

Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:



W NUMERZE.

➤ Śladami naszych
interwencji. Str.2-3

➤ Warto wiedzieć
.....Str.4

➤ Święto Kolejarza
.....Str.4

Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Mirosław Ciesielski
- ✦ Jarosław Domeracki
- ✦ Anna Głogowska
- ✦ Piotr Gmyrek
- ✦ Olga Karkowska
- ✦ Marek Mróz
- ✦ Andrzej Nowak
- ✦ Grzegorz Nowak
- ✦ Anna Oborska-Pałka
- ✦ Ewa Ostaneł
- ✦ Aniela Raj
- ✦ Grażyna Rymarz
- ✦ Dominik Stasiak
- ✦ Elżbieta Śliwa
- ✦ Janusz Waloszyk
- ✦ Tomasz Wójcik
- ✦ Bożena Zymela

Sekcja Racibórz:

- ✦ Renata Erban
- ✦ Irena Wijata
- ✦ Katarzyna Woźnicka

Biuro Zakładu :

- ✦ Anna Bielecka
- ✦ Janina Celary
- ✦ Tomasz Piechoczek

Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Dorota Izydorczyk
- ✦ Katarzyna Ogórek
- ✦ Roman Sołtysiak

Sekcja Głiwice:

- ✦ Iwona Babicz
- ✦ Henryk Cenkałik
- ✦ Katarzyna Chowaniak
- ✦ Dawid Cieślak
- ✦ Elżbieta Grysiwicz
- ✦ Agata Hudała
- ✦ Andrzej Nowiński
- ✦ Krzysztof Polaków
- ✦ Grzegorz Smoliński
- ✦ Dariusz Wolanin

Sekcja Rybnik:

- ✦ Małgorzata Adamczyk
- ✦ Małgorzata Chałupka
- ✦ Jarosław Horst
- ✦ Andrzej Kolasa
- ✦ Mieczysław Kondrot
- ✦ Grażyna Piasecka
- ✦ Żaneta Potysz
- ✦ Paweł Rojek
- ✦ Jadwiga Strzelec



*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 harmonogramów, udzielania urlopów 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
Międzyzakładowa Komisja Rejonowa przy Zakładzie Linii Kolejowych
42-600 Tarnowskie Góry ul. Oświęcimska 3**

Nawiązując do pisma MKR ZZDR PKP 40/J/2018 z dnia 06.06.2018r. Zakład Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach wyjaśnia że, zgodnie z Wytycznymi w sprawie rozliczania podróży służbowych pracowników PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., stanowiące załącznik do Uchwały Nr 737/2013 Zarządu PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. z dnia 10 września 2013r., które obowiązywały do 31 grudnia 2017r., podróż służbową winno poprzedzić wydanie przez kierownika jednostki/komórki organizacyjnej Spółki pisemnego polecenia wyjazdu służbowego na druku „Polecenie wyjazdu służbowego”. Polecenie stanowi załącznik nr 1 do Wytycznych. W odniesieniu do wyjazdów związanych z udziałem w szkoleniu winien być wydany druk stanowiący załącznik nr 6 do Wytycznych. Pracownicy, którym nie wydano stosownych Poleceń i w związku z tym nie mieli oni możliwości rozliczenia kosztów podróży służbowej, proszeni są o zgłoszenie tego faktu w komórce kadrowej w macierzystej jednostce. Od 01 stycznia 2018r. weszły w życie Zasady rejestrowania i rozliczania podróży służbowych pracowników PKP Polskich Linii Kolejowych S.A. (załącznik do Uchwały Nr 1287/2017 Zarządu PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. z dnia 27 grudnia 2017r.) Został uruchomiony Portal HR - czyli system informatyczny, dedykowany do ewidencjonowania i rozliczania podróży służbowych. W zależności od posiadanej roli wnioskowanie o podróż służbową odbywa się dwutorowo:

