

Aneks nr 1
do Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań
stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

zawarty w dniu 23 stycznia 2017 r. pomiędzy:

PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

a

Organizacjami Związkowymi - Sygnatariuszami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe Spółka Akcyjna,

zwanymi łącznie Stronami.

§ 1.

Strony Porozumienia w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. zawartego w dniu 11 stycznia 2005 r. (zwanego dalej Porozumieniem) zgodnie postanawiają dokonać zmiany jego treści w następujący sposób:

1) § 1 ust. 2 otrzymuje następujące brzmienie:

„2. W imieniu PKP PLK S.A. czynności pracodawcy wykonują:

- 1) Zarząd PKP PLK S.A. – w odniesieniu do kierowników jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Zarządowi.*
- 2) Zarząd PKP PLK S.A. - w odniesieniu do pracowników Centrali Spółki.*
- 3) Kierownicy jednostek organizacyjnych – w odniesieniu do podległych im pracowników.”*

2) w § 10 dodaje się ust. 4 w następującym brzmieniu:

„4. W ramach wszczętego dialogu społecznego lub w bieżącej korespondencji pomiędzy stronami dopuszczalna jest wymiana pism przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.”

3) zmianie ulega wskaźnik określony w § 24 ust. 2 z poziomu „1,8” do poziomu „2,3”.

4) w § 24 dodaje się ust. 5 w następującym brzmieniu:

„5. Pracodawca na pisemny wniosek pracownika zwolnionego do etatowej pracy w ponadzakładowej organizacji związkowej, zapewnia temu pracownikowi możliwość utrzymania uprawnień zawodowych do pracy na stanowisku pracy, na którym był on zatrudniony przed tym zwolnieniem. Pod warunkiem spełnienia warunków zdrowotnych i kwalifikacyjnych uprawniających do pracy na tym stanowisku.”

5) w § 25 dodaje się ust. 3 w następującym brzmieniu:

„3. Pracodawca na pisemny wniosek pracownika zwolnionego do etatowej pracy w zakładowej organizacji związkowej, zapewnia temu pracownikowi możliwość utrzymania uprawnień zawodowych do pracy na stanowisku pracy, na którym był on zatrudniony przed tym

zwolnieniem. Pod warunkiem spełnienia warunków zdrowotnych i kwalifikacyjnych uprawniających do pracy na tym stanowisku.”

6) w § 26 ust. 1 otrzymuje następujące brzmienie:

„1. Pracownikom zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy z tytułu etatowej pracy w organizacjach związkowych na wszystkich szczeblach, na zasadach określonych w niniejszym Porozumieniu, przysługują wszystkie świadczenia i uprawnienia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, które by im przysługiwały na stanowisku, na którym byli zatrudnieni przed tym zwolnieniem.”

7) w § 27 ust. 2 otrzymuje następujące brzmienie:

„2. Liczbę członków, o której mowa w ust. 1 oraz w §24 i §25 ustala się na podstawie kwartalnej informacji złożonej pracodawcy przez organizację związkową, w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, sporządzonej na podstawie pisemnych wniosków pracowników o potrąceniu składek członkowskich.”

8) w § 34 ust. 3 otrzymuje następujące brzmienie:

„3. Pracodawca zapewnia ponadzakładowym organizacjom związkowym pomieszczenie biurowe o powierzchni 15m² na jednego pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy, zgodnie z limitem określonym w § 24 ust. 1, przy czym powierzchnia ta nie może przekraczać 70m² ogółem.”

§ 2.

1. Aneks wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2017r.
2. Wszelkie zmiany i uzupełnienia Porozumienia wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
3. Tekst jednolity Porozumienia stanowi załącznik do niniejszego Aneksu.

W imieniu :

Zarządu PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.:

Przes Łomądu – Zarządu

PREZES ZARZĄDU

Janusz Marchel

/podpis/

Wiceprezes Łomądu – Zarządu

WICEPREZES ZARZĄDU

Dyrektor ds. Eksploatacji

Olga Kiewicz

/podpis/

W imieniu :

1. Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Kolejarzy

Janusz Picolet - Wiceprzewodniczący Federacji ZZK /podpis/

Jocanna Klekot - Pres. Rady Branżowej Klekot /podpis/

2. Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

Wiesław Felke przewod. /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

Stanisław Kokoń 2-ca przewod. /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

