

PROTOKÓŁ

z rokowań prowadzonych w ramach sporu zbiorowego w dniu 15.12.2014 r.

w „PKP Intercity” S.A. Centrali Spółki w Warszawie przy ul. Żelaznej 59A.

I.

W spotkaniu udział wzięli:

1. Ze strony pracodawcy:

Marcin Celejewski – Prezes Zarządu

Ewa Boguszevska-Jaczevska – Dyrektor Wykonawczy

(dalej „pracodawca” lub „Spółka”)

2. Ze strony organizacji związkowych przedstawiciele organizacji związkowych wg załączonej listy obecności

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

3. oraz dr Jan Piątkowski – Mediator.

II.

Przedmiot spotkania:

Mediacja w ramach sporu zbiorowego, przy udziale Mediatora, w związku z podpisaniem protokołu rozbieżności kończącego etap rokowań w dniu 26 listopada 2014 r.

III.

Przebieg spotkania:

Dzień 15.12.2014 r.

Spotkanie rozpoczął Prezes Marcin Celejewski, który powitał uczestników i przedstawił wskazanego przez PKP IC (zgodnie z ustaleniami ze stroną związkową w dniu 26 listopada 2014 r.) Mediatora w osobie dra Jana Piątkowskiego z Uniwersytetu Toruńskiego (dalej: Mediator). Prezes następnie przekazał głos Ewie Boguszevskiej, którą upoważnił do reprezentowania PKP Intercity w dalszej części spotkania.

Dyrektor Boguszevska przywitała gości i poprosiła dr Jana Piątkowskiego o krótką autoprezentację. Mediator krótko przedstawił swoje doświadczenie eksperckie w zakresie zbiorowego prawa pracy, w tym prowadzenia mediacji i omówił swoją rolę w procesie mediacji w ramach sporu zbiorowego. Zapytał również Strony, czy wyrażają zgodę na przeprowadzenie mediacji z jego udziałem. Żadna ze stron nie wniosła w tym zakresie sprzeciwu.



Handwritten signatures of participants at the meeting, including Marcin Celejewski, Ewa Boguszevska, and dr Jan Piątkowski. There are also several other illegible signatures and a small number '1' written near the bottom right.

Następnie strona związkowa przedstawiła stronie Pracodawcy prawnika, który będzie brał udział w spotkaniu, czuwając od strony związkowej nad aspektami prawnymi podnoszonymi podczas dyskusji.

Pracodawca zasugerował, aby sposób prowadzenia spotkania został zaproponowany przez Mediatora.

Mediator nawiązał do roli Mediatora i przedstawił reguły prowadzenia mediacji. Zaznaczył, że zapoznał się z postulatami strony związkowej i że widzi szansę na rozwiązanie konfliktu. Zaapelował, aby prowadzić proces mediacji w sposób odpowiedzialny i wykazywać dobrą wolę w próbie znalezienia korzystnych rozwiązań dla obu stron przy uwzględnieniu sytuacji ekonomicznej Spółki. Mediator zaznaczył, że strony mają równe prawa i Mediator nie będzie pełnił roli sędziego. Ma pomagać rozwiązać problem. Mediator wskazał, że rozmowy w ramach mediacji mogą być przez niego prowadzone zarówno w obecności obu stron, jak również z każdą ze stron z osobna, a następnie z obiema stronami łącznie – w zależności od przebiegu mediacji i woli Stron.

W tym miejscu pojawiło się pytanie do Strony Związkowej czy akceptuje zaproponowaną formułę prowadzenia mediacji. Strona Związkowa nie zgłosiła sprzeciwu. Ustalono ponadto, że przebieg mediacji będzie utrwalony w protokole, a ponadto mediacja będzie jawna, chyba że strony utajnią ją z uwagi na poruszane w trakcie mediacji tajemnice przedsiębiorstwa.