- pracownik z dostępem do Portalu HR i przypisaną rolą wnioskuje bezpośrednio o podróż służbową poprzez Portal HR,
- za pracownika bez dostępu do Portalu HR wnioskuje w imieniu pracownika asystent podróży. Wnioskuje na podstawie przedłożonego przez zainteresowanego Wniosku o podróż (załącznik nr 1 do Zasad). Wniosek winien zawierać między innymi: imię i nazwisko pracownika, cel podróży, miejsce wyjazdu i docelowe miejsce podróży, szacowane koszty, środek transportu. Bez takiego wniosku sporządzenie Wniosku o podróż w Portalu HR przez asystenta podróży nie jest możliwe. Z pisma MKR ZZDR PKP 40/J/2018 z dnia 06.06.2018r. nie wynika, czy pracownicy otrzymali a następnie przekazali Wnioski do Asystentów podróży, w celu wprowadzenia ich do Portalu HR. Nie ma obowiązku rejestrowania faktu wydania papierowego wniosku, w związku z powyższym nie można też ustalić czy pracownicy takowe otrzymali. Szczegółowe informacje na temat akceptacji wniosków oraz rozliczania podróży służbowej zawarte są w „Zasadach (...)”. Zakład Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach informuje, że Uchwała Nr 1287/2017 Zarządu PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. z dnia 27 grudnia 2017r. w sprawie wprowadzenia do stosowania „Zasad rejestrowania i rozliczania podróży służbowych pracowników PKP Polskich Linii Kolejowych S.A.” pismem nr IZPRd-153-1/18 z dnia 15.01.2018r. została przekazana do podległych jednostek. Pismo przesyła się w załączeniu. Rzetelność wprowadzenia w życie w/w Uchwały oraz rozliczania delegacji według jej zapisów jest obowiązkiem kierowników komórek organizacyjnych, a w konsekwencji też Pracodawcy. Dlatego też pracodawca obecnie dokonuje sprawdzenia rejestracji i rozliczenia delegacji służbowych za okres od stycznia do października 2018r. Wszystkim pracownikom, u których zostaną stwierdzone nieprawidłowości w tym zakresie, należności z tytułu podróży służbowej zostaną nadpłacone. Temat zostanie również szczegółowo omówiony na najbliższym spotkaniu z Naczelnikami Sekcji.

**Dyrektor ZLK Tarnowskie Góry
Wojciech Kwiatkowski**

**Pan Dyrektor Zakładu Linii Kolejowych
w Tarnowskich Górach**

Na skutek interwencji pracowników, związanych z planowaniem urlopów, Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach, wnosi o wycofanie, pojawiających się na części posterunków ruchu, arkuszy na których jest wskazana określona liczba godzin czy ilość dni, możliwych do zaplanowania w danym miesiącu. Jak wynika z Art. 163 KP urlop powinien być udzielany zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca biorąc pod uwagę wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie. Jednak plan urlopów powinien być efektem kompromisu między oczekiwaniami pracowników, wyrażonymi w składanych wnioskach oraz wspomnianą koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy. Z w/w arkuszy wynika, iż urlop można zaplanować tylko na godziny nieefektywne oraz w razie gdyby pracownicy tego nie zrobili, wzorem lat ubiegłych, będą musieli zaakceptować plan urlopów ustalony przez pracodawcę. Naszym zdaniem takie postawienie sprawy burzy zasadę uzgadniania planu urlopów w „porozumieniu” i jednocześnie uniemożliwia osiągnięcia jakiegokolwiek porozumienia. Z naszych wyliczeń wynika, iż w roku 2019 w naszej firmie będzie 1240 godzin nieefektywnych, co daje 155 dni. Przy założeniu, iż na posterunku ruchu zatrudnionych jest 5 pracowników (a mamy również wieloosobowe), to 5×22 (dni urlopu, bez urlopu na żądanie) = 110 dni. Ci pracownicy mają urlop dodatkowy, co daje $5 \times 8 = 40$ dni. Urlopu na żądanie, co prawda nie planujemy, ale on przecież nie znika, co daje $5 \times 4 = 20$ dni. W sumie jest to już $110 + 40 + 20 = 170$ dni. Do tego należy jeszcze doliczyć inne dni wolne np. opiekę nad dzieckiem, nie wspominając już o urlopach wynikających z innych ustaw np. macierzyński. Do tego wszystkiego pracodawca ma obowiązek ująć w planie urlopów również urlopy zaległe, tak te wypoczynkowe jak i dodatkowe.

Tutaj rodzi się pytanie, jak pracodawca ma zamiar ustalić plan urlopów według ustalonych przez siebie zasad, czyli tylko na godziny nieefektywne, jeżeli z wyżej przedstawionego wyliczenia wynika, że to nie jest możliwe? I z czego wynika brak możliwości planowania urlopu w miesiącu listopadzie? Dlatego wnosimy jak na wstępie

Janusz Waloszyk

**Pan Dyrektor Zakładu Linii Kolejowych
w Tarnowskich Górach**

Na skutek interwencji pracowników, związanych z zamknięciami torowymi, Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach, prosi o wyjaśnienia.

