

Na NASTAWNI

Nr 4 lipiec - sierpień 2023



Biuletyn Informacyjny Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP

ISSN 1994 - 1614



TEMAT NUMERU

PSY SZCZEKAJĄ, KARAWANA IDZIE DALEJ

Projekt rozporządzenia
str. 2

Wywiad z Prezesem PKP
PLK S.A
str. 3

Emerytury pomostowe
str. 12

Wydawca



TRIADA
42-200 Częstochowa
ul. 1 Maja 4

Redaktor naczelny:
Grzegorz Herzyk

Zespół redakcyjny: Elżbieta Kalata, Grażyna
Koziołkiewicz, Janusz Waloszczyk, Krzysztof
Zieliński.

W przygotowaniu wydania wzięli także udział:
Jerzy Oleszak, Adam Golec.

Spis treści

2-3	Projekt rozporządzenia
3-4	Rozmowa z Prezesem PKP PLK S.A.
4	W Polregio nadal bez porozumienia
5-9	Psy szczekają, karawana idzie dalej
10-11	Warto wiedzieć
12-13	Emerytury pomostowe
13-14	Czas rozwiązać problemy stanowisk z monitorami
15	A może pociągiem

PROJEKT ROZPORZĄDZENIA WS. MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA W 2024 ROKU

Zamieszczamy projekt Rozporządzenia jaki ZZDR PKP otrzymał w ramach konsultacji społecznych:

Projekt z dnia 1 sierpnia 2023 r.

Rozporządzenie rady ministrów z dnia 2023 r.

w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.

Na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207) zarządza się, co następuje:

§ 1. Od dnia 1 stycznia 2024 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4242 zł.

§ 2. Od dnia 1 stycznia 2024 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości 27,70 zł.

§ 3. Od dnia 1 lipca 2024 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4300 zł.

§ 4. Od dnia 1 lipca 2024 r. ustala się minimalną stawkę godzinową w wysokości 28,10 zł.

§ 5. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2024 r.

Prezes rady ministrów

UZASADNIENIE

Projektowane rozporządzenie stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207), zwanej dalej „ustawą”.

W projekcie rozporządzenia proponuje się ustalenie następujących wysokości:

minimalnego wynagrodzenia za pracę:
od dnia 1 stycznia 2024 r. w kwocie 4242 zł,
od dnia 1 lipca 2024 r. w kwocie 4300 zł;

minimalnej stawki godzinowej:

od dnia 1 stycznia 2024 r. w kwocie 27,70 zł,
od dnia 1 lipca 2024 r. w kwocie 28,10 zł.

W terminie ustawowym nie doszło do uzgodnienia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych w 2024 r. na forum Rady Dialogu Społecznego. Wobec powyższego, zgodnie z art. 2 ust. 5 ustawy, Rada Ministrów jest zobowiązana ustalić ww. wysokości, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września br. – przy czym nie mogą być one niższe od wysokości zaproponowanych Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji.

Należy również mieć na uwadze, że w myśl art. 3 pkt 1 ustawy, jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 3 ustawy (tj. przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem), wynosi co najmniej 105% – ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca.

W związku z tym, że przeciętne minimalne wynagrodzenie za pracę w 2024 r. nie powinno być niższe niż ustawowe minimum, tj. 4270,60 zł, w projekcie zaproponowano powyższe kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 4242 zł od dnia 1 stycznia 2024 r. oraz 4300 zł od dnia 1 lipca 2024 r. Biorąc pod uwagę proponowane kwoty, przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 r. wyniesie 4271 zł.

Przy ww. wysokościach minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. 4242 zł oraz 4300 zł) kwoty minimalnej stawki



Największy sklep dla miłośników kolei!

kod rabatowy dla czytelników:
NANASTAWN1

www.kolejnagadzety.pl



Rozmowa z Prezesem

godzinowej w 2024 r., obliczone według reguł określonych w ustawie, powinny wynosić od dnia 1 stycznia 2024 r. – 27,70 zł, a od dnia 1 lipca 2024 r. – 28,10 zł.

Minimalna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę została ustalona w oparciu o warunki określone w art. 5 ustawy, tj.: zwiększenie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na 2023 r. o prognozowany na 2024 r. wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem (106,6 %), zastosowanie wskaźnika weryfikacyjnego z tytułu różnicy pomiędzy rzeczywistym (114,4 %) a prognozowanym¹ (102,8 %) wzrostem cen w 2022 r.

Z uwagi na fakt, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę – 3600 zł, od której obliczana jest wysokość przeciętnego minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 r., jest wyższa niż połowa przeciętnego wynagrodzenia w I kwartale 2023 r. (7124,26 zł), przy obli-

czeniu minimum płacowego w 2024 r. nie uwzględnia się 2/3 PKB.

Proponuje się, aby rozporządzenie weszło w życie z dniem 1 stycznia 2024 r.

Zakres projektowanego rozporządzenia nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi

Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projektowane przepisy nie stwarzają za groźen korupcyjnych.

¹ Prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który została określona propozycja minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 5 ust. 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

Rozmawiamy z Panem Ireneuszem Merchel, Prezesem Zarządu PKP Polskich Linii Kolejowych S.A. o rozwoju Spółki i umacnianiu jej pozycji na rynku.

Panie Prezesie, czym jest silna organizacja? Co stanowi o sile PKP Polskich Linii Kolejowych S.A.?

PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. zarządzają siecią o długości prawie 19 tys. km. Jesteśmy 3-cim zarządcą infrastruktury w Europie. Potencjał tak rozwiniętej sieci kolejowej umożliwia realizację zarówno połączeń międzynarodowych, jak i pomiędzy krajowymi ośrodkami wojewódzkimi oraz na poziomie regionalnym, a także ułatwia dostęp do portów morskich, terminali czy węzłów multimodalnych.

Spółka posiada własny know-how związany z działalnością utrzymania i eksploatacji infrastruktury kolejowej, a także w obszarze inwestycyjnym. Razem z 5 spółkami zależnymi tworzymy Grupę Kapitałową PKP Polskich Linii Kolejowych S.A., będącą podmiotem wspierającym procesy inwestycyjne i utrzymaniowe.

PLK SA to także stabilny pracodawca zatrudniający wysokiej rangi specjalistów i ekspertów. Stały rozwój PKP Polskich Linii Kolejowych S.A. oparty jest natomiast o nowoczesne technologie przy prowadzeniu prac inwestycyjnych i utrzymaniowych, digitalizację urządzeń i procesów. To stanowi o sile, a także ugruntowanej, wysokiej pozycji rynkowej PKP Polskich Linii Kolejowych S.A. oraz motywuje do dalszej, wyťažonej pracy.

PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. nie uczestniczyły w tworzeniu holdingu Grupy PKP. Czy gdyby Spółka we-

szła w skład holdingu mogłaby efektywniej wykorzystać swój potencjał i odnosić korzyści z funkcjonowania w takiej strukturze?