Zwrócono uwagę, że formalną podstawą przejścia do mediacji jest protokół rozbieżności z dn. 26.11.2014 r. Zawarte w nim 11 postulatów Mediator podzielił na następujące 3 grupy:

1. Grupa I – jest możliwość (blisko do) porozumienia, ale trzeba doprecyzować postulaty; są to postulaty nr: 2, 3, 4, 7, 8 i 9.
2. Grupa II - postulaty które pracodawca zasadniczo przyjął, tylko trzeba je odpowiednio zrehabilitować; są to postulaty nr: 5, 6, 10 i 13.
3. Grupa III – postulat, co do którego najdalej jest do porozumienia - postulat nr 1 (płacowy).

Mediator zaproponował, aby jako pierwsze omówić te postulaty, gdzie jest faktyczna możliwość porozumienia. W kolejnym kroku należy omówić postulaty z Grupy II, natomiast na końcu (jako ostatni) omówić postulat 1, co do którego istnieją największe rozbieżności.

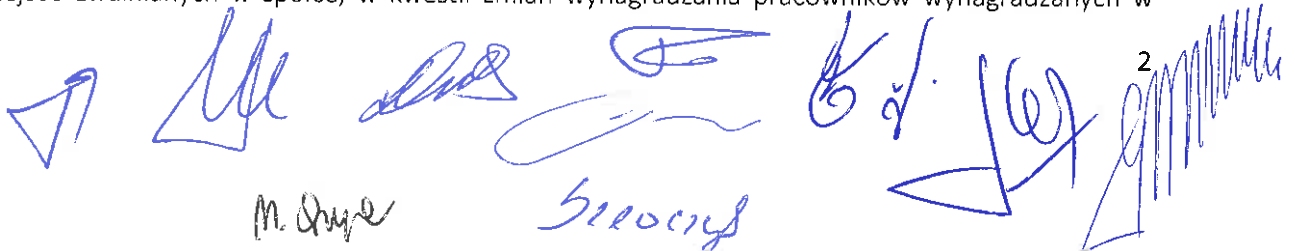
Strony sporu zbiorowego wyraziły na to zgodę.

Mediator zwrócił uwagę, że w postulatach z Grupy I (bliskich porozumienia), przeszkodą jest brak doprecyzowania postulatów przez Stronę Związkową.

Strona Związkowa odniosła się w tym miejscu do kwestii przekazywania pracownikom drużyn pociągowych nowych instrukcji, szczególnie odniosła się do krótkiego czasu, jaki pracodawca pozostawił pracownikom drużyn pociągowych do zapoznania się z nimi.

Mediator zaznaczył, że bazuje na protokole rozbieżności i zapisach w nim zawartych. Nie był zaznajomiony z ww. problemem ponieważ nie był on zgłaszany na wcześniejszym etapie sporu.

Strona Związkowa podniosła kwestię braku konsultacji ze stroną społeczną w zakresie zatrudniania osób w miejsce zwalnianych w spółce, w kwestii zmian wynagradzania pracowników wynagradzanych w



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a triangle-shaped signature, a signature that appears to be 'M. Dąb', a signature that appears to be 'Sierocin', a signature that appears to be 'B. D.', a signature that appears to be 'J. G.', and a signature that appears to be 'G. M.' with a small '2' written above it.

ramach ZUZP (drużyny EIP) oraz pracowników wyłączonych z układu, a także braku regulaminu wynagradzania dla osób wyłączonych z ZUZP. Strona Związkowa zaznaczyła, że nie otrzymała dotąd informacji o które wносиła. Pracodawca natomiast zwrócił uwagę, że również nie otrzymał od Strony Związkowej informacji o które prosił, pozwalających na doprecyzowanie postulatów związków.

