

## 2019

### W NUMERZE

➡ Śladami naszych interwencji

.....Str. 2-3

➡ Warto wiedzieć

.....Str. 3-4

➡ Ogłoszenia

.....Str. 4

**Wszystkiego najlepszego  
w Nowym 2019 Roku**



## Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:

### Sekcja Herby Nowe:

- ✿ Bożena Leszczyk
- ✿ Wojciech Sowa

### Sekcja Głiwice:

- ✿ Wiesława Dudek
- ✿ Adam Fojcik
- ✿ Wiesława Grabowska
- ✿ Agnieszka Gruszka
- ✿ Łucjan Jonecko
- ✿ Wiesława Kijek
- ✿ Jolanta Konopka
- ✿ Marta Kuczak
- ✿ Michał Murat
- ✿ Damian Siemienczuk
- ✿ Wiesława Sochacka
- ✿ Martyna Warzecha
- ✿ Marianna Zawalska

### Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✿ Mirosława Broł
- ✿ Janusz Gryl
- ✿ Agnieszka Kasprzak
- ✿ Jarosław Kuder
- ✿ Lucyna Piątek
- ✿ Karolina Rogala
- ✿ Bożena Skop
- ✿ Ireneusz Szastok
- ✿ Justyna Ulfik

### Sekcja Rybnik:

- ✿ Mieczysław Koniuszy
- ✿ Sylwester Niewiadomski
- ✿ Wiesław Siwiec

### Sekcja Racibórz:

- ✿ Ewa Ryzner



*Marzeń o które warto walczyć.  
Radości, którymi warto się dzielić,  
przyjaciół z którymi warto być  
i nadziei bez której nie da się żyć.*

Działalność związkowa ma wymiar wielopłaszczyznowy. Do najważniejszych zadań należy dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy, ale i też sprawy socjalne oraz finansowe. Jednak problemów, i to w różnych obszarach, pojawia się coraz więcej. Tematy planowania urlopów, godzin nadliczbowych itp., mimo, iż wydawałoby się omówione już wielokrotnie, pojawiają się cyklicznie w Waszych skargach. Zwracacie się do nas w tych sprawach prosząc o wyjaśnienia czy interwencję wiedząc, że zawsze możecie na nas liczyć. Poniżej zamieszczamy odpowiedź na poprzednie oraz nasze kolejne wystąpienia.

Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP  
w Tarnowskich Górach

W odpowiedzi na pismo nr MKR ZZDR PKP 73/J/2018 dotyczące bezzasadnych zamknięć torowych, IŻ informuje, że zamknięcia operatywne zgłaszane są do Działu Eksploatacji najpóźniej na jedną dobę przed rozpoczęciem planowanych robót i realizowane są zgodnie ze zgłaszanymi potrzebami. Natomiast zamknięcia torowe ujęte w organizacji zamknięciowej (zgłaszane najpóźniej 105 dni przed planowanymi pracami) w przypadku planowanego braku realizacji, po informacji z Sekcji Eksploatacji są zgłaszane do Ekspozytury Zarządzania Ruchem Kolejowym i zostaną odwołane. Ponadto w organizacji 105 dniowej ujęte są zamknięcia zaplanowane przez Centrum Realizacji i Inwestycji i PKP Energetyka, które po zgłoszeniu do IŻ lub IDDE zostają odwołane. Z uwagi na brak wskazania konkretnych przypadków niewykorzystywania zamknięć torowych, nie ma możliwości odniesienia się do któregoś z nich, niemniej zdarzały się przypadki wykorzystywania zamknięć zaplanowanych w planowaniu 105 dniowym na inny zakres prac wykonywanych przez zespoły dojeżdżające samochodem do miejsca robót np.: na naprawę wiaduktu nad torami, wycinkę drzew i krzewów lub infrastruktury przebiegającej pod lub nad naszą infrastrukturą, nie wymagającej wyjazdu pociągu roboczego czy prac w naszej w infrastrukturze. Wskazany problem został dostrzeżony przez IŻ oraz Centrum Zarządzania Ruchem Kolejowym jeszcze przed wystąpieniem ZZDR i zostały podjęte działania monitorujące ten fakt. Sekcje Eksploatacji oraz Dyspozytor Zakładowy zostali zobowiązani do szczególnego nadzoru planowych zamknięć torowych i w przypadku planowanego niewykorzystania zamknięcia do terminowego zgłaszania go do Działu Eksploatacji celem jego odwołania. W przypadku ujawnienia sytuacji, w których nie były wyprawione do pracy żadne pojazdy kolejowe, podejmowane były interwencje przez zamawiającego (głównie CRI) mające na celu wyjaśnienie sytuacji oraz zweryfikowanie czy prace były podczas zamknięcia realizowane.