3. Rady Krajowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych
[podpis] /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

4. Rady Federacji Związków Zawodowych Pracowników Automatyki i Telekomunikacji PKP
[podpis] /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

5. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Administracji PKP
[podpis] /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

6. Prezydium Rady Krajowej Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego
[podpis] /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

7. Międzyzakładowej Komisji Związkowej Wolnego Związku Zawodowego Kolejarzy
/imię, nazwisko, funkcja/ /podpis/

8. Rady Głównej Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych
[podpis] /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

9. Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Straży Ochrony Kolei
[podpis] /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

10. Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Warsztatowych
[podpis] /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

11. Zarządu Związku Zawodowego Dyspozytorów Polskich Linii Kolejowych
[podpis] /imię, nazwisko, funkcja/ *[podpis]* /podpis/

upoważnienie jednoosobowe

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

12. Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Budowlanych przy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.
Zakład Linii Kolejowych w Zielonej Górze

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

13. Zarządu Międzyzakładowej Komisji Związku Zawodowego „KONTRA”

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

14. Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych w Hławie

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

15. Krajowego Sekretariatu Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego
„Solidarność 80”

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

16. Rady Regionalnej Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych Regionu Kujaw i Pomorza

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

17. Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Infrastruktury Transportu Kolejowego
w Polsce

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

18. Zarządu Głównego Federacji Związków Zawodowych Pracowników Dróg Żelaznych

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

19. Organizacji Zakładowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Funkcjonariuszy
Straży Ochrony Kolei

.....
/imię, nazwisko, funkcja/

/podpis/

Porozumienie

w sprawie wzajemnych zobowiązań
stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

zawarte w dniu 11 stycznia 2005 r.

Porozumienie określa zasady współpracy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. (zwana dalej PKP PLK S.A.) z organizacjami związkowymi działającymi w strukturach PKP PLK S.A., które to zasady powinny sprzyjać tworzeniu właściwych warunków pracy, realizacji ambicji zawodowych pracowników i ich integracji wokół misji, celów i zadań statutowych Spółki oraz zapobiegać konfliktom i sporom.

§1

1. Ilekroć w niniejszym Porozumieniu jest mowa o pracodawcy należy przez to rozumieć PKP PLK S.A.
2. W imieniu PKP PLK S.A. czynności pracodawcy wykonują:
 - 1) Zarząd PKP PLK S.A. – w odniesieniu do kierowników jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Zarządowi.
 - 2) Zarząd PKP PLK S.A. – w odniesieniu do pracowników Centrali Spółki.
 - 3) Kierownicy jednostek organizacyjnych – w odniesieniu do podległych im pracowników.

§2

Poszczególne organizacje związkowe reprezentowane są przez upoważnionych przedstawicieli.

§3

W przypadku zmian organizacyjnych wprowadzonych w PKP PLK S.A. organizacje związkowe deklarują dostosowanie swoich struktur organizacyjnych do zmienionej struktury organizacyjnej Spółki.

§4

Pracodawca uznaje działające w PKP PLK S.A. organizacje związkowe jako reprezentantów wszystkich pracowników, rencistów i emerytów w zakresie interesów zbiorowych, a w zakresie interesów indywidualnych jako reprezentantów swoich członków i innych pracowników na ich wniosek przyjęty przez organizację związkową.

§5

1. Pracownik nie może ponosić ujemnych skutków z tytułu przynależności związkowej, oraz pełnionej funkcji w związku.
2. Pracownicy PKP PLK S.A. pełniący funkcje w organizacjach związkowych działających w PKP PLK S.A. podlegają ochronie zgodnie z ustawą z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 79 poz. 854 z 2001r. tekst jednolity z późniejszymi zmianami).
3. Pracownicy PKP PLK S.A. pełniący funkcje w strukturach ponadzakładowych organizacji związkowych działających w PKP PLK S.A., wskazani imiennie przez właściwe statutowo organa tych organizacji, są objęci ochroną na zasadach określonych w art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach

AS4
Koch
1
Mar
Bla
skaw
Zd

zawodowych w liczbie nie większej niż 0,5% członków związku, będących pracownikami PKP PLK S.A.

§6

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

§7

Dialog społeczny może być prowadzony pomiędzy pracodawcą, a organizacjami związkowymi, reprezentującymi pracowników PKP PLK S.A.