W kwestii postulatu nr 2:

Pracodawca zwrócił się do Organizacji Związkowych o informację na jakim poziomie zatrudnienie będzie wystarczające dla wypełnienia postulatu nr 2. Pracodawca zaproponował, że przedstawi dane dot. zapotrzebowania na maszynistów, rewidentów, drużyny konduktorskie. Zwrócił uwagę na trwający proces etatyzacji, z którego w niektórych obszarach wynikają przerosty zatrudnienia. Pracodawca oświadczył, że szacując liczbę zatrudnienia zwraca uwagę na potrzeby w Zakładach, a nie na dane rynkowe dot. firm zewnętrznych Pracodawca wskazuje, że nie dokonywał zwolnień grupowych, a ponadto nie dokonywał zwolnień bez konsultacji ze Stroną Związkową. Powołał się również na wykorzystywane narzędzie - lean management, które ma m.in. za zadanie sprawdzenie czy procesy są ustawione właściwie, aby móc weryfikować plany związane z zatrudnieniem.

Strona związkowa w zakresie postulatu nr 2 oświadczyła, że pod pojęciem „utrzymania zatrudnienia” rozumie zatrudnienie w ramach każdej grupy zawodowej takiej liczby pracowników, która pozwoli na realne i bezpieczne wykonywanie pracy zgodnie z zapotrzebowaniem wynikającym z obowiązujących w Spółce przepisów i instrukcji. Nie chodzi o utrzymanie wszędzie takiej ilości zatrudnienia jaka jest obecnie.

Pracodawca zwrócił się z prośbą do Strony Związkowej o spisanie konkretnych przypadków zgłaszanych jako nieprawidłowości. Wówczas pracodawca będzie miał możliwość zaproszenia osób, które będą mogły się do tego odnieść i zweryfikować.

Strona Związkowa zwróciła uwagę na przerost zatrudnienia w centrali i braki obsad na stanowiskach bezpośrednio związanych z bezpieczeństwem i ruchem kolejowym.

Pracodawca zwrócił uwagę, że w postulatcie nr 2 (drugie zdanie) jest mowa o wstrzymaniu zwolnień grupowych – i jest tam mowa nie tylko o stanowiskach związanych z bezpieczeństwem ruchu, a więc również o administracji.

Mediator zwrócił uwagę na potrzebę wykładni postulatu nr 2 i jego doprecyzowania przez Stronę Związkową – bowiem pracodawca rozumie ten postulat inaczej niż związki. Doprecyzowania wymaga, czy postulat Strony Związkowej dotyczy wszystkich pracowników, czy tylko tych związanych z bezpieczeństwem.

Ponadto ustalono, że pracodawca słowo „utrzymanie” rozumie jako pozostawienie na aktualnym poziomie i pyta, czy ten postulat oznacza „utrzymanie” czy „dostosowanie”. Poza tym Pracodawca nie wie, czy zakaz zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy ma dotyczyć tylko pracowników związanych z ruchem, czy również administracji – w tym administracji w Centrali.

Odniesiono się do kwestii związanych z chronometrażem, przerostem zatrudnienia.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large stylized signature, the name 'm. Onypa', another signature, a signature that appears to be 'B. J.', and a final signature with a circled number '3' next to it. There is also a small mark resembling a triangle with an arrow pointing up and to the right.

Strona Związkowa uznaje, że zapis postulatu nr 2 jest jednoznaczny i nie wyraża zgody na zmianę treści postulatu 2 ani jego doprecyzowanie.

Pracodawca oświadcza, że bez doprecyzowania nie jest w stanie go zrealizować i wnosi o podanie przykładów i wskazanie miejsc, gdzie dochodzi do nieprawidłowości dot. poziomu zatrudnienia wpływających na bezpieczeństwo ruchu.

Pracodawca zaznaczył, że dane dot. zatrudnienia maszynistów i konduktorów jest gotów przekazać niezwłocznie.

Strona ZZ podkreśla, że oczekuje konsultowania zapisów w instrukcjach i zarządzeniach z Organizacjami Związkowymi. Strony podjęły dyskusję, iż strona ZZ ma dokonać przeglądu stanu osobowego w poszczególnych lokalizacjach po udostępnieniu przez Pracodawcę danych dot. ilości zatrudnienia na stanowiskach związanych z ruchem. Strona ZZ przeanalizuje przekazane dane liczbowe pod kątem zgodności z obowiązującymi instrukcjami.