Uważam, że obecna struktura funkcjonowania PLK SA jest najbardziej odpowiednia dla Spółki, a także dla rozwoju polskiej kolei. W przejrzysty sposób jest bowiem rozdzielone zarządzanie infrastrukturą kolejową od realizacji przewozów pasażerskich i towarowych. Niezależność zarządcy infrastruktury gwarantuje transparentność działań wobec przewoźników, co również ostatnimi czasy na arenie międzynarodowej coraz mocniej akcentuje Komisja Europejska. Połączenie spółek na zasadzie holdingu PKP powoduje zaś, że zachodzi pewna sprzeczność interesów.

W aspekcie funkcjonowania PLK S.A. uważam również, że Zarządca powinien dysponować całym majątkiem związanym z linią kolejową, w tym gruntami i infrastrukturą.

Czy w kontekście funkcjonowania struktur kolei na poziomie europejskim możemy czerpać jakieś wzorce?

W ostatnich 2 latach odbyłem szereg spotkań z przedstawicielami zarządców infrastruktury z różnych krajów w Europie. Z 8 czołowych zarządców infrastruktury w Unii Europejskiej każdy posiada inną strukturę. W 3 krajach (Niemcy, Francja, Włochy) obowiązuje struktura holdingowa, w pozostałych 5 krajach (Hiszpania, Rumunia, Czechy, Szwecja), w tym w Polsce, zarządca infrastruktury

ry podlega bezpośrednio pod ministra odpowiedzialnego za transport, czy to w formie spółki prawa handlowego, czy rządowej jednostki administracyjnej. Oczywiście każda z tych struktur ma swoje plusy i minusy i każdy z ww. krajów ma swoją specyfikę.

Jakie rozwiązania możemy zauważyć u europejskich zarządców infrastruktury, które mogłyby ułatwić działanie PKP Polskich Linii Kolejowych S.A.?

Najważniejszym aspektem, który znacząco wpływa na bieżącą działalność PLK SA oraz na prace inwestycyjne i utrzymaniowe jest własność gruntów. W krajach Unii Europejskiej to zarządca infrastruktury jest właścicielem gruntów pod liniami kolejowymi. Polska jest tu wyjątkiem - od ponad 20 lat nie uporządkowano tej kwestii. Według mnie bardzo ważne jest uregulowanie w zakresie przekazania gruntów PKP Polskim Liniom Kolejowym S.A. przez PKP S.A., poprzez podjęcie możliwie nieodległych działań.

PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. inwestują w rozwój spółek zależnych. Czy myślicie Państwo o przejęciu kolejnych podmiotów, a tym samym o dalszym rozwoju Grupy Kapitałowej PLK?



Rozmowa z Prezesem

Jednym z założeń rozwoju PKP Polskich Linii Kolejowych S.A. na najbliższe lata jest rozwój Grupy Kapitałowej PLK. Będzie to możliwe poprzez wzrost potencjału inwestycyjnego wewnątrz Grupy oraz akwizycję nowych podmiotów. Po włączeniu spółki Trakcja S.A. w 2022 roku w strukturę Grupy Kapitałowej PLK nie przymierzamy się jednak do akwizycji kolejnej spółki inwestycyjnej w najbliższym czasie. Myślimy raczej o branżach pokrewnych, takich jak telekomunikacja, energetyka, SRK, czy biura projektowe.

Dążąc do optymalnej struktury funkcjonalnej i zarządczej oraz czerpiąc w tym zakresie z europejskich doświadczeń uważam także, że infrastruktura sieci trakcyjnej, która z reguły jest własnością zarządcy infrastruktury, bądź spółki podległej zarządcy infrastruktury, powinna znaleźć się w bezpośrednim zarządzaniu PLK SA. W Polsce niestety w 2015 roku sprzedano PKP Energetykę. Na szczęście

spółka ta wróciła na polski rynek, obecnie jako PGE Energetyka Kolejowa S.A. Chciałbym jednak doczekać czasu, kiedy jako zarządca infrastruktury będziemy mieli bezpośredni wpływ na energetykę kolejową.

W zakresie akwizycji z przykrością natomiast muszę odnieść się do rezygnacji z planów przejęcia spółki PKP Telkol sp. z o.o., wynikającej z odrzucenia przez PKP S.A. oferty nabycia wszystkich udziałów w tej spółce przez PLK SA oraz ostatecznym wycofaniu się PKP S.A. z transakcji.

Wspomniał Pan o planach rozwojowych Spółki, jak Pan widzi PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. za dwie dekady?

Zakładamy, że 2035 rok będzie rokiem, kiedy zakończymy modernizację wszystkich głównych ciągów pasażerskich i towarowych. Ruch pociągów towarowych będzie się wpisywał w ruch pociągów pasażerskich, również przy wykorzystaniu tzw. „szprych” CPK. Zakładamy

również, że na sieci kolejowej będzie obowiązywał systemowy rozkład jazdy zakładający uzyskanie prędkości handlowych rzędu 120 km/h dla pociągów pasażerskich i 50 km/h dla pociągów towarowych pomiędzy głównymi węzłami komunikacyjnymi w kraju. Wierzę także, że do tego czasu zostanie ujednoczony system zarządzania obszarami infrastruktury kolejowej w ramach centrów sterowania.

Polska kolej ma być alternatywą dla innych środków transportu nie tylko dziś, ale też jutro i w kolejnych latach oraz częścią sieci łączącej nie tylko mniejsze miasta, regiony, aglomeracje, ale też całą Europę, dlatego już teraz PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. dzięki największemu w historii procesowi inwestycyjnemu budują kolej przyszłości.

W POLREGIO NADAL BEZ POROZUMIENIA

W dniu 13 lipca 2023 roku Związki Zawodowe działające w Spółce POLREGIO S.A. w tym ZZDR PKP podpisały protokół rozbieżności w związku z dalszym brakiem porozumień pomiędzy Stroną społeczną a zarządem tej Spółki. Trwający zbiorowy jest obecnie na etapie powołania i tworzenia krajowego i zakładowych komitetów referendalno-strajkowych.

**Warszawa, dnia 10.08.2023 r.
POLREGIO S.A.**

Centra Warszawa KANCELARIA

W związku z celowym opóźnieniem przez Zarząd procedury mediacyjnej sporu zbiorowego i nie dotrzymaniem terminu określonego w Art. 11 ust.2 Ustawy o Rozwiązywaniu Sporów Zbiorowych na wyznaczenie w ciągu 5 dni mediatora sporu zbiorowego pomimo zgody Związków Zawodowych wyrażonej w Protokole Rozbieżności z rokowań sporu zbiorowego z dnia 13.07.2023 r. na mediatora wyznaczonego przez Zarząd Spółki a tym samym niedotrzymaniu terminu do 10.08.2023 r. wskazanego w tym Protokole na spotkanie mediacyjne Związki Zawodowe będące stroną sporu zbiorowego podjęły decyzję o powołaniu wspólnego Krajowego i Zakładowych Komitetów Referendalno-Strajkowych.