§8

1. Dialog społeczny prowadzą:

1) na szczeblu Spółki PKP PLK S.A.

a) w imieniu pracodawcy – Zarząd Spółki

b) w imieniu pracowników – właściwe statutowo organy ponadzakładowych organizacji związkowych działających na szczeblu PKP PLK S.A.

2) na szczeblu jednostek organizacyjnych

a) w imieniu pracodawcy – kierownik jednostki organizacyjnej

b) w imieniu pracowników – właściwe statutowo organy zakładowych organizacji związkowych.

2. Przez ponadzakładową organizację związkową rozumie się każdą działającą w PKP PLK S.A. ogólnokrajową organizację związków zawodowych lub zrzeszenie (federację) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizację-międzyzwiązkową (konfederację).

3. Dialog społeczny jest prowadzony przez strony lub wyznaczonych przez nie w formie pisemnej pełnomocników.

§9

Dialog społeczny prowadzony jest:

1. w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów stron.

2. w szczególności w formie bezpośrednich rozmów, rokowań, negocjacji.

§10

1. W razie wszczęcia dialogu społecznego w formie pisemnej druga strona udziela odpowiedzi na zgłoszone propozycje lub postulaty, w terminie do 30 dni, liczonych od dnia następnego po dniu wpływu pisma.

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach strona wszczynająca dialog społeczny może wskazać krótszy termin udzielenia odpowiedzi, jednakże termin ten nie może być krótszy niż 8 dni roboczych. Uzasadnienie skrócenia terminu musi być zawarte w wystąpieniu wszczynającym dialog społeczny.

3. Terminy, o których mowa w ust. 1 i 2 obowiązują również w przypadkach prowadzenia dialogu w formach bezpośrednich.

4. W ramach wszczętego dialogu społecznego lub w bieżącej korespondencji pomiędzy stronami dopuszczalna jest wymiana pism przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.

§11

1. Pracodawca na właściwym szczeblu struktury organizacyjnej PKP PLK S.A. obowiązany jest udzielić na prośbę organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, a w szczególności informacji dotyczących warunków pracy, zasad wynagradzania i ich realizacji, swojej struktury organizacyjnej oraz sytuacji zatrudnieniowej i ekonomiczno-finansowej.
2. W przypadku zamiaru likwidacji jednostki organizacyjnej, komórki lub posterunku – na 30 dni przed realizacją tego zamiaru – pracodawca powinien przedstawić organizacji związkowej uzasadnienie techniczno-ekonomiczne tej decyzji oraz jej skutki dla pracownika.

§12

Strony zobowiązują się do wzajemnego zasięgnięcia opinii w sprawach istotnych dla pracodawcy i pracowników.

§13

Spory zbiorowe pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi są prowadzone na podstawie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991r. (Dz. U. Nr 55, poz. 236 z 1991r. z późniejszymi zmianami).

§14

Spór zbiorowy może być prowadzony przez właściwą organizację związkową z pracodawcą w następujących sprawach:

1. Warunków pracy i płacy pracowników.
2. Świadczeń socjalnych.
3. Praw i wolności związkowych.
4. Nie dotrzymywania przez pracodawcę ustaleń przyjętych w zawartych z pracodawcą porozumieniach.

§15

1. Spór zbiorowy nie może być wszczęty przed udzieleniem w trybie § 10 odpowiedzi na zgłoszone propozycje lub postulaty.
2. Spór zbiorowy może być prowadzony wyłącznie pomiędzy stronami tego samego szczebla określonymi w § 8 ust. 1.

§16

1. Strony Porozumienia zobowiązują się rozstrzygać wszystkie sprawy sporne w drodze negocjacji prowadzących do porozumienia.
2. W razie nie przystąpienia pracodawcy do rokowań przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia żądań rozpoczynających spór zbiorowy, organizacja związkowa rozpoczynająca spór zbiorowy ma prawo przeprowadzić strajk z zachowaniem zasad określonych w ustawie z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

§17

Pracodawca nie podejmuje działań restrykcyjnych wobec pracowników biorących udział w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i niniejszego Porozumienia.

497
kabet
3
Zm
slaw
3

§18

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

§19

Ustalenia dokonane przez strony w ramach prowadzonego dialogu społecznego są przyjmowane w porozumieniach, protokołach lub innych dokumentach przez ich podpisanie przez upoważnionych przedstawicieli stron.