Pojawiła się propozycja Pracodawcy dot. pracy w podgrupach celem rozwiązywania kompleksowo omawianych problemów, nie podjęta przez Stronę Związkową.

Zaproponowano aby Mediator bez udziału Pracodawcy podjął rozmowy ze Stroną Związkową. Strona Związkowa zaproponowała, że przygotuje swoje stanowisko odnośnie postulatu nr 2.

Po powrocie do rozmów dyskutowano kwestie konsultowania ze stroną ZZ wewnętrznych instrukcji (np. Bt1).

Ustalono powołanie zespołu administracyjno-związkowego celem przeprowadzenia analizy zatrudnienia w poszczególnych grupach zawodowych.

W kwestii postulatu nr 3:

Pracodawca oświadczył, że zasady wynagradzania (regulamin) dla pracowników wyłączonych z ZUZP są w trakcie przygotowania.

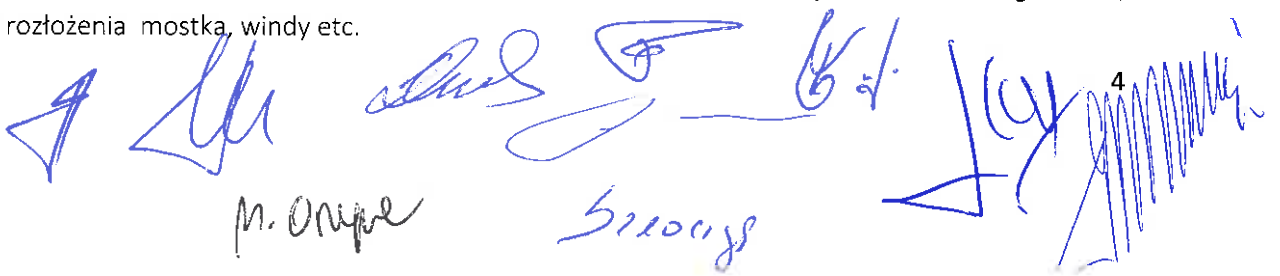
Regulamin wypracowany przez Pracodawcę będzie dyskutowany w odrębnym trybie wymaganym dla uzgodnienia regulaminu wynagradzania. Do czasu nie uzgodnienia tego dokumentu postulat pozostaje niezgodniony.

W kwestii postulatu nr 4:

Strona ZZ zaznaczyła, że poza szkoleniami dla obsługi Pendolino nie ma oczekiwanych szkoleń dla innych pracowników. Pomimo pracy w tej samej Spółce, poza grupą obsługującą Pendolino, inni pracownicy nie mają w ostatnim czasie nowych szkoleń. Nawiązano również do szkoleń z zakresu bhp oraz odbioru czystości.

Propozycja Mediatora skierowana zgodnie z Postulatem 4 do strony ZZ, obejmuje przedłożenie przez stronę ZZ propozycji i zakresu szkoleń poprzez przedłożenie stosownego pisma.

Strona Związkowa ogólnie wskazała, że domaga się szkoleń m.in. z zakresu taryf, cennika, obsługi taboru, obsługi rozłożenia mostka, windy etc.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a stylized signature, 'M. Onyja', 'S. 120018', and a large, dense scribble with the number '4' written above it.

Strona Związkowa odniosła się ponadto do zasadności korzystania przez Pracodawcę z firm konsultingowych i zaznaczyła, że wnosi o zaprzestanie wydatkowania znacznych środków na firmy konsultingowe.

Pracodawca uznaje Postulat 4 i zobowiązuje się, że od 01.01.2015r. ograniczy wydatkowanie środków na działalność firm doradczych i konsultingowych, zwiększając jednocześnie środki na szkolenia zawodowe, w tym z obsługi taboru i szkolenia techniczne.

Postulat 4 został przez strony wstępnie uzgodniony. Strona Związkowa domaga się jednak zapewnienia, że Pracodawca przedstawi – przykładowo w I kwartale roku 2015 – dane porównawcze, z których będzie wynikać spadek wydatków na firmy doradcze i konsultingowe.