Dyrektor ZLK Tarnowskie Góry  
Wojciech Kwiatkowski

Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP  
w Tarnowskich Górach

W odpowiedzi na pismo nr MKR ZZDR PKP 72/J/2018 z dnia 22.10.2018 roku dotyczące interwencji pracowników związanych z planowaniem urlopów wypoczynkowych na 2019 rok, Zakład Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach kolejny raz w tej samej sprawie po pismach z 27.11.2015r nr IZPRa-0703-64/2015, z 16.02.2016r nr IZPRa-0703-13/2016 oraz z 02.06.2017r nr IZPRa-0703-28/2017 informuje, że przesłane na posterunki ruchu arkusze planów urlopów wypoczynkowych na 2019 rok zawierają informacje na temat liczby godzin lub dni, jaką pracownicy mogą zaplanować w danym miesiącu, żeby zapewnić ciągłość pracy posterunku oraz bezpieczeństwo prowadzenia ruchu pociągów. Informacja ta wskazuje pracownikom, jakie są realne możliwości zaplanowania oraz udzielenia urlopu w danym okresie rozliczeniowym. Oczywiście nie blokuje ona sposobności zaplanowania przez pracownika urlopu w terminie przez niego wybranym. Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że plan urlopu (zgodnie z Kodeksem pracy art.163&1) tworzony jest przez pracodawcę z uwzględnieniem wniosków pracowników oraz konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Stanowi on swoiste porozumienie między pracodawcą i pracownikiem, jednak zgodnie z wykładnią przepisów prawa w tym zakresie, pracodawca nie jest związany wnioskami pracowników i ich nieuwzględnienie nie wymaga uzasadnienia. Właśnie konieczności zapewnienia normalnego funkcjonowania Zakładu powoduje, że pracodawca może nie uwzględnić wniosku pracownika dotyczącego terminu wykorzystywania przez niego urlopu. Ponadto etap planowania urlopu wypoczynkowego w głównej mierze oparty jest na porozumieniu między pracownikami danego zespołu (posterunku ruchu). Zaplanowanie urlopów wypoczynkowych w tym samym terminie przez kilku pracowników na jednym posterunku uniemożliwi stworzenie harmonogramu czasu pracy na dany okres rozliczeniowy. Urlop zaplanowany w większym wymiarze niż realne możliwości jego udzielenia na danym posterunku, będzie musiał zostać zmodyfikowany przez Pracodawcę. Pracodawca nie może również w planie urlopowym wyrazić zgody na urlop, który z góry będzie zakładał prace w godzinach nadliczbowych dla pozostałych pracowników. Dlatego też pracodawca weryfikuje możliwości zaplanowania urlopu i sprawdza czy w poszczególnych miesiącach roku nie pojawiają się sytuacje, w których zaplanowany urlop wymusi na pracownikach prace w godzinach nadliczbowych. Taka sytuacja może na przykład zdarzyć się w listopadzie 2019 roku ze względu na obowiązujący wówczas wymiar czasu pracy wyliczony zgodnie z art. 130KP, który będzie wynosił 144 godziny. Na posterunku czynnym całą dobę nominalny czas pracy wyniesie w listopadzie 2019r. 720 godzin (30x24=720h). Przy założeniu, że na posterunku zatrudnionych jest 5 pracowników ich łączny czas pracy wyniesie 720 godzin (5x144=720h), co zapewni całodobową obsadę posterunku, bez powstania godzin nieefektywnych. Nadmienić w tym miejscu należy, że art.151 KP przewiduje tylko dwa wypadki, w których praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna. Są to:

- konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii
- szczególne potrzeby pracodawcy.