Informujemy, że zgodnie z Art. 20 ust.2 Ustawy o rozwiązywaniu Sporów Zbiorowych w dniach 21.08.2023 r.

-07.09.2023r. we wszystkich Zakładach Spółki zostanie przeprowadzone Referendum Strajkowe, w którym pracownicy wypowiedzą się, czy są za podjęciem strajku w przypadku braku realizacji przez Zarząd Spółki POLREGIO żądania podwyżki płac będącego przedmiotem sporu zbiorowego wszczętego pismem z 19 czerwca 2023 r.

Warszawa, dnia 11.08.2023 r.

**Pani
Marlena Małąg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej**

Wniosek o wskazanie mediatora

Z upoważnienia Związków Zawodowych będących stroną sporu zbiorowego w POLREGIO S.A. na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 123) zwracam się o wskazanie mediatora z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.) do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym pomiędzy:

Federacją Związków Zawodowych Kolejarzy,

Międzyzakładowej Komisji Koordyna-

cyjnej NSZZ 11 Solidarność" Przewozy Regionalne, Związkiem Zawodowym Maszynistów Kolejowych w Polsce,

Związkiem Zawodowym Drużyn Konduktorskich w RP, Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Rewidentów Taboru, Krajowym Sekretariatem Kolejarzy NSZZ Solidarność 80,

Federacji Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych, Związkiem Zawodowym Pracowników Warsztatowych,

Związkiem Zawodowym Pracowników Kolejowych Przewozów Pasażerskich z siedzibą w Poznaniu,

Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego „Kontra”, Związku Zawodowego Dyżurnych Ruchu PKP,

Autonomicznych Związków Zawodowych Transportu Kolejowego,

Komisji Zakładowej Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80" a Zarządem POLREGIO S.A.

Rzeczony wniosek kierujemy w związku z w naszej opinii celowym opóźnieniem przez Zarząd POLREGIO S.A. procedury mediacyjnej sporu zbiorowego, który pomimo zgody ww. Związków Zawodowych wyrażonej w protokole rozbieżności z dnia 13.07.2023 r. (w załączeniu) na jednostronne wskazanie mediatora przez Zarząd Spółki POLREGIO S.A. tego nie uczynił i ze złością złożył wniosek o wyznaczenie mediatora przez Minister Rodziny i Polityki Społecznej uniemożliwiając rozpoczęcie mediacji w oczekiwanym terminie wskazanym w Protokole Rozbieżności.

Z uwagi na bardzo napiętą sytuację wśród pracowników Spółki wywołaną brakiem perspektywy na porozumienie w toczącym się sporze zbiorowym uprzejmie prosimy potraktowanie sprawy jako pilnej.

Psy szczekają

„PSY SZCZEKAJĄ, KARAWANA IDZIE DALEJ”

„Czasem człowiek sądzi, że ujrzał już dno studni ludzkiej głupoty, ale spotyka kogoś, dzięki komu dowiadyje się, że ta studnia nie ma jednak dna.” – Stephen King

Długo zastanawiałem się czy reagować na to coś, co autor „wziął był popełnił”.

Tak naprawdę to zbiór bredni, pomówień czy wręcz kłamstw.

Mógłbym rozpocząć swój tekst od słów „Odezwa” tudzież „Apel” ale nie będę powielał i narażał się na zarzuty plagiatu ze strony autora paszkwilu przeciwko MKR ZZDR PKP Warszawa i jej przewodniczącej (kolejnego zresztą), przygotowanego przez osoby funkcyjne naszej konkurencji związkowej (jakiej to wszyscy domyślą się po lekturze tego artykułu), rozsyłanego pocztą służbową przez pracownika ISE Warszawa Zachód, jak mniemam nie z własnej woli ale na czyjeś polecenie co swoją drogą jest mocno zastanawiające. Aby naświetlić skalę działania autorów tychże paszkwili pozwolę sobie zacytować dosłownie obszernie ich fragmenty i odnieść się do nich. Jednocześnie z góry przepraszam czytelników za język i określenia używane przez autorów tych treści. Jako zespół redakcyjny nie ponosimy za to odpowiedzialności a jedynie dla rzetelnej oceny cytujemy to co napisał nasz adwersarz.

Ale do rzeczy.

Po kolejnym już paszkwilu zawierającym stek bzdur uznaliśmy, że wszystkim Koleżankom i Kolegom zwłaszcza z IZ Warszawa należy się kilka słów informacji i wyjaśnień które mam nadzieję pozwolą wam na trzeźwą ocenę sytuacji i tego co się wokół Was od wielu miesięcy dzieje.

Od co najmniej kilkunastu miesięcy na terenie IZ Warszawa rozpowszechniane są przez osoby funkcyjne konkurencyjnego związku zawodowego treści szkalujące Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP a zwłaszcza przewodniczącą naszej struktury zakładowej kol. Sylwiię. Szczególnymi „zasługami” w tej działalności sta-

ra się wykazał jeden z funkcyjnych tej organizacji niejaki R.W.. Czyny to z ogromnym zapałem i taką zaciętością, że zaczęliśmy się w pewnym momencie zastanawiać czy robi to z przekonania czy może po prostu nie lubi kobiet piastujących jakiegokolwiek funkcje bo uraża to jego wybujałe męskie ego (wszak jest tylko wiceprzewodniczącym swojej organizacji związkowej w IZ). Człowiek ten nie tylko produkuje się na terenie swojego zakładu pracy ale również w dość nazwijmy to „specyficzny” sposób uaktywnia się co jakiś czas na portalu „fb” co udokumentujemy na końcu artykułu. Ten „specyficzny” sposób aktywności to kierowane w stronę innych osób inwektywy i wypowiedzi zawierające wulgaryzmy. Wyłącznie z tego zresztą powodu został zablokowany na nieoficjalnym profilu „fb” ZZDR PKP.

To, że jest w swój sposób „aktywny”, że ma jakieś tam swoje poglądy i przekonania to jego sprawa. Jednak to, że w tej swojej pisarskiej i osobistej aktywności bardzo często posługuje się kłamstwem, półprawdami to, że w sposób wulgarny a w ręk chamski obraża innych ludzi tylko dlatego, że mają inne poglądy czy wybrali inną organizację związkową to już nie tylko jego sprawa. W polemice nie ma nic złego, wręcz przeciwnie, wymiana poglądów może być odświeżająca, pod warunkiem, że druga strona rozumie znaczenie tych określeń. Długo ulegałem namowom i sugestiom koleżanek i kolegów min. z IZ Warszawa żeby nie odnosić się do tego co wyprawia ów człowiek ale uważam, że czas najwyższy zareagować pomimo tego, że nie miał na tyle odwagi cywilnej żeby się pod swoimi wypocinami rozsyłanymi na terenie IZ Warszawa podpisać. Jak wcześniej wspominałem postaram się zacytować obszernie fragmenty z ostatniego „aktu” radosnej twórczości tego Pana i odnieść się do nich zgodnie z posiadaną wiedzą, faktami oraz dokumentami, i tak cytując

„...W naszej ocenie rozkład jazdy miał wady konstrukcyjne i nie był możliwy do wykonania, co potwier-

dziło się zawieszeniem kursowania 32 pociągów przez stację Warszawa Zachodnia.”