W kwestii postulatu nr 5:

Pracodawca oświadczył, że nie widzi przeszkód aby konsultować i uzgadniać ze Stroną Związkową wszelkie dokumenty, których obowiązek konsultacji i uzgadniania wynika z obowiązujących przepisów prawa bądź porozumień zawartych ze stroną związkową. Gotów jest również porozumieć się co do czasu potrzebnego Stronie Związkowej na dokonanie konsultacji czy uzgodnień.

Strona ZZ przywołała zapis z poprzedniego protokołu o poszanowaniu interesów Strony Związkowej i gotowości Pracodawcy zawarcia porozumienia w tym zakresie. Wiceprezydent ZZM wnosi do Pracodawcy ponownie, aby uwzględniać zdanie Strony Związkowej przy tworzeniu przepisów wewnętrznych – w tym miejscu oświadcza jednak, że obowiązek pracodawcy miałby dotyczyć również instrukcji regulujących pracę w Spółce, co do których obowiązek konsultacji nie wynika z obowiązujących przepisów prawa czy regulaminów wewnętrznych.

Pracodawca oświadcza, że nie dostrzega woli porozumienia ze Strony Związkowej, ponieważ strona związkowa aktualnie rozszerza treść postulatu nr 5 o obowiązki Pracodawcy nie wynikające z przepisów prawa ani porozumień ze stroną związkową. W ocenie Pracodawcy dochodzi do rozszerzenia/zmiany Postulatu 5, ze względu na wniosek Wiceprezydenta ZZM o konieczności konsultowania wszystkich instrukcji i innych dokumentów związanych z organizacją pracy w Spółce - co może skutkować paraliżem pracy w firmie i niekorzystnymi skutkami dla pracowników.

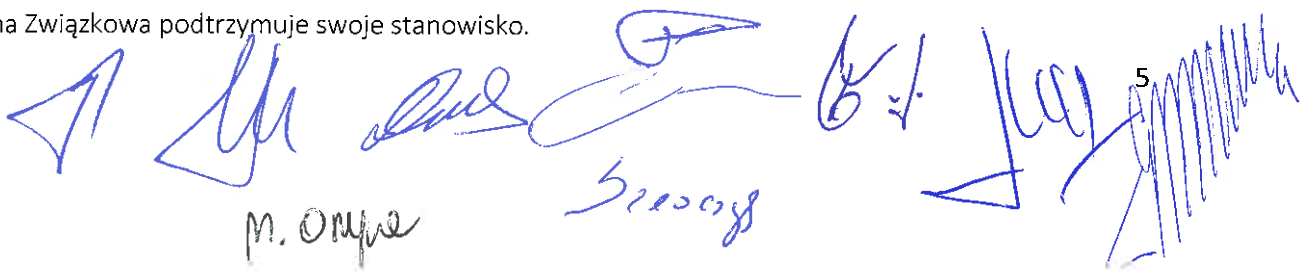
W odpowiedzi na pytanie Mediatora, Pracodawca nieprzychylnie odniósł się do próby rozszerzenia przez Stronę Związkową Postulatu 5. Pracodawca podniósł ponadto, że stanowisko strony związkowej wskazuje na brak woli porozumienia po Stronie Związkowej – co może doprowadzić do tego, że strony nie porozumieją się również w zakresie pozostałych postulatów, w tym płacowego (co do którego pracodawca widzi możliwość rozmów poza płaszczyzną sporu zbiorowego – z uwagi na podnoszone dotychczas w toku sporu argumenty, iż postulat ten nie może być przedmiotem sporu).

Strona Związkowa wobec powyższego zwróciła się z pytaniem, czy regulamin pracy biura audytu i kontroli mieści się w katalogu podlegającym uzgodnieniom ze Stroną Społeczną.

Strony nie dokonały ustaleń co do porozumienia w zakresie postulatu nr 5.