Sytuacje wymienione powyżej pojawiają się nagle i z reguły nie są do przewidzenia. Z tego też względu ustawodawca dopuszcza możliwość pracy ponad obowiązującą pracownika normę miesięczną. W przypadkach tworzenia planu urlopowego na kolejny rok decyzję podejmujemy z dużym wyprzedzeniem i mamy wpływ oraz obowiązek tworzenia na podstawie planów urlopowych harmonogramów czasu pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Dyrektor ZLK Tarnowskie Góry  
Wojciech Kwiatkowski

Pan Dyrektor

Zakładu Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach

W odpowiedzi na pismo Nr IZPRa-0703-52/2018 z dnia 15.11.2018r., dotyczące planowania urlopów, Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach, podtrzymuje swoje wcześniejsze stanowisko w przedmiotowej sprawie. Prawo do urlopu wypoczynkowego jest jednym z najważniejszych uprawnień pracowniczych. Przepisy prawa pracy gwarantują, że urlop powinien być coroczny, nieprzerwany, płatny. W związku z tym urlop wypoczynkowy należy wykorzystywać w naturze, gdyż jest zgodne z celem urlopu – służy on regeneracji sił pracownika. Tylko w wyjątkowych sytuacjach ściśle określonych w art. 171 k.p. dopuszcza się zamiast wykorzystania urlopu w naturze na ekwiwalent pieniężny. Prawo do urlopu jest prawem podmiotowym pracownika o charakterze osobistym. Tym samym nikt jednostronnie nie może o nim decydować, po za nim samym. Zgodnie z zasadą corocznego urlopu wypoczynkowego pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo. Udzielanie urlopów pracownikom odbywać powinno się zgodnie z planem urlopów lub po uzgodnieniu z pracownikiem - na jego wniosek. W związku z tym nie można zmusić pracownika do wykorzystania urlopu w terminie z nim niezgodnym. Poza pewnymi wyjątkami takie działanie pracodawcy jest prawnie niedopuszczalne, bo wkracza w sferę uprawnień pracowniczych. Zgadza się, co do zasady, iż na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia normalnego toku pracy, wobec tego terminy wypoczynku pracowników powinny być uzgodnione z pracodawcą. Jednak, pomimo tego, że do kompetencji pracodawcy należy udzielenie urlopu, to nie może on samodzielnie wyznaczać terminów urlopów i wysyłać pracowników na urlop. Bo całkowicie znosi to zasadę ustalania w porozumieniu. Terminy urlopów wypoczynkowych powinny być ustalone z wyprzedzeniem. Temu służy plan urlopów, w którym uwzględnia się urlopy przypadające na dany rok, a także niewykorzystane w latach poprzednich oraz urlopy uzupełniające. Natomiast w planie urlopów pomija się 4 dni urlopu na żądanie pracownika. Plan urlopów pracodawca ustala samodzielnie biorąc jednak pod uwagę wnioski pracowników i konieczność, jak wspomnieliśmy wyżej, zapewnienia normalnego toku pracy. Co jednocześnie nie uprawnia go do wskazywania, kiedy i ile i czy w ogóle pracownik może zaplanować urlop wypoczynkowy. Co zresztą Pan Dyrektor potwierdza w wyżej przywołanej odpowiedzi „...Oczywiście nie blokuje ona sposobności zaplanowania przez pracownika urlopu w terminie przez niego wybranym...”. „Prawdą jest, że pracodawca nie jest związany wnioskami pracowników i ich nieuwzględnienie nie wymaga uzasadnienia. Często właśnie konieczność zapewnienia normalnego funkcjonowania zakładu powoduje, że pracodawca może nie uwzględnić wniosku pracownika dotyczącego terminu wykorzystywania przez niego urlopu. Jednak zapewnienie normalnego toku pracy nie wynika tylko z ilości urlopów wypoczynkowych. Naszym zdaniem jednym z głównych narzędzi, zapewnienia go, jest ustalenie stanu zatrudnienia na odpowiednim poziomie. Dlatego teza, że planowanie urlopu (po za przypadkami, kiedy urlop jest planowany, przez kilku pracowników, w tym samym czasie) jest planowaniem godzin nadliczbowych z gruntu jest fałszywa. Niezależnie od tego, jaki to jest miesiąc i ile w danym miesiącu jest godzin do wypracowania. I żaden miesiąc z planowania nie jest wyłączony. Idąc tokiem myślenia, wyrażonym w w/w odpowiedzi, można by założyć, że przy zatrudnieniu na niewystarczającym poziomie, pracodawca nie będzie w ogóle udzielał urlopów wypoczynkowych, albo wskaże na przykład dwa miesiące, które mu najbardziej odpowiadają. Co jest oczywiście nie możliwe. Dlatego podtrzymujemy, wyrażane już parokrotnie, stanowisko w tej kwestii.

