotkaniu oraz dane i informacje, o których mowa w protokole w terminie do dnia 24.10.2014 r.
3. Kolejne spotkanie odbędzie się w dniu 29.10.2014 r.
4. Strona związkowa wnosi, aby spotkanie 29.10.2014 r. było spotkaniem rozstrzygającym w ramach procedury dialogu.
5. Pracodawca oświadcza, że jest otwarty na zawarcie porozumienia, jednak w jego ocenie osiągnięcie porozumienia wymaga woli obu stron i liczy w tym zakresie również na otwarte podejście strony społecznej.

Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce
SEKTOR PRZEWOZÓW PASAŻERSKICH
PRZEWODNICZĄCY
Maciej Michalczonek

Piotr Rubikowski
ZWIĄZEK ZAWODOWY MASZYNISTÓW
KOLEJOWYCH W POLSCE
SEKTOR PRZEWOZÓW PASAŻERSKICH
PRZEWODNICZĄCY

Piotr Rubikowski
2224 RP
82

Związek Zawodowy Kolejarzy
w Przemysłu
Andrzej Grębla
WICEPREZES

Federacja ZPZ PKP
M. Onypr

MSK Solidarności 80
MKK NSZZ *Solidarności*
PKP Intercity SA w Warszawie
z-ca Przewodniczącego
Jan Olszczyński

Federacja Związków Zawodowych
Maszynistów Kolejowych
WICEPRZEWODNICZĄCY
Zdzisław Szewczyk
52-018

Michał Wiered
MiŁP Rew. Terboru
Zarząd Krajowy
Mariusz Knapos
13

Olga