W tym fragmencie zgadzamy się w 100 % ale to chyba jedyna zgodność, bo dalej czytamy;

„...Jednak nie wszystkie organizacje poszły tym tropem, szczególnie Związek Dyżurnych Ruchu oraz Związek Maszynistów rozpoczęły „burzę” medialną m.in. TOK FM oraz wystosowali pismo (z błędami formalnymi) do premiera rządu oraz do polityków m.in. z SLD, sądząc zapewne, że tym sposobem pomagają rozwiązać problem opóźnień i mylnego skierowania kilku pociągów. Do dzisiaj żaden z dziennikarzy i polityków nie rozwiązał problemu a jedynie wykorzystano zaistniałą sytuację do promocji w zbliżającej się kampanii wyborczej.” - (zachowana pisownia oryginalna)

Z cytowanej treści wynika iż rzeczony R.W. nie zna prawidłowej nazwy naszego związku, tak jak zresztą wielu innych rzeczy z umiejętnością czytania tekstów ze zrozumieniem włącznie. Dziwne to bo czytanie ze zrozumieniem to zadanie uczniów szkoły podstawowej a już prawidłowe zrozumienie nagłówka pisma nie powinno nawet jemu sprawić kłopotów. Otóż dla przypomnienia czytelnikom, wspólne Pismo ZM i ZZDR PKP skierowane zostało jedynie do Pana Ministra Andrzeja Adamczyka a w odpisie do Pana Premiera Mateusza Morawieckiego. Tak więc twierdzenia R.W. są po prostu zwykłym kłamstwem. To, że jakaś postanka nie mająca zielonego pojęcia o czym jest mowa w treści pisma posłużyła się nim w bliżej nieokreślonych celach jest już poza nami. Wystąpienie było powszechnie dostępne dla każdego. Pismo nie zawierało błędów formalnych a jedynie wkradła się do niego tzw. literówka i zamiast „M” w tekście widnieje „N” przy skrócie nazwy jednego z posterunków oraz użyto określenia Towarowa zamiast Tranzytowa co oczywiście zostało w odpowiedni sposób sprostowane przy czym nie musimy i nie będziemy informować o tym

Karawana

jedynie słusznego przedstawiciela pracowników w osobie R.W.. Wszak on tylko nie popełnia błędów, w myśl zasady jak się nic nie robi to i błędów się nie popełnia. Odnośnie wykorzystania pisma w kampanii wyborczej – czy mamy rozumieć, że Pan Premier Morawiecki który otrzymał pismo do wiadomości, nadając wskutek otrzymanego wystąpienia bieg sprawie również używa pisma dla celów kampanii wyborczej ?! Chyba nie ?! A tak swoją drogą to choćby z samego szacunku do urzędu i osoby Pana Premiera oraz zasad pisowni Języka Polskiego, pisząc o nim powinno się pisać dużą literą „Premiera Rządu”.

Do też rozbawił nas kolejny fragment a właściwie kolejne kłamstwo z omawianego apelu, fragment który cytuję poniżej;

„...Skutek takiej działalności Związku Dyżurnych Ruchu w mediach będzie miał negatywne skutki, ponieważ już w naszej spółce analizuje się propozycje posłanki i posła z SLD, żeby zmienić czas pracy dyżurnym ruchu z 12 na 8 godzin, ponieważ są przemęczeni.”

No człowieku nie rób z ludzi głupców nie mających pojęcia o realiach życia w naszym kraju. Kto zdroworozsądkowo myślący uwierzy w tego rodzaju brednie, że Zarząd PKP PLK S.A. po jednej populistycznej wypowiedzi posłanki czy też posła SLD rzuci się do analizowania i opracowywania tego typu zmiany ?! Używając nowomowy rzec by się chciało „Czaisz – SLD ?!?!”

„...W naszej ocenie, taka zmiana to same straty, ponieważ będzie trzeba przyjeżdżać do pracy na 22 zmiany robocze, zamiast na 15 zmian w miesiącu, ponieważ praca będzie na 3 zmiany po 8 godzin na dobę, więc będzie mniej godzin świątecznych, dyżurni ruchu stracą urlop dodatkowy Wd tzw „Tetki”, ponieważ już nie będą pracować w systemie równoważnym, ale podstawowym, będzie wypłacanych mniej godzin nocnych i uciążliwych.”

Tu już zaczyna być mniej zabawnie ponieważ R.W. rozpowszechniając tego typu informacje wprowadza wśród pracowników niepokój i usiłuje wzbudzić strach bazując zapewne na przekonaniu, że i tak wielu z nich nie zapoznało się dokładnie z zapisami Zakładowego Układu

Zbiorowego Pracy dla pracowników PKP PLK S.A.. Warto znać ten dokument który jest wewnętrznym aktem prawa pracy obowiązującym w naszej spółce i zawierającym rozwiązania korzystniejsze od powszechnie obowiązujących w Kodeksie Pracy, jest od niego w wielu aspektach ważniejszy. Każdy pracodawca, w tym nasz, wpisane ma do swoich podstawowych zadań związanych z kierowaniem firmą przeprowadzanie szeregu analiz, badań i szukania różnych rozwiązań i metod jej kierowania. W przypadku obowiązywania w firmie ZUZP wprowadzenie ich jest bardzo często powiązane ze zmianą tzw. materii układowej a więc z koniecznością zawarcia co najmniej Protokołu Dodatkowego do Zakładowego Układu Zbiorowego a co za tym idzie, uzyskania zgody wszystkich sygnatariuszy tego dokumentu na wprowadzenie zmian.

Jako przykład podam tylko sprawę zmiany zasad wypłaty dodatku funkcyjnego w PKP PLK S.A.. Zmiana nie uzyskała akceptacji partnerów społecznych (związków zawodowych sygnatariuszy ZUZP) i nie mogła zostać wprowadzona. Zapisy obecnie obowiązującego ZUZP teoretycznie dają pracodawcy możliwość zatrudniania pracowników w systemie zmian 8 godzin w dobie ale będzie to nadal system równoważny. Biorąc pod uwagę stany zatrudnienia, coraz większe braki kadrowe na podstawowych stanowiskach pracy, sporą ilość odejść na emerytury, fluktuację kadry oraz zapisy układowe dotyczące stosowania i rozliczania czasu pracy, wykonanie takiego ruchu jest bardzo trudne a wręcz niemożliwe bez zwiększenia zatrudnienia lub bez znacznego wzrostu ilości godzin nadliczbowych których i tak już jest bardzo dużo. Dlatego coraz częściej zdarzają się nawet przypadki kiedy sami pracownicy odmawiają pracy w godzinach nadliczbowych. Dziwnie brzmi, że pracownicy nie chcą nadgodzin, ale to prawda. Poza tym mimo niekiedy spornych kwestii pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi to stwierdzić należy, że pracodawca jest jednak kimś myślącym zdroworozsądkowo i nie będzie sobie sprowadzał na głowę tak naprawdę nikomu niepotrzebnych problemów i zbędnego zwiększania kosztów działalności czym może na-

razić się nawet na zarzut działania na szkodę firmy.