§20

1. Zawarte porozumienie jest umową społeczną kończącą dialog społeczny w sprawie będącej przedmiotem porozumienia.
2. Nowe porozumienie powoduje utratę mocy wcześniejszych porozumień i protokołów ustaleń przyjętych w sprawie będącej przedmiotem dialogu społecznego chyba, że porozumienie stanowi inaczej.
3. Strony niezwłocznie realizują zawarte porozumienie.

§21

1. Protokół ustaleń jest umową społeczną wiążącą strony, co do przyjętych przez strony zgodnych ustaleń na danym etapie dialogu społecznego.
2. Ustalenia przyjęte przez strony w protokole ustaleń uchylają odpowiadające im postanowienia określone we wcześniejszych porozumieniach i protokołach chyba, że protokół stanowi inaczej.
3. Protokół ustaleń powinien określać termin obowiązywania ustaleń przyjętych w tym protokole.

§22

Inne dokumenty, w szczególności notatka lub komunikat są dokumentami informacyjnymi.

§23

Pracodawca na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika jest obowiązany:

1. Pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej wysokości.
2. Niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez tę organizację.

§24

1. Prezes Zarządu lub upoważniony Członek Zarządu PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. na pisemny wniosek ponadzakładowej organizacji związkowej działającej w PKP PLK S.A. zobowiązuje się do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, do wykonywania działalności związkowej w tej organizacji, na okres kadencji wskazany przez wnioskodawcę, pracowników PKP PLK S.A. pełniących funkcje z wyboru (etatowa praca związkowa). Zwolnienie dotyczy pełnego wymiaru czasu pracy, a ilość zwolnionych osób uzależniona jest od liczby członków organizacji związkowej, będących pracownikami PKP PLK S.A. następująco:

Sm
AF7

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right side of the page.

- | | | |
|----|---------------------------------------|-----------------|
| 1) | od 1 000 - do 2 000 członków związku | – 1 pracownik |
| 2) | od 2 001 - do 4 000 członków związku | – 2 pracowników |
| 3) | od 4 001 - do 6 000 członków związku | – 3 pracowników |
| 4) | od 6 001 - do 8 000 członków związku | – 4 pracowników |
| 5) | od 8 001 - do 10 000 członków związku | – 5 pracowników |
| 6) | ponad 10 000 członków związku | – 6 pracowników |
2. 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 PLK S.A. pomnożonego przez wskaźnik maksymalnie do 2,3. Wysokość wskaźnika określa w pisemnym wniosku skierowanym do Prezesa Zarządu lub upoważnionego Członka Zarządu PKP PLK S.A. właściwy organ ponadzakładowej organizacji związkowej.
 3. 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 PLK S.A.
 4. Weryfikacja liczby członków ponadzakładowych organizacji związkowych będących pracownikami PKP PLK S.A. dokonywana będzie raz w roku wg stanu na dzień 1 stycznia.
 5. Pracodawca na pisemny wniosek pracownika zwolnionego do etatowej pracy w ponadzakładowej organizacji związkowej, zapewnia temu pracownikowi możliwość utrzymania uprawnień zawodowych do pracy na stanowisku pracy, na którym był on zatrudniony przed tym zwolnieniem. Pod warunkiem spełnienia warunków zdrowotnych i kwalifikacyjnych uprawniających do pracy na tym stanowisku.

§25

1. Pracodawca na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej zwolni od 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 poniższych zasad:
 - 1) liczących do 150 członków związku – jedna godzina za jednego członka związku w skali jednego miesiąca,
 - 2) liczących od 150 do 500 członków – 1 pracownik,
 - 3) liczących od 501 do 1000 członków – 2 pracowników,
 - 4) liczących od 1001 do 2000 członków – 3 pracowników,
 - 5) liczących powyżej 2000 członków dodatkowo jeden pracownik na każde kolejne rozpoczęte 1000 członków.
 - 6) W niepełnym wymiarze godzin i wtedy może być ono udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.
2. Pracownik zwolniony do etatowej pracy związkowej, na okres kadencji w zakładowej organizacji związkowej, będzie otrzymywać w tym okresie wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.
3. Pracodawca na pisemny wniosek pracownika zwolnionego do etatowej pracy w zakładowej organizacji związkowej, zapewnia temu pracownikowi możliwość

utrzymania uprawnień zawodowych do pracy na stanowisku pracy, na którym był on zatrudniony przed tym zwolnieniem. Pod warunkiem spełnienia warunków zdrowotnych i kwalifikacyjnych uprawniających do pracy na tym stanowisku.