W kwestii postulatu nr 6:

Strona Związkowa podtrzymuje swoje stanowisko.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large stylized signature, a signature that appears to be 'M. Ony', a signature that looks like 'Szczygłowski', a signature that looks like 'B. J.', a signature that looks like 'Kaj', and a large, dense scribble of lines on the right side. There is also a small number '5' written near the scribble.

Do końca roku 2014 r. strona ZZ będzie gotowa z danymi z Zakładu Południowego dotyczącymi nieprawidłowości w zakresie pomieszczeń socjalnych pod kątem BHP. Kompleksowa dokumentacja zostanie przekazana do Pracodawcy do końca roku.

Strona Związkowa w ramach tego postulatu odniosła się również do kwestii chronometraży. Pracodawca oświadczył w zw. z powyższym, że z dotychczasowych rozmów stron wynika, że postulat nr 6 obejmuje kwestie dot. poprawy warunków pracy pod kątem BHP i spraw socjalnych.

Pracodawca zaznaczył, że oczekuje na dane od Strony Związkowej, w sytuacji, gdy związki kwestionują dane dot. BHP i spraw socjalnych przekazane przez służby pracodawcy. Wskazuje również, że wszędzie tam, gdzie doszło do nieprawidłowości Pracodawca od odpowiednich służb wyciągnie konsekwencje.

Strona Związkowa podniosła również wniosek w sprawie poprawy warunków pracy kasjerek. Strona Związkowa zaznacza, że brak jest pomieszczeń umożliwiających przebranie się pracowników do wykonywania obowiązków służbowych.

Przedstawiciel pracodawcy zaproponował, żeby strony zawarły porozumienie co do tego postulatu o takiej treści, że Pracodawca zobowiązuje się do niwelowania wszelkich uchybień oraz realizacji wniosków pokontrolnych PIP, PIS i SIP w terminach określonych w tych wnioskach oraz w porozumieniu ze Stroną Związkową.

W tym miejscu Strona Związkowa zaproponowała, odnosząc się do kwestii BHP, aby pracodawca zobowiązał się, iż planowane zmiany drużyn pociągowych będą się odbywać tylko w miejscach wyposażonych w zaplecze socjalne i sanitarne.

Pracodawca oświadczył, że dołoży starań, aby wywiązać się tego postulatu, po dokonaniu weryfikacji miejsc zmian bez ww. zaplecza. Pracodawca, nie jest w stanie wyrazić swojego stanowiska w tym zakresie bez konsultacji z merytorycznym Członkiem Zarządu.

W kwestii postulatu nr 7:

W ZUZP jest zapis stanowiący o miejscu wykonywania pracy, którym może być siedziba Pracodawcy lub siedziba sekcji lub miejscowość. Strona związkowa nie zgadza się zatem na miejsce pracy określone obszarowo.

Pracodawca oświadcza, że jeśli są przypadki określenia w umowie o pracę miejsca pracy niezgodnie z zapisami z ZUZP dot. miejsca świadczenia pracy, to Pracodawca zobowiązuje się do dokonania zmian w umowach do 31.01.2015 r. Wszystkie takie przypadki zostaną wyeliminowane.

W kwestii postulatu nr 8:

Pracodawca uznaje w części Postulat nr 8 i zobowiązuje się niezwłocznie, nie później niż w ciągu 6 m-cy do usunięcia wszelkich nieprawidłowości związanych z zaopatrzeniem pracowników w odzież ochronną i umundurowaniem. W przypadku odzieży ochronnej Dyr. Wykonawcza ds. Operacyjnych i Pracowniczych zadeklarowała, że uregulowanie tej kwestii nastąpi do końca m-ca stycznia 2015 r., natomiast w przypadku umundurowania odpowiadać będzie Biuro ds. Obsługi Konduktorskiej.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to be 'M. Orywa', a signature that appears to be 'S... 018', a signature that appears to be 'B. J.', a signature that appears to be 'J. J.', and a signature that appears to be '6' followed by a scribble.

Postulat nr 8 w części umundurowania został uzgodniony. W części dotyczącej części zamiennych – z uwagi na brak kompetentnej osoby po stronie Pracodawcy, postulat nie został uzgodniony.