ZUZP w swoich zapisach Rozdziału VIII w paragrafach od 37 do 51 szczegółowo reguluje niemal wszystkie kwestie związane z czasem pracy i jego rozliczaniem w tym z rozliczaniem godzin nocnych, świątecznych, dobą pracowniczą, wypoczynkiem dobowym, tygodniowym i szeregiem innych kwestii. Jednym z najważniejszych zapisów tego rozdziału jest zapis **§ 44 ust 1.** który mówi, że **„1. Pracownikowi zatrudnionemu w systemie równoważnego czasu pracy w dniu, który – zgodnie z rozkładem czasu pracy- jest dla niego dniem roboczym, pracodawca zapewnia pracę w wymiarze nie mniejszym niż 8 godzin, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.”**

Poza tym to coś nam się w tym miejscu matematyka rozjeżdża.

W 2023 roku do przepracowania w normie czasu pracy każdemu obywatelowi Polski przypadało 2000 godzin. W naszej firmie biorąc pod uwagę Święto Kolejarza norma ta wynosi 1992 godziny które dzieląc przez 12 miesięcy dają nam przeciętną miesięczną normę czasu pracy 166 godzin. Oczywiście w każdym miesiącu norma ta jest inna co wynika z zasad jej wyliczania (ilość dni roboczych x 8 godzin).

Autor Apelu straszy nas 22 zmianami roboczymi, po 8 godzin które dają nam 176 godzin/miesiąc w zamian za obecnych 15 zmian roboczych po 12 godzin które dają nam z kolei 180 godzin czyli w obydwu przypadkach autor Apelu wskazuje i zakłada, że pracownicy pracują i pracować będą z urzędu w godzinach nadliczbowych ?! I to pisze zawiadowca ?! Chciałbym widzieć harmonogramy przez niego konstruowane. Ponadto wgłębiając się nieco w treść „Apelu” można dojść do wniosku, że kolej na węźle Warszawskim kursować będzie tylko w dni robocze a w niedzielę i soboty już nie. Skąd ten wniosek ? „22 dni do pracy” ?! No ok, ale miesiąc z reguły ma 30 lub 31 dni za wyjątkiem lutego. Wiem, wiem powiecie, że nieco „Falandyzuję”, no może i tak ale sami przyznacie trudno się oprzeć jak się czyta takie treści. A może się mylę ? Może to o jakąś inną matematykę albo o inną kolej chodzi !?

idzie dalej

W kolejnym fragmencie „Apelu” czytamy;

„...Opracowywana jest też metoda różnicowania premii procentowej, w zależności od obciążenia pracą posterunku (nie każdy z Was będzie miał 15 % premii). Jak widać same korzyści, ale nie dla dyżurnych ruchu, tylko pracodawcy, ponieważ będzie.”

Jak w każdej z opisanych tu spraw autor „Apelu” wie, że dzwoni ale nie bardzo wie w którym kościele.

Jako związek zawodowy nie ukrywaliśmy nigdy tego, że należy doprowadzić do zmiany systemu premiowania w spółce. Należy wypracować taki system premii który będzie uzależniony od warunków lokalnych, od obciążenia pracą, od ilości przypisanych do wykonywania obowiązków bo to będzie uczciwe w stosunku do pracownika. Jest to odpowiedź na szereg uwag i wniosków samych pracowników którzy

z perspektywy niekiedy wielu lat pracy sami widzą, że obecny system premiowania każdej grupy zawodowej, nie tylko inżynierii ruchu, jest mocno zdewaluowany i nie promuje pracy, pracy stresującej i bardzo odpowiedzialnej. Już kilkanaście lat temu dyskutowany był projekt tzw. „premi liniowej”. ZZDR PKP na przykładzie zebranych danych z jednej konkretnej ISE z terenu Polski, stara się opracować propozycję zmiany systemowej naliczania premii. Zmiana ta będzie po opracowaniu najpierw skierowana do wszystkich organizacji związkowych będących sygnatariuszami ZUZP a po tej konsultacji i uwzględnieniu uwag Kolegów z tych organizacji dopiero zostanie przekazana pod rozwagę pracodawcy, być może jako wspólna propozycja. Niestety autor „Apelu” po raz kolejny się nie popisał. System premiowania a w zasadzie tworzenia funduszu premiowego jest również opisany w ZUZP. Aby go zmienić również wymagana jest akceptacja sygnatariuszy Układu Zbiorowego i to wszystkich. W czasie spotkania jakie odbyliśmy jako związki zawodowe przed rozmowami płacowymi w miesiącu kwietniu wstępnie poinformowaliśmy kolegów z największych organizacji związkowych o naszym projekcie i zaprosiliśmy do współpracy. Nie spotkało się to z odmową z ich

strony. Będzie to proces długotrwały i wymagający rzetelnego podejścia do tematu, proces wymagający szerokiej współpracy z przedstawicielami wszystkich grup zawodowych pracujących w naszej spółce, wymagający uwzględnienia specyfiki ich pracy. Zakładamy, że premia wypłacana obecnie nie ulega zmianie a więc na wejściu każdy zachowuje swoje „status quo” natomiast pracownik zyskać ponad to co już ma, oraz wypracować metody pozwalające na jego sfinansowanie. Dla zasady zaś zacytuję co w tej sprawie mówią obecne zapisy załącznika numer 4 do ZUZP czyli nasze wewnętrzne prawo przy czym zwróćcie szczególną uwagę na zapis ustępu 3 niżej cytowanego załącznika;

„Załącznik nr 4

Premia

1. *W ramach środków na wynagrodzenia pracowników objętych Układem tworzy się fundusz premiiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników.*
2. *Fundusz premiiowy tworzy kierownik jednostki organizacyjnej, w wysokości nie mniejszej niż 15 % środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników kierowanej jednostki organizacyjnej.*
3. **Szczegółowe zasady stosowania premii w jednostce organizacyjnej określa regulamin premiowania uzgodniony z organizacjami związkowymi.**
4. *Przy ustalaniu zasad stosowania premii należy uwzględnić m.in.:*
 - 1) *obciążenie pracą,*
 - 2) *stopień trudności, uciążliwości wykonywanej pracy,*
 - 3) *stopień odpowiedzialności,*
 - 4) *wykonywanie dodatkowych czynności.”*

Kto więc odpowiada za treści Regulaminów premiowania w zakładach pracy?!? Odpowiedź jest chyba bardzo prosta.