§26

1. Pracownikom zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy z tytułu etatowej pracy w organizacjach związkowych na wszystkich szczeblach, na zasadach określonych w niniejszym Porozumieniu, przysługują wszystkie świadczenia i uprawnienia wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, które by im przysługiwały na stanowisku, na którym byli zatrudnieni przed tym zwolnieniem.
2. Pracownikom, którym udzielono urlopu bezpłatnego w celu pełnienia funkcji z wyboru w organizacjach związkowych, przysługują świadczenia określone odrębnymi przepisami

§27

1. Prawo do zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy w zakładowej organizacji związkowej i jego wymiar ustala się na podstawie liczby członków zakładowej organizacji związkowej będących pracownikami PKP PLK S.A.
2. Liczbę członków, o której mowa w ust. 1 oraz w §24 i §25 ustala się na podstawie kwartalnej informacji złożonej pracodawcy przez organizację związkową, w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, sporządzonej na podstawie pisemnych wniosków pracowników o potrąceniu składek członkowskich.

§28

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 reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę rozwiązania umowy bądź zmiany warunków pracy i płacy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni roboczych od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. W razie nieuwzględnienia zgłoszonych w terminie zastrzeżeń zakładowej organizacji związkowej, pracodawca przedstawia ten zamiar właściwej ponadzakładowej organizacji związkowej (wskazanej każdorazowo przez zakładową organizację związkową), która przedstawia opinię w terminie 5 dni. Nie wskazanie organizacji ponadzakładowej zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji w tym trybie. Decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę lub wypowiedzeniu, wynikających z umowy warunków pracy i płacy podejmuje pracodawca po wyczerpaniu trybu, o którym mowa wyżej, a także w razie niezajęcia stanowiska w obowiązującym terminie przez organizacje związkowe.
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, zakładową organizację związkową reprezentującą pracownika.
3. Pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej 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 oraz z pracownikiem, o którym mowa w § 5 ust. 3 niniejszego Porozumienia.

§29

W postulatach płacowych strona związkowa powinna brać pod uwagę sytuację ekonomiczno – finansową pracodawcy.

§30

Pracodawca będzie uzgadniał z zakładowymi organizacjami związkowymi w trybie określonym odrębnymi przepisami, następujące sprawy dotyczące zbiorowych praw i interesów pracowników :

1. Regulamin premiowania.
2. Regulamin pracy.
3. Regulamin ZFŚS.
4. Plan urlopów.

W sprawach BHP pracodawca będzie współdziałał z zakładowymi organizacjami związkowymi na zasadach określonych w ZUZP.

§31

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

1. Wielkości zatrudnienia.
2. Podziału środków na wzrost wynagrodzeń.
3. Zmian strukturalno-organizacyjnych.
4. Ramowych regulaminów organizacyjnych.

§32

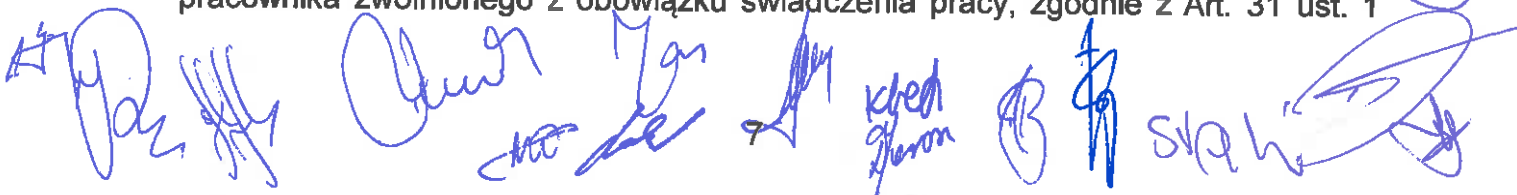
1. Osoby reprezentujące Zarząd PKP PLK S.A. będą spotykały się z przedstawicielami ponadzakładowych organizacji związkowych, działających w PKP PLK S.A., w celu omówienia istotnych dla pracodawcy i pracowników spraw raz na kwartał.
2. Kierownicy jednostek organizacyjnych będą spotykać się z zakładowymi organizacjami związkowymi co najmniej raz w miesiącu, o ile strony nie postanowią inaczej.
3. W sytuacjach nadzwyczajnych (kryzysowych) przedstawiciele pracodawcy mogą spotykać się z przedstawicielami organizacji związkowych poza terminami ustalonymi w ust. 1 i 2.