Janusz Waloszyk

**Część spraw z którymi się do nas zwracacie wymaga interwencji bezpośrednio na szczeblu Spółki. Poniżej zamieszczamy takie wystąpienia.**

**Pan Ireneusz Merchel  
Prezes Zarządu PKP PLK S.A.**

W związku z przyjęciem przez Zarząd PKP PLK S.A. Uchwały Nr 936/2018 z dnia 20.11.2018r. oraz interwencjami pracowników objętych skutkami w/w uchwały, Sektor Infrastruktury Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP wnosi o ponowne przeanalizowanie zasadności wprowadzenia wyżej wymienionej decyzji. Głównym, czy nie jedynym, powodem przyjęcia przez Zarząd Spółki wzmiankowanej uchwały, naszym zdaniem, jest obniżenie stawek płatności przysługujących za organizację i realizację szkoleń wewnątrzzakładowych, za przygotowanie kandydatów na stanowiska podlegające egzaminowi kwalifikacyjnemu i wewnętrznemu oraz płatności dla członków komisji egzaminacyjnych. Co spowoduje znaczne obniżenie wynagrodzenia dla tych pracowników. Nasze oburzenie budzi już sam, niczym nieuzasadniony, fakt obniżenia wynagrodzenia pracowników, jednak, naszym zadaniem, będzie to miało również długofalowe negatywne konsekwencje dla Spółki oraz poziomu szkoleń i przygotowania kandydatów na stanowiska podlegające egzaminom. Dlatego, że spowoduje to odejście kolejnych fachowców z naszej firmy. Osoby objęte tą Uchwałą mają znaczący wpływ na poziom wyszkolenia pracowników, tym samym bezpieczeństwo prowadzenia ruchu pociągów, odpowiedni poziom wiedzy fachowej oraz bezpieczeństwo i higienę pracy. Zazwyczaj są to osoby z dużym doświadczeniem. Wyróżniające się wiedzą, o predyspozycjach pozwalających tą wiedzę przekazywać innym. Takich osób na rynku pracy zwyczajnie nie ma i nie można ich pozyskać. Przy tym nie są to pracownicy, którzy mogą pochwalić się wynagrodzeniem zasadniczym na poziomie, który rekompensowałby im nakład pracy przez nich wykonywanej. Dotychczasowe stawki wynagrodzenia wynikające z poprzedniej Uchwały Nr 341 Zarządu PKP PLK S.A. z dnia 17 grudnia 2003r., w jakiś sposób to robiły. Jednak obecne zmiany, drastycznie obniżające te stawki, mogą powodować odejście tych pracowników. Drenaż naszej kadry obserwujemy od dłuższego czasu, co przy wzroście wynagrodzeń na obecnym poziomie, trudno będzie powstrzymać. A to w niedługim czasie może spowodować nieprzewidziane i niekorzystne skutki dla naszej Spółki.

W związku z powyższym wnosimy jak na wstępie.