Dalej autor „Apelu” pisze;

„...Nasza ocena zaistniałej sytuacji nie jest rywalizacją międzyzwiązkową, ale stwierdzeniem niebezpiecznych działań ZZDR na szkodę pracowników. Takie decyzje ZZDR utrudniają działania innym organizacjom, ponieważ pracodawca wybiera, co dla niego jest korzystne

a nie dla pracowników.”

Tiaaaa, a Świstak siedzi i zawią w papierki. No cóż, nie spodziewałbym się niczego innego niż takiej „oceny sytuacji” ze strony autora „Apelu”, a już najbardziej spodobał mi się fragment „...Nasza ocena zaistniałej sytuacji nie jest rywalizacją międzyzwiązkową...” oczywiście, „wszystko prawda i to też” jak miał klasyk.

Przecież wszystko co jest inne niż kolega jedynie słuszny i najlepszy stwierdzi jest złe. Pozwolę sobie jednak przypomnieć, że decyzje ZZDR PKP tak utrudniające działalność innym związkom zawodowym doprowadziły między innymi do rozwiązania problemu tzw. normy i wymiaru czasu pracy, doprecyzowania i wpisania do ZUZP określenia doby pracowniczej, opisanie w ZUZP pojęcia miejsca pracy, doprecyzowania zasad wypłaty wynagrodzenia za nieudzielony dzień wolny w zamian za pracę w niedzielę lub święto czy wreszcie uznania pracy w święto Kolejarza jak pracy w dzień świąteczny. Można by wymienić jeszcze sporo tematów ale czy to ma sens?! Raczej nie bo autora „Apelu” i jego najbliższych współpracowników nie zamierzam przekonywać (nie ma to zwyczajnie sensu bo oni „wią” lepiej) a pracownicy sami wiedzą czy to nasze „utrudnianie działalności innym związkom” odczuli w jakiś sposób we własnych portfelach czy nie. Autor paszkwila stara się dalej przekonywać pisząc;

„...Jeśli, nadal nie wierzycie, że Związek Dyżurnych Ruchu działa na szkodę dyżurnych ruchu i pozostałych pracowników to pragniemy przytoczyć kolejne niepodważalne i niekorzystne dla pracowników decyzje ZZDR, które miały miejsce na stacji Warszawa Centralna oraz Warszawa Praga Tranzytowa (WPT). W obu przypadkach po ich skargach ZZDR, to Państwowa Inspekcja Pracy oraz Sąd przychylił się do skargi Związku Dyżurnych Ruchu i skończyło się na tym, że na Warszawa Centralna dyżurni oraz megafoniści pracują po 4 godziny na dobę, a na nastawni Warszawa Praga Tranzytowa po skardze ZZDR zmniejszono obsadę o 1 dyżurnego, dodatkowo z sąsiedniej nastawni wykonawczej WPA1, nastawniczy zamyka po godzinie 22 swoją nastawnię i idzie

idzie dalej

do pomocy doręczać rozkazy na WPT. Oprócz tego wprowadzono niekorzystne zmiany w Regulaminie Technicznym. W przypadku Warszawy Centralnej, Dyrektor ma nakaz Sądowy by zatrudnić tylko na 4 godziny, ale po naszej interwencji jest możliwość dopracowania pozostałych 8 godzin, do pełnej 12 godzinnej zmiany na nastawni Warszawa Główna Osobowa (WGO), ponieważ nikt z Was nie byłby w stanie przyjechać tylko na 4 godziny, gdyż byłoby to nieoptyczne.”

Oto kolejny fragment tekstu i kłamstw przy pisaniu których autorowi „Apelu” nos urósł iczym Pinokiovi do rozmiarów co najmniej równych jego wybujałemu ego. Dla informacji wszystkich czytelników spoza Warszawy, a dla przypomnienia Koleżankom i Kolegom z IZ Warszawa. Skargi na warunki pracy zarówno na nastawniach Warszawa Centralna jak też Warszawa Praga Tranzytowa zostały złożone do PIP przez samych pracowników w tym również przez członków związku autora „Apelu” a nie przez ZZDR PKP. W obu przypadkach sprawy rozpoczęły się od problemu ograniczania obsad z powodów braków kadrowych. Skąd inąd jest to od lat stosowana przez pracodawcę metoda na niedobory w zatrudnieniu i rosnące ilości godzin nadliczbowych. Oczywiście, że Związek zajął się zgłoszonymi przez pracowników sprawami bo taki mamy obowiązek. Dlaczego pracownicy zwrócili się akurat do nas (i to nawet nie nasi członkowie), ano dlatego, że zarówno autor „Apelu” jak i jego współpracownicy przyjęli w tych kwestiach niezwykle bierną postawę. Podobnie postąpili w początkowej fazie szumu medialnego związanego ze zdarzeniami na Warszawie Zachodniej. Szkoda bo gdyby z równie wielkim zapałem i zaciekłością „powalczyli” z pracodawcą tak jak od wielu miesięcy walczą z naszym związkiem zawodowym, może udałoby się uniknąć wielu problemów które dotyczą pracowników.

Widać iż dla nich fakt, że w nastawni Warszawa Centralna ograniczono obsadę o jednego dyżurnego ruchu, i że woda leje się po ścianach, panuje wilgoć i grzyb to normalna rzecz a pracownik ma pracować, nie pyskować i najlepiej jeszcze płacić składki dla związku.

Podobnie zresztą postąpili w sprawie ograniczenia obsady nastawni WPT. Na uwagę zasługuje też fakt, że nasza Koleżanka Przewodnicząca wręcz odradzała pracownikom z Warszawy Centralnej występowanie do PIP i sugerowała podjęcie próby rozwiązania problemu wewnątrznie o czym autor paszkwiłu raczył nie wspomnieć a wręcz twierdzi zupełnie co innego. Myślę, iż większą rolę odegrał w tych sprawach fakt, że „jak to nie my” ale „oni” zajęli się sprawą więc nic nie róbmy a już broń Boże nie pomagajmy. Taka trochę metoda TKM. Swoją „robotę” zrobił też w tej sprawie naczelnik ISE ale to już inny temat do dyskusji. Gratulować należy kolegom podejścia do tematu działalności związkowej. Zresztą Koledzy dyżurni ruchu dobrze pamiętają postawę kolegów z konkurencji podczas spotkania z pracownikami WPT w siedzibie sekcji co dziwi tym bardziej, że jeszcze wtedy wielu z nich było członkami waszej organizacji związkowej.

Dalej czytamy;

„W przypadku Warszawy Centralnej, Dyrektor ma nakaz Sądowy by zatrudnić tylko na 4 godziny, ale po naszej interwencji jest możliwość dopracowania pozostałych 8 godzin, do pełnej 12 godzinnej zmiany na nastawni Warszawa Główna Osobowa (WGO), ponieważ nikt z Was nie byłby w stanie przyjechać tylko na 4 godziny, gdyż byłoby to nieoptyczne.”