§33

W sprawach wymagających wspólnej reprezentacji strona związkowa każdorazowo wyłaniać będzie wspólną reprezentację w składzie nie większym niż 5-ciu przedstawicieli związków zawodowych, w razie jej nie wyłonienia, reprezentację tę stanowić będą przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych.

§34

1. Pracodawca zapewnia zakładowej organizacji związkowej samodzielne pomieszczenie biurowe o powierzchni nie mniejszej niż 10m².
2. Pracodawca zapewnia zakładowej 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.

3. Pracodawca zapewnia ponadzakładowym organizacjom związkowym pomieszczenie biurowe o powierzchni 15m² na jednego pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy, zgodnie z limitem określonym w § 24 ust. 1, przy czym powierzchnia ta nie może przekraczać 70m² ogółem.
4. Zakładowa i ponadzakładowa organizacja związkowa ponosi opłaty z tytułu korzystania z pomieszczenia o powierzchni przekraczającej normy określone w ust. 1, 2 i 3 a czynsz naliczany jest od m² powierzchni, według ponoszonych przez PKP PLK S.A. kosztów, nie wyższych niż stawka czynszu za m² ustalona przez Radę Gminy, dla mieszkania komunalnego o pełnym standardzie technicznym położonego na parterze w Centrum Gminy.
5. Pomieszczenie, o którym mowa w ust. 1, 2 i 3 powinno spełniać warunki określone przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
6. Pomieszczenie, o którym mowa w ust. 1 i 2 powinno być wyposażone w następujące przedmioty i urządzenia:
 - 1) meble biurowe (biurko, szafa, kasetta metalowa, krzesła) – w liczbie niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej
 - 2) telefon podłączony do sieci telefonicznej kolejowej,
 - 3) dostęp do Internetu w zakresie niezbędnym do prowadzenia działalności związkowej
7. Pomieszczenie, o którym mowa w ust. 3 powinno być wyposażone w następujące przedmioty i urządzenia:
 - 1) meble biurowe (biurko, szafa, kasetta metalowa, krzesła) – w liczbie niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej
 - 2) dwa telefony, w tym jeden z dostępem do publicznej sieci telefonicznej (uprawniony) – ponadzakładowa organizacja związkowa ponosi miesięczne opłaty za użytkowanie telefonu uprawnionego wg wskazania licznikowego,
 - 3) dostęp do Internetu w zakresie niezbędnym do prowadzenia działalności związkowej
8. Pracodawca zapewnia nieodpłatnie media (co, energia elektryczna, woda, wywóz śmieci i nieczystości).

§35

Udostępnianie pomieszczeń, o których mowa w §34 oraz zasady pobierania opłat określa umowa cywilno-prawna.

§36

Pracodawca może na pisemny wniosek ponadzakładowej organizacji związkowej liczącej do 1000 członków udostępnić pomieszczenie na warunkach określonych w umowie cywilno-prawnej.

§37

Pracodawca zapewnia na uzgodnionych przez strony zasadach:

1. Możliwość organizowania zebrań związkowych na każdym szczeblu struktury organizacyjnej PKP PLK S.A.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page. Some legible words include "Klebs.", "stań", and "Fu". There is also a small number "8" written in the middle of the signatures.

2. Odbiór w siedzibie pracodawcy korespondencji kierowanej do organizacji związkowych.

§38

Pracodawca pokrywa na zasadach uzgodnionych przez strony koszty działalności Społecznej Inspekcji Pracy oraz Kas Zapomogowo – Pożyczkowych działających na rzecz pracowników PKP PLK S.A.

§39

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

§40

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

§41

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.

Oświadczenie stron o rozwiązaniu Porozumienia oraz jego wypowiedzenie następuje w formie pisemnej.

§42

Porozumienie wchodzi w życie wraz z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników Spółki PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with "Maj" above it, a signature with "B. Kłob." below it, a signature with "9" below it, a signature with "MS" above it, a signature with "Złom" below it, a signature with "Fu" to the right, and a signature with "497" to the left.