Jak wynika z przekazanych nam informacji, zdarzają się sytuacje, kiedy dyżurni ruchu otrzymują żądanie zamknięcia toru szlakowego, w formie zawiadomienia pisemnego, tym samym są zmuszeni wprowadzić wymagane obostrzenia, a na danym zamkniętym torze szlakowym nie są wykonywane żadne prace.

Cała rzecz trwa kilka godzin, po czym również w formie zawiadomienia pisemnego, dyżurny otrzymuje informacje, iż prace zostały zakończone.

Rozumiemy, iż zamknięcia są konieczne, ale jeżeli wynikają z faktycznych potrzeb, czy to z powodu prowadzenia remontów, prac modernizacyjnych, porządkowych czy na skutek innych nadzwyczajnych okoliczności. Jednak ingerencja w ruch pociągów, bez w/w konieczności, jest dla pracowników nie zrozumiała, a biorą pod uwagę nacisk na bezpieczeństwo prowadzenia ruchu pociągów, niepotrzebna. W związku z powyższym prosimy jak na wstępie.

Janusz Waloszczyk**Pan Dyrektor Zakładu Linii Kolejowych
w Tarnowskich Górach**

Na skutek interwencji pracowników, dotyczących braku oświetlenia na posterunku Podg. Maciejów Północ, Międzyzakładowa Komisja Rejonowa Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP przy Zakładzie Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach, wnosi o uzupełnienie wzmiankowanego oświetlenia.

W lipcu bieżącego roku, prawdopodobnie podczas wymiany rozjazdu Nr 5 na Podg. Maciejów Północ, zostało uszkodzone oświetlenie. Pracownicy w tym samym czasie zgłosili ten fakt firmie wykonującej zabudowę rozjazdu, przedstawicielom sekcji oraz osobom dokonującym odbioru.

Z informacji uzyskanej od pracowników dowiadujemy się, iż od tego czasu cyklicznie zgłaszają problem braku oświetlenia. A sama usterka została odpisana w odpowiedniej dokumentacji. Z informacji zwrotnej z sekcji wynika, iż zgłoszenie o usunięciu awarii zostało dokonane. Jednak bez wyraźnego efektu.

Na chwilę obecną, oświetlenie zewnętrzne działa na budynku posterunku oraz dwóch kolejnych słupach. Pozostałe 6 latarni jest ciemnych, tym samym żaden rozjazd nie jest oświetlony. Wyłączone jest również ogrzewanie rozjazdów. Przed nami jest okres zimowy. Brak ogrzewania rozjazdów, przy opadach śniegu, spowoduje konieczność ręcznego udrażniania tychże rozjazdów, a w porze nocnej, dodatkowo w całkowitej ciemności. Brak oświetlenia jest też zachętą dla złodziei.

Dlatego wnosimy jak na wstępie.

Janusz Waloszczyk

W trakcie rozmów bardzo często poruszacie sprawę mobbingu. Wiele osób ma przekonanie, iż jest na nich wywierana presja tak ogromna, iż, w Waszym odczuciu, można już mówić o mobbingu. Pytacie, kiedy określone sytuacje, wyczerpują jego znamiona. I w jaki sposób udowodnić jego występowanie. Poniżej spróbujemy przybliżyć Wam ten temat i zaproponować alternatywne rozwiązania.

Mobbingowi sprzyja brak wiedzy.