Ten fragment po raz kolejny świadczy o braku znajomości przez autora „Apelu” zapisów ZUZP.

Tytułem komentarza zacytuje w tym miejscu zapis z wymienionego powyżej Rozdziału VIII, § 44 ust 2 ZUZP;

„2.W przyjętym okresie rozliczeniowym jeden dobowy wymiar czasu pracy może zostać skrócony, o ile dla wykonania ustalonego czasu pracy na ten okres pozostało pracownikowi mniej niż 8 godzin.”

Przy całym powstałym zamieszaniu Pan Dyrektor IZ Warszawa w myśl zapisów ZUZP nie miał i tak wyjścia.

Niech więc autor Apelu wytłumaczy wam co takiego załatwił jeśli sprawa wynika wprost z naszego wewnętrznego aktu Prawa Pracy jakim jest ZUZP a decyzja czy to PIP

czy nawet Sądu nie ma tu żadnego znaczenia. Pracodawca może nas zatrudnić w wymiarze 4 godzin ale wyłącznie jeden raz w miesiącu i to w konkretnie określonym przypadku. Chyba, że autor chce wskazać, iż kierownictwo IZ świadomie łamało prawa pracownicze, a to już inny temat. Osobiście w to jednak wątpię boć przecież nie raz i nie dwa zarówno autor „Apelu” jak i jego koledzy wprost głosili tezy, że zakładem nie rządzi Dyrektor tylko oni. Cóż komentarz pozostawię wam szanowni czytelnicy i może samemu Panu Dyrektorowi któremu tak po prostu jako człowiekowi współczuję z powodów wiadomych. Nakaz PIP wydany w sprawie Warszawy Centralnej spowodował duże trudności w kwestii układania harmonogramów czasu pracy, to fakt, jednak z posiadanej przez nas wiedzy sprawa nadal jest w toku gdyż została skierowana przez IZ w trybie odwoławczym do Sądu.

Dalej autor paszkwiłu pisze;

„My rozumiemy, że przewodnicząca ZZDR nie była nigdy dyżurną ruchu, ale nie pozwolimy, aby przyjeżdżały na jej zaproszenie obce osoby, nieznaną specyfiką pracy w Warszawie i podejmowały działania na terenie IZ Warszawa przyczyniające się do zniszczenia miejsc pracy a razem ZUZP.”

Szanowny autorze, pozwalając to ty sobie możesz nalać zupy do talerza w czasie niedzielnego obiadu. Lubić nas nie musisz tak jak i my ciebie bo od lubienia jest zupa pomidorowa a nie konkurencja i do tego taka jak ty agresywna i arogancka. Nie ty ani nie twoi koledzy będą decydować o tym kto, gdzie i kiedy pojedzie oraz na czyje zaproszenie. Nie ty będziesz decydował o tym czy jakkolwiek inny związek zawodowy podejmie interwencję czy nie. Przypomnij sobie idee i 21 postulatów Gdańskich bo na te wartości swoim postępowaniem plujesz.

Zawsze twierdziłem i będę twierdził, że w szeregach organizacji którą w IZ Warszawa niestety ty reprezentujesz, jest bardzo wielu wspaniałych i oddanych działalności związkowej ludzi, ludzi z którymi miałem zaszczyt i przyjemność współpracować.

Jednym z wywalczonych w sierpniu 1980 roku praw była wol-

idzie dalej

ność związkowa. Jedną z idei był tak zwany pluralizm związkowy. Twoje wystąpienia zarówno te wewnątrz IZ Warszawa jak i te publikowane np. na portalu „fb” są jawnym zaprzeczeniem tego o co walczyli w sierpniu 1980 roku ludzie skupieni wokół ówczesnej Solidarności na którą się tak często powołujesz a z którą masz tak niewiele wspólnego. Twoje metody działania przypominają najgorsze czasy głębokiej komuny. To wtedy służby stosowały zasadę opluć, oczernić, posłużyć się kłamstwem dla zdyskredytowania drugiej osoby, adwersarza czy jak wolisz bo łagodniej to brzmi - oponenta. Dlaczego tak twierdzę ano dlatego, że od wielu miesięcy otrzymujemy sygnały od różnych ludzi z IZ Warszawa na temat waszego postępowania. Sygnały o tym, że stawiacie w złym świetle i szargacie opinię Dyrektorowi zakładu o czym już wcześniej wspominałem, że wmawiacie nowoprzyjętym pracownikom niemal obowiązek zapisania się do waszej organizacji bo jeśli tego nie zrobią to Dyrektor nie przedłuży z nimi umowy o pracę, bo bez tego nie zdadzą egzaminów a już o podwyżce wynagrodzenia to mogą w ogóle zapomnieć. Czy to są metody działalności związkowej. Czy etycznym postępowaniem jest wydzwanianie do pracownika który się od was wypisał i straszenie go, że może trafić na posterunek kilkadziesiąt kilometrów dalej jeśli nie wycofa rezygnacji z przynależności do twojej organizacji ?! Czy etycznym jest, że część kadry kierowniczej należąca do waszej organizacji, na poziomie sekcji pozwala sobie za waszą namową nagabywać pracowników po rekrutacji aby „okazali wdzięczność” i zapisali się do waszego związku zawodowego ?!

Dla podsumowania pozwolę sobie jeszcze na jeden cytat. Jest to treść postu (jednego z wielu zarchiwizowanych) jaki zamieścił, jak myśłę autor „Apelu”, na jednym z profili portalu „fb”. Z góry przepraszam czytelników za cytowaną treść ale abyście mogli stwierdzić kto w waszym imieniu się wypowiada niestety cytat musi być dosłowny bez wykropkowania epitetów. Zaznaczam, że w żadnym z postów jakie stanowią głos w dyskusji z jego autorem, nie padły pod jego adresem żadne epitety czy jakiegokolwiek wulgaryzmy

ze strony osoby do której autor się zwraca a dyskusja dotyczyła tematu jednej z akcji wzrostu wynagrodzeń. Pisownia oryginalna – błędy również.

„Roman Wileński

Damian Chrustowski buuuu, ha, ha, ha ale bełkot. Już ci baranie napisałem, że nikogo nie musimy informować o swoim działaniu a ty zjebie genetyczny cały czas pier..lisz wkółko to samo. Podpisałiście to co zaproponowała Solidarność. zresztą nie mieliście wyjścia ponieważ jesteście pijawki aby się przysssać, działacie w oparciu o tą samą ustawę co wywalczyła Solidarność, nie macie nic swojego oprócz nazwy związku, wszystko skopiowane od Solidarności. Obecna koalicja spełnia nasze postulaty, realizując nasz program i z nią współpracujemy. Przecież po ustawy dla społeczeństwa trzeba iść do polityków. Widzisz jakiś ty głupi. Jakci żal d...pę ściska to sobie kup w aptece krem na ból d...py”.