W kwestii postulatu nr 9:

Pracodawca twierdzi, że postulat jest realizowany zgodnie z żądaniem Strony Związkowej. Strona związkowa zwróciła się zapytaniem jak Pracodawca zamierza zrealizować urlopy dla 200 osób w ciągu 3 lat.

Pracodawca zobowiązuje się do realizowania Układu w tym zakresie. Strona ZZ uznaje porozumienie w spr. Postulatu 9 za zawarte.

W kwestii postulatu nr 10:

Dyskutowano nt. zobowiązania Pracodawcy do ścisłego przestrzegania zakazu zatrudniania pracowników powyżej 12 godzin oraz zobowiązania do przygotowania stosownych procedur.

Pracodawca oświadcza, że nie jest w stanie zobowiązać się, że całkowicie zostaną wykluczone sytuacje, w których pracownicy będą wykonywać pracę powyżej 12 godzin – bo taka sytuacja może mieć miejsce np. w przypadku awarii i z przyczyn nieplanowanych.

Strony nie doszły do porozumienia w zakresie tego Postulatu.

W kwestii postulatu nr 13:

Strona ZZ wyraża opinię o nieetycznym postępowaniu w Spółce, jednocześnie podając przykłady m.in. niezasadności stosowania kar porządkowych, zwolnień z pracy, wykorzystywania „tajemniczego klienta”.

Pracodawca nie uważa aby nieetycznym było proponowanie pracownikom porozumień w sprawie rozwiązania stosunku pracy i stosowanie badań satysfakcji poprzez „tajemniczego klienta”.

Zdaniem Strony Związkowej Pracodawca poróżnił pracowników – tj. pracowników EIC Premium i pozostałych pracowników drużyn konduktorskich, nie oferując tym drugim premii. W ocenie Strony Związkowej jest to działanie nieetyczne.

Pracodawca, wskazał stronie ZZ, że nagrodzone zostały osoby, które uczestniczyły w dobrowolnych szkoleniach do EIP i wypadły najlepiej w rekrutacji.

W kwestii postulatu nr 1:

Pracodawca przekazał, iż podtrzymuje swoje stanowisko.

Strona ZZ również podtrzymała swoje stanowisko.

Pracodawca zaproponował, że do czerwca 2015 strony odłożą wszelkie rozmowy nt. podwyżek wynagrodzeń. Pracodawca zaproponował ponadto, aby kwestię Postulatu nr 1 poddać pod ocenę arbitrażu.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a stylized signature, a signature that reads "M. Osypko", a signature that reads "Szeoq", a signature that reads "B. J.", a signature that reads "Jey", and a large, dense scribble of lines.

Mediator poddał pod rozagę kwestię omówienia wypłaty jednorazowej premii poza sporem zbiorowym, z rozpoczęciem nowych rozmów w sprawie wynagrodzeń w czerwcu 2015.

Strona ZZ oczekuje uznania przez Pracodawcę Postulatu nr 1 za legalny.

Pracodawca jest gotowy do przeznaczenia stosownej kwoty do przekazania na wypłaty premii, czy jednorazowej wypłaty, poza sporem zbiorowym ponieważ Postulat nr 1 uznaje za nielegalny. Pracodawca wskazał, że przy zapisach porozumienia z 2013 r. ma duże szanse do wygrania sprawy w niezawisłym sądzie, znając jednocześnie stanowisko strony ZZ.

Pomimo, że propozycja Pracodawcy wypłaty poza formą sporu zbiorowego spotkała się z zainteresowaniem Strony Związkowej, zarządzono 10 min przerwy. Po przerwie pojawiła się propozycja Pracodawcy wypłaty 200 PLN jednorazowo poza sporem zbiorowym.

Mediator poddał pod rozagę kwestię ponownego przeanalizowania propozycji stron na kolejnym spotkaniu – wskazano datę 22.12.2014r. godz. 15:00.