Istnieje wiele pokus, by zamiatać sprawy o nękanie pracowników pod dywan. Sprzyja temu m.in. hierarchiczna kultura organizacyjna. Sprawy dotyczące mobbingu najczęściej kończą się przegraną pracownika. Przyczyn jest wiele, ale chciałbym zwrócić uwagę na dwie. Po pierwsze, sądy stosują bardzo rygorystycznie definicję mobbingu, zbytnio ją zawężając. Wielu sędziów oczekuje dla uwzględnienia powództwa bardzo jednoznacznych przejawów mobbingu, a to zjawisko jest tak wielopoziomowe i różnorodne, że wymyka się schematom. Prawnicy zresztą zbyt często sięgają po pojęcie mobbingu, kiedy przysługuje im zwykle roszczenie o ochronę dóbr osobistych pracowników. Wielu pracowników zastanawia się, czy takie sprawy należy kierować do sądu cywilnego czy sądu pracy, co już wskazuje, że ta ścieżka jest słabo przetarta. Oczywiście w relacjach z pracodawcą właściwy będzie sąd pracy. A i tam lepiej nie posługiwać się pojęciem mobbingu. Myślę, że należy się koncentrować na opisanie stanu faktycznego sprawy, wykazaniu krzywdy pracownika i ewentualnego rozstroju zdrowia. Resztę należy pozostawić sądowi wraz z otwartą furtką do sięgnięcia po przepisy antymobbingowe kodeksu pracy lub te, które odnoszą się do ochrony dóbr osobistych i godności pracownika. Obowiązkiem pracownika jest wykazać, że określone zdarzenia miały miejsce. Reszta jest zadaniem sądu. Ta logika procesu wynika jeszcze z prawa rzymskiego i ciężar wykazania faktów nakłada na strony, dla sądu rezerwując ich ocenę prawną.

Jakie są szanse pracownika w procesie o naruszenie dóbr osobistych? Ochrony których dóbr można się domagać?

Należy stwierdzić, iż większe niż w przypadku spraw o mobbing. W takim sporze pracownik musi jedynie udowodnić, że doszło do określonego zdarzenia, a pracodawca będzie musiał wykazać, że nie stanowi ono bezprawnego naruszenia dóbr osobistych pracownika. Nie trzeba więc koncentrować się na stwierdzeniu, że określone działanie nosiło cechy nękania lub zastraszania albo czy została spełniona mobbingowa przesłanka długotrwałości. Nawet jednokrotne naruszenie dóbr osobistych pracownika może uzasadniać uznanie jego roszczeń przez sąd. Katalog dóbr osobistych jest otwarty, nie ma tutaj zamkniętej listy. Najczęściej występuje się w takich sytuacjach o ochronę czci, dobrego imienia, zdrowia.

W prawie pracy mamy także pojęcie godności pracowniczej, którą niektórzy traktują po prostu jak godność ludzką, ale spotyka się także pogląd, że składają się na nią poczucie własnej wartości pracownika oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu wkładu jego umiejętności i pracy przez bliższych i dalszych przełożonych.

Jak tego typu pozew – np. o ochronę dóbr osobistych przeciwko szefowi – przekłada się na relacje w pracy?

W kontekście, który rozważamy, stroną takiego postępowania powinien być pracodawca. Jeżeli naruszenie dóbr osobistych nastąpiło w związku z pracą, to podmiot zatrudniający ponosi odpowiedzialność prawną za działanie menedżera. W praktyce jest to dla pracownika korzystniejsze, bo postępowanie toczyć się będzie przed sądem pracy, który dla pracownika jest przede wszystkim tańszy, co ogranicza ryzyko finansowe w przypadku przegranej. I jednocześnie zmniejsza ryzyko reperkusji.

Czy można nagrywać przełożonego np. dyktafonem?

Przestępstwem jest podsłuchiwanie, a więc utrwalanie rozmowy osób trzecich!!!! Nagrywanie rozmów, w których się uczestniczy, po wielu wątpliwościach w orzecznictwie, zostało w zasadzie uznane za dopuszczalny dowód w postępowaniach sądowych. Takie dowody

mogą być istotne przy zastrzeżeniu, że takie nagrania dotknięte są jednak większą lub mniejszą manipulacją. Nie są one po prostu naturalne, kiedy jedna z osób wie o fakcie nagrywania, a druga nie. Trudno więc mówić o pełnej spontaniczności. Co więcej, nagranie dźwięku nie pokazuje gestów ani mimiki uczestników rozmowy, co także może mieć wpływ na ustalenie wszystkich okoliczności danego zdarzenia. Bez wątpienia jednak wielu sprawców nie może czuć się dzisiaj bezkarnymi, a rozmowy w cztery oczy nie dają już gwarancji, że za przemoc w ich trakcie nie będzie się ponosiło odpowiedzialności.

Co najczęściej mówią ofiary mobbingu czy innej formy nękania?