**Wiceprzewodniczący Sektora Infrastruktury ZZDR PKP  
Janusz Waloszyk**

**Pan Ireneusz Merchel  
Prezes Zarządu PKP PLK S.A.**

W związku z interwencjami pracowników dotyczącymi nie wypłacenia części wynagrodzenia za miesiąc listopad, Sektor Infrastruktury Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP, wnosi o wyjaśnienie oraz zmianę decyzji w przedmiotowej sprawie. Zgodnie z ustanowieniem dnia 12 listopada 2018r. Świętem Narodowym, Biuro Spraw Pracowniczych Centrala PKP PLK S.A., przyjęło zasady rozliczania czasu pracy i przesłało do jednostek wykonawczych wytyczne do zastosowania w rozliczeniu tegoż czasu pracy za miesiąc listopad bieżącego roku. Jedną z wytycznych jest nie kwalifikowanie, pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnym, którzy w miesiącu listopadzie korzystali ze zwolnień lekarskich, dodatkowych godzin nadliczbowych wynikających z obniżenia wymiaru czasu pracy w związku z wprowadzeniem Święta Narodowego w dniu 12 listopada bieżącego roku. Chcemy uzyskać wyjaśnienie, na jakiej podstawie Spółka podjęła taką decyzję?

Biorąc pod uwagę zasady opisane w Kodeksie Pracy:

*Art. 130. § 1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:*

*1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie*

*2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.*

*§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.*

*§ 2<sup>1</sup> (utracił moc)*

*§ 3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.*

należy stwierdzić, iż przyjęcie przez pracodawcę wyżej wymienionej zasady, jest sprzeczne z obowiązującym prawem.

Wymiar czasu pracy służący do rozliczania czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym, (czyli ustalania nadgodzin) w przypadku pracownika, który był obecny w całym okresie rozliczeniowym w pracy, niczym nie różni się od wymiaru czasu pracy tego pracownika, który pracodawca musi ustalić przy tworzeniu harmonogramu czasu pracy. Pracodawca, rozliczając czas pracy tego pracownika, „posługuje” się wymiarem, który ustalał, planując jego czas pracy. Inaczej jest zaś w przypadku pracownika, który w trakcie trwania okresu rozliczeniowego był nieobecny w pracy z powodu choroby. Chcąc ustalić, czy pracownik ten pracował w godzinach nadliczbowych średniotygodniowych, trzeba „na nowo” ustalić wymiar czasu pracy tego pracownika, który będzie różnił się od wymiaru czasu pracy, jaki pracodawca stosował do planowania harmonogramu jego czasu pracy. Wymiar służący do rozliczania czasu pracy pracownika w danym okresie rozliczeniowym ustala się, co do zasady, tak jak wymiar czasu pracy służący do planowania czasu pracy, pomniejszając go jednak o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z obowiązującym pracownika harmonogramem czasu pracy. Oznacza to, że od wymiaru czasu pracy służącego do planowania czasu pracy odejmujemy liczbę godzin pracy, jaką pracownik miał zaplanowaną podczas zwolnienia chorobowego. W związku z tym nawet pracownik, który w danym okresie rozliczeniowym przebywa na zwolnieniu lekarskim, mimo że przepracuje nieraz dużo mniej godzin niż pracownik obecny w pracy w całym tym okresie, może mieć godziny nadliczbowe. Dlatego uważamy, iż przyjęcie przez pracodawcę zasady, bez sprawdzenia stanu faktycznego, że pracownikom, którzy w miesiącu listopadzie korzystali ze zwolnień lekarskich, nie kwalifikuje się dodatkowych godzin nadliczbowych wynikających z obniżenia wymiaru czasu pracy w związku z wprowadzeniem Święta Narodowego w dniu 12 listopada bieżącego roku, jest naruszeniem obowiązującego prawa.

W związku z powyższym wnosimy jak na wstępie.

**Wiceprzewodniczący Sektora Infrastruktury ZZDR PKP  
Janusz Waloszyk**

**WARTO WIEDZIEĆ** Minął kolejny rok. W związku z tym jeszcze raz życzymy tak Wam, jak i sobie, wszystkiego najlepszego i tego aby ten nowy rok był lepszy od poprzedniego a gorszy od następnego... Poniżej zamieszczamy kilka informacji, między innymi jak dobrze zaplanować sobie urlop, by w 2019 roku cieszyć się kilkoma długimi weekendami.

W 2019 roku czeka nas 251 dni pracujących i 114 wolnych – będziemy wypoczywać tyle samo co w 2018 r.