ZWIĄZEK ZAWODOWY OTZURNYCH RUCHU PKP
SEKTOR PRZEWOZÓW PASAŻERSKICH
PRZEWODNICZĄCY
Tomasz Grycmacher

Unia Związków Zawodowych
Maszynistów Kolejowych
VICEPRZEWODNICZĄCY
Tadeusz Szewczyk
Szewczyk

KRAJOWY SEKTOR RETARIAT KOLEJARZY
NSZZ Solidarność-80
WICEPRZEWODNICZĄCY
Wiesław Kruk

Związek Zawodowy Kolejarzy
w Rzeszowie
Andrzej Grębla
WICEPREZES

MOZ ZZ "Kontra"
Dariusz Prętnier
Zastępca Przewodniczącego

Mediator
Jan Duda

MZZ KOLEJNICTWA I Taboru
ZARZĄD KRAJOWY
WICEPRZEWODNICZĄCY
Mariusz Kucopas

DYREKTOR WYKONAWCZY
Ewa Boguszewska-Jaczevska
PROKURENT

Federacja ZRP PUP
Margareta Onypa

UNIA WOLNYCH
MASZYNISTÓW WARSZTACÓW
ZARZĄD KRAJOWY
MSTO Warszawa, ul. Targowa
Maciej Michalski

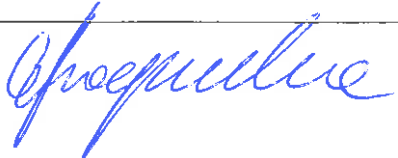

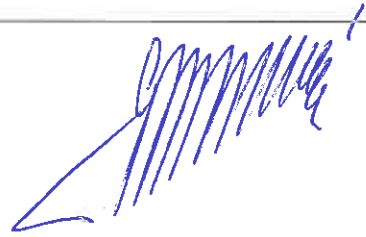
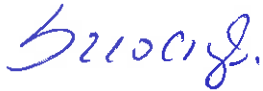


DRUŻYNA KONDUKTORÓW W RP
03-409 Warszawa, ul. Mińska 2/4
NIP 1132696625
Ewa Boguszewska-Jaczevska

MKK NSZZ "Solidarność"
PKP Intercity
MARIA SEDEK
Przewodnicząca

ZWIĄZEK ZAWODOWY MASZYNISTÓW
KOLEJOWYCH W RZESZOWIE
WICEPREZES
Przysztof Cidka

MKK NSZZ "Solidarność"
PKP Intercity S.A. w Warszawie
z-ca Przewodniczącego
Jan Olszczyński

**Lista obecności podczas spotkania
przedstawicieli PKP Intercity S.A. ze Związkami Zawodowymi
w ramach sporu zbiorowego w dniu 15 grudnia 2014 roku.**

L.P.	Nazwa Związku Zawodowego	Podpisy
1		
2	ZZ Prac Wentylatorów	
3	ZWIĄZEK ZAWODOWY KOLEJARZY, W PRZEMYSŁU ANDRZEJ GREBIA	
4	FZZMK	
5	MOZ ZZ KONTRA ANDRZEJ KRUK	
6	NZZ Solidarność 80 Krajowy Sekc. Kolejowy Ryszard Wzrostek Wiesław Kruk	
7	ZZ DR PKP	Tomasz Gycmacher

8	MZZ Rewierstów Taboru Zarząd Krajowy Marian Piwojars	G. J.
9	Związek Zawodowy Drużyn Kandydatów w RP PKP RADA Krajowa Izabela Danek	Izabela Danek
10	Związek Zawodowy Prac. Transp. i Kolej. Krzysztof Riejko	Krzysztof Riejko
11	ZZM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Krzysztof Artych 2. Piotr DUBKOWSKI 3. Krzysztof Bedele 4. Zbigniew Błaszczowski
12	NSZZ Solidarność Międzynarodowe Komisje Władzy w PKP Intercity.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jarosław Szolch 2. Jan Głiszczynski
13	Federacja LSP PUP	M. Onywe T. Surońka Henryk Poluchowski