Takie osoby szukają pomocy prawnej zwykle wtedy, gdy przemoc wobec nich jest już daleko posunięta. Być może zaskakujące jest to, że pierwszą reakcją ofiary mobbingu ze strony przełożonego jest wzrost jakości pracy. Szczególnie wtedy, gdy ta jakość jest fałszywie oceniana przez szefa. Dopiero po pewnym czasie, gdy to zwiększone zaangażowanie nie przekłada się na zmniejszenie krytyki, ofiara dochodzi do wniosku, że to nie po jej stronie może tkwić problem. Czasem pojawia potem próba porozumienia się ze sprawcą. Większość osób dopiero, gdy to zawodzi, prosi o wsparcie.

Co można powiedzieć na temat mobbingu w przedsiębiorstwach?

Są korporacje, które inwestują dużo uwagi i środków w jakość współpracy oraz pilnują zgodności działań z wartościami. Nie są to jednak kultury organizacyjne występujące zbyt często. Spotyka się wiele pokus, by zamiatać sprawy mobbingowe pod dywan. Sprzyja temu hierarchiczna kultura organizacyjna i dość ograniczona wiedza na temat mobbingu. Jednocześnie jednak bardzo wiele organizacji szkoli się z zakresu przeciwdziałania przemocy. Zbyt często jednak po prostu brakuje dobrych procedur i pryncypialności w ich stosowaniu.

W debacie publicznej na temat mobbingu często padają argumenty o tym, jak bardzo osoby poszkodowane są osamotnione.

Tak. To prawda. Jednak duże przedsiębiorstwa przywiązują wagę do procedur, a przynajmniej to deklarują. Pracownik może się więc domagać uzyskania pomocy, zbadania jego sprawy przez wyspecjalizowany zespół, co u małych pracodawców często nie jest możliwe. Mniejsi pracodawcy często szukają rozwiązań, które można by nazwać proteżką. Komisja więc jest, ale powołuje się do niej pracowników kadr, księgowości albo przedstawicieli załogi. Nie zawsze daje to dobre rezultaty zarówno dla ofiar mobbingu, jak i samych pracodawców. Analiza najnowszego orzecznictwa wskazuje, że pracodawcy ponoszą negatywne skutki nieprofesjonalnych działań komisji antymobbingowych, dlatego wskazana jest w tym obszarze ostrożność. Nietrudno jest doprowadzić do naruszenia dóbr osobistych pracowników w źle przeprowadzonej procedurze rozpoznania skargi. A co do samotności, to jest ona zależna od rodzaju spraw. Myślę, że łatwiej jest o wsparcie, gdy mobber za cel swoich ataków bierze zespół lub większą jego część. Gdy pracownicy znajdują się w podobnym położeniu, jest większa szansa, że zaczną się wspierać.

Bez jakich dowodów na nękanie przez szefa nie ma sensu w ogóle zwracać sobie głowy sądem?

Realnie patrząc, największe szanse na wygraną w sądzie pojawiają się przy aktach otwartej agresji, takiej, która już na pierwszy rzut oka wydaje się naganna. Drugi typ spraw to różne zachowania manipulacyjne, izolowanie, zarzucanie pracą lub wydawanie sprzecznych poleceń, gdy działa się to publicznie i znajdzie się grono byłych lub obecnych pracowników, którzy będą gotowi to potwierdzić. Trzeba mieć świadomość, że udokumentowanie pierwszego typu zachowań oraz pozyskanie świadków dla drugiego jest bardzo trudne, ale doświadczenie mówi, że jest możliwe i nierzadko ma miejsce. Z drugiej strony, wchodzenie na drogę sądową, bez możliwości przedstawienia dowodów, jest ryzykowne i zazwyczaj nieskuteczne.

NASZE ŚWIĘTO

Z okazji zbliżającego się

Święta Kolejarza

składamy całej Braci Kolejarskiej oraz Kolejarskim Rodzinom najserdeczniejsze życzenia, satysfakcji z pracy, zdrowia, sukcesów oraz pomyślności wszelkiej.

Życzymy, aby każdy dzień przynosił radość i zadowolenie. Niech nasza patronka Św. Katarzyna Aleksandryjska wspiera nas nieustannie i dodaje sił w trudnych chwilach, zarówno tych zawodowych jak i w życiu osobistym.

Zarząd Międzyzakładowej Komisji Rejonowej Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP w Tarnowskich Górach



Biuletyn redaguje:
Janusz Waloszyk Damian Stelmach
<http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/>



719-1350
MKR ZZDR PKP
przy ZLK T. Góry