Niestety, ale w styczniu nie będzie okazji do przedłużonego lenistwa, gdyż Święto Trzech Króli 6 stycznia przypada na niedzielę, więc zgodnie z Kodeksem pracy nie przysługuje nam z tej okazji dodatkowy dzień wolny od pracy. W kolejnych dwóch miesiącach (luty i marzec) nie będzie szansy na długi weekend. Odpocznemy dłużej dopiero na Wielkanoc, która w 2019 roku przypada dopiero pod koniec miesiąca - 21 i 22 kwietnia. Majówka 2019 - dni wolne, długi weekend.

W 2019 roku kalendarz będzie za to łaskawy w kwestii majówki. Święto Pracy 1 maja wypada w środę, zaś Święto Konstytucji 3 Maja w piątek. Biorąc zatem urlop na ostatnie dwa dni kwietnia (29 i 30) oraz w czwartek 2 maja mamy szansę na długą majówkę. Dzięki trzem dniom urlopowym możemy wypoczywać od 27 kwietnia do 5 maja. To aż 9 dni odpoczynku od obowiązków służbowych. Dni ustawowo wolnych od pracy 2019 nie ma w lutym, marcu, lipcu, we wrześniu i w październiku. Kolejny dzień ustawowo wolny od pracy to 9 czerwca. Będziemy wtedy obchodzić uroczystość Zesłania Ducha Świętego, czyli Zielone Świątki. Niestety z tej okazji nie możemy liczyć na ekstra wolne. 11 dni później (20 czerwca 2019) wypada Boże Ciało, które w Polsce zawsze obchodzi się w czwartek po uroczystości Trójcy Świętej. Jest to święto ruchome, wypadające 60 dni po Wielkanocy. Z tego względu warto pokusić się o wzięcie jednego dnia wolnego w piątek, 21 czerwca. Daje to 4-dniowy weekend bez żadnych przerw na obowiązki służbowe. Kolejna okazja do dłuższej przerwy nadarzy się w sierpniu. Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny w 2019 roku wypada w czwartek 15 sierpnia. W takim wypadku warto wpisać do kalendarza urlopowego środę 14 sierpnia oraz piątek 16 sierpnia. Zyskamy wtedy 5-dniowy długi weekend. Korzystnie prezentuje się sytuacja w listopadzie. Wszystkich Świętych przypada w piątek, więc żeby cieszyć się długim weekendem należy złożyć wniosek o dzień wolnego na czwartek 31 października lub poniedziałek 4 listopada. Zyskamy dzięki temu 4-dniowy długi weekend. Atrakcyjnie dla pracowników wypada również 11 listopada czyli Narodowe Święto Niepodległości, które będziemy obchodzić w 2019 roku w poniedziałek. Daje nam to 3-dniowy długi weekend bez konieczności brania dodatkowego urlopu. Gdyby byłoby to za krótko możemy wziąć wolne na 7 i 8 listopada lub 12 i 13 listopada. Zyskamy wtedy 5-dniowy długi weekend.

Atrakcyjnie zapowiada się również grudzień 2019 roku. Będzie on przyjemny szczególnie dla tych, którzy zostawią sobie na koniec roku kilka dni urlopu. Wigilia Bożego Narodzenia wypada we wtorek, więc 25 i 26 grudnia to środa i czwartek. Biorąc tylko pięć dni urlopu (23, 24, 27, 30 i 31 grudnia) można zyskać, aż 12 dni odpoczynku. Sylwester 2019 wypadnie we wtorek, a Nowy Rok 2020 to środa. Zatem jeśli dostaniemy urlop, do pracy wrócimy dopiero w czwartek, 2 stycznia. Jeśli jednak szef będzie dobronysny i wyrazi zgodę na urlop 2 i 3 stycznia 2020, to będziemy mogli cieszyć się nawet 17 dniami wolnego od pracy, a do pracy wrócimy dopiero we wtorek, 7 stycznia.


#### DNI USTAWOWO WOLNE OD PRACY W 2019 ROKU

DATA (dzień tygodnia)	Nazwa święta
1 stycznia (wtorek)	Nowy Rok
6 stycznia (niedziela)	Trzech Króli (Objawienie Pańskie)
21 kwietnia (niedziela)	Wielkanoc
22 kwietnia (poniedziałek)	Poniedziałek Wielkanocny
1 maja (środa)	Święto Pracy
3 maja (piątek)	Święto Konstytucji 3 Maja
9 czerwca (niedziela)	Zesłanie Ducha Świętego (Zielone Świątki)
20 czerwca (czwartek)	Boże Ciało
15 sierpnia (czwartek)	Święto Wojska Polskiego, Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny
1 listopada (piątek)	Wszystkich Świętych
11 listopada (poniedziałek)	Święto Niepodległości
25 grudnia (środa)	Boże Narodzenie - pierwszy dzień
26 grudnia (czwartek)	Boże Narodzenie - drugi dzień

**Zakaz handlu w niedziele 2019.** W 2019 roku w większość niedziel sklepy będą zamknięte. Zgodnie z ustawą, handel będzie odbywał się jedynie w jedną, ostatnią niedzielę w miesiącu (za wyjątkiem kwietnia i grudnia).

Niedziele handlowe 2019: 27 styczeń, 24 luty, 31 marzec, 14 i 28 kwiecień, 26 maj, 30 czerwiec, 28 lipiec, 25 sierpień, 29 wrzesień, 27 październik, 24 listopad, 15, 22 i 29 grudzień.

# OGŁOSZENIA



**OGŁOSZENIE !!!!!!!!!!!!!**

**MIĘDZYKŁADOWA KOMISJA REJONOWA ZWIĄZKU ZAWODOWEGO DYŻURNYCH RUCHU PKP  
W TARNOWSKICH GÓRACH ZAPRASZA NA ZABAWĘ KARNAWAŁOWĄ**

**02 LUTEGO 2019 ROKU GODZINA 19.00 DOM GOŚCINNY ARNOLD RUDYSZWAŁD UL. ZABELKOWSKA 1**

**ZAPEWNIAMY DOSKONAŁĄ ZABAWĘ DO BIAŁEGO RANA !!! MUZYKA MECHANICZNA DLA KAŻDEGO....**

**LOSOWANIE NAGRÓD RZECZOWYCH MENU I RÓŻNEGO RODZAJU NAPITKI CENA 140 ZŁOTY OD PARY**

**ZAPISY DO DNIA 10.01.2019r PRZYJMUJĄ: MAŁGORZATA ADAMCZYK TEL. 608 349 059**

#### !!!!!!!!!!!! OGŁOSZENIE !!!!!!!!!!!!!

Zapraszamy na kolejarską wycieczkę do Międzyzdrojów. Termin: 16 – 20 maj 2019 (czwartek – poniedziałek)

Zakwaterowanie: OW Tryglaw (NATURA TOUR) Międzyzdroje W programie m.in.:

- zwiedzanie Legnica, Świebodzin, Kołobrzeg, Szczecin, okolice Międzyzdrojów,  
3 księstwa niemieckie: Ahlbeck, Heringsdorf, Bansin i inne

- plażowanie, rejs statkiem po Morzu Bałtyckim, przejazd kolejką wąskotorową na odcinku Gryfice – Pogorzelica  
ze zwiedzaniem: Trzęsacz, Rewal, Niechorze Cena: 800,00 zł / osobę

Cena obejmuje: przejazd autokarem LUX z TV i WC, zakwaterowanie: Międzyzdroje, OW Tryglaw, drewniane domki kempingowe typu BRDA (3-4 osobowe), 4 śniadania, 4 obiadokolacje, obiad w Browarze w Szczecinie, wieczorek zapoznawczy w Klub taneczny/Pub „Dechy pod moło”, bilety wstępu na wszystkie w/w atrakcje, opieka pilota oraz przewodników na miejscu, ubezpieczenie NNW ZAPISY PRZYJMUJE KOL. MARCIN WYPYCH TEL. 537 607 999



Biuletyn redaguje:

**Janusz Waloszczyk Damian Stelmach**  
<http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/>



**719-1350**

**MKR ZZDR PKP  
przy ZLK T. Góry**