Sami oceńcie jakaż głębia przekazu, jaki ogromny poziom kultury osobistej i empatii płynie z tej i podobnych do tej wypowiedzi. Pogratulować temu Panu należy elokwencji i wysokiego poziomu prowadzenia dyskusji z oponentami. No a już z tym spełnianiem postulatów, ów Pan popłynął zupełnie.

Młódzieź w takich sytuacja żartuje mówiąc „bierz mniej albo zmień dostawcę”.

Na j g o r - szym w tym wszystkim jest fakt, że ten człowiek zajmuje stanowisko zawiadowcy ds. inżynierii ruchu oraz pełni funkcję wiceprzewodniczącego swojej zakładowej organizacji związkowej. Tej samej organizacji która często przywołuje przy różnych okazjach słowa wielkiego i odważnego

człowieka jakim był Św. Jan Paweł II „Kolejarze nie dajcie się podzielić, bądźcie zjednoczeni”, słowa wypowiedziane w 1987 roku w Lublinie.

Funkcja w organizacji związkowej to sprawa wewnętrzna tej organizacji i nic nam do tego ale stanowisko zawiadowcy już do czegoś zobowiązuje. Dla mnie osobiście jako kolejarza z wielopokoleniowej rodziny kolejarskiej, samo bycie kolejarzem i noszenie kolejarzkiego munduru do czegoś zobowiązuje.

Gdyby mnie jako pracownika i związkowca miał reprezentować ktoś taki to byłoby mi po prostu wstyd.

Tego Pana zaś ale przede wszystkim was Koleżanki i Koledzy zapewniam iż zgodnie z tytułem tego artykułu będziemy robić swoje czy to się komuś z zewnątrz będzie podobać czy nie, bowiem czasy jedynie słusznych towarzyszy partyjnych od których zależało nasze życie codzienne mam nadzieję, że minęły bezpowrotnie. Pamiętaj – „karma wraca”.

Poniżej tekstu zamieszczamy zdjęcia screenów „Apelu” i postu z profilu FB.

Lubię to! · Odpowiedz · 25 min · Edytowano

Roman Wileński

Damian Chrustowski buuuu, ha, ha, ha ale bełkot. Już ci baranie napisałem, że nikogo nie musimy informować o swoim działaniu a ty zjebie genetyczny cały czas pier..lisz wkółko to samo. Podpisałiście to co zaproponowała Solidarność, zresztą nie mieliście wyjścia ponieważ jesteście pijawki aby się przysssać, działacie w oparciu o tą samą ustawę co wywalczyła Solidarność, nie macie nic swojego oprócz nazwy związku, wszystko skopiowane od Solidarności. Obecna koalicja spełnia nasze postulaty, realizuje nasz program i z nią współpracujemy. Przecież po ustawy dla społeczeństwa trzeba iść do polityków. Widzisz jakiś ty głupi. Jakci żal d...pę ściska to sobie kup w aptece krem na ból d...py.

Lubię to! · Odpowiedz · 3 min · Edytowano

Damian Chrustowski

Roman Wileński Ojajku, pracownik firmy na takim stanowisku tak się wyraża do innego pracownika? no ładnie...

Lubię to! · Odpowiedz · 1 min

„Baniorz”

Na podstawie Art. 15 ust 2 Ustawy Prawo Prasowe

imię i nazwisko do wiadomości redakcji „BNN”



W 2022 r. odsetek osób w wieku 16 - 74 lata zamawiających przez Internet towary lub usługi do użytku prywatnego w ciągu ostatnich 12 miesięcy wyniósł 64,6%, tj. o 3,4 p. proc. więcej niż w roku poprzednim. Świadczy to o tym, że staliśmy się społeczeństwem informacyjnym. Coraz częściej będziemy korzystać z różnych aplikacji. Jedną z nich jest mObywatel. Posiada ona wiele możliwości w tym nowość mDowód. Wiele osób już korzysta z tej aplikacji. Dla tych którzy jeszcze tego nie robią, postaramy się ją przybliżyć.

Możliwość potwierdzania tożsamości z wykorzystaniem aplikacji we wszystkich sytuacjach, w których dopuszczalne jest użycie dowodu osobistego zakłada ustawa o aplikacji mObywatel. Sejm zaakceptował zaproponowane przez Senat przepisy, zgodnie z którymi w mObywatelu dostępne będą legitymacje poselskie i senatorskie oraz karty rowerowe.

Nowa ustawa autorstwa ministra cyfryzacji reguluje kompleksowo kwestie związane z funkcjonowaniem tej aplikacji oraz warunki udostępniania i świadczenia w jej ramach nowych usług. Tym bardziej

że pandemia spowodowała wzrost oczekiwań obywateli w zakresie bezpiecznych form bezkontaktowego, tj. niewymagającego wzajemnej wymiany fizycznych dokumentów, potwierdzania tożsamości i uprawnień, zdalnego przekazania danych oraz załatwiania spraw urzędowych z wykorzystaniem usług online, w tym usług świadczonych za pomocą urządzeń mobilnych. Regulacje zastąpić mają dotychczasowe przepisy art. 19a - 19j ustawy o informatyzacji, na podstawie których obecnie funkcjonuje aplikacja mObywatel.

Rozwiązania nowej ustawy. Ustawa ma w szczególności na celu:

- stworzenie nowych podstaw prawnych dla funkcjonowania aplikacji mObywatel oraz usług w niej udostępnianych i świadczonych,
- wprowadzenie zmian prawnych stanowiących podstawy dla wykorzystywania i uznawania dokumentów elektronicznych, obsługiwanych przy użyciu aplikacji mObywatel, w życiu codziennym, co najmniej tak powszechnie jak to ma dziś miejsce w przypadku tradycyjnych dokumentów nieelektronicznych – w

szczególności doprecyzowanie warunków wykorzystywania i uznawania dokumentu elektronicznego, obsługiwanego przy użyciu aplikacji „mObywatel”, który służyć ma jako mobilny odpowiednik dowodu osobistego,

- umożliwienie wykorzystania aplikacji mObywatel jako czynnika uwierzytelniania profilu zaufanego, o którym mowa w ustawie o informatyzacji, co pozwoli na wygodniejsze użycie tego środka identyfikacji elektronicznej,
- upowszechnienie korzystania z usługi mLegitymacji szkolnej i studenckiej odpowiednio przez uczniów i studentów,
- uproszczenie i usprawnienie dotychczasowych procedur wdrażania nowych usług świadczonych w aplikacji mObywatel, w szczególności przed doprecyzowaniem warunków rozpoczęcia świadczenia przez podmioty usług opracowanych i udostępnionych przez ministra właściwego do spraw informatyzacji oraz usług opracowanych i udostępnionych na wniosek tych podmiotów,

- określenie warunków rozszerzenia zakresu danych wykorzystywanych w usługach udostępnianych i świadczonych w aplikacji mObywatel,
- zapewnienie możliwości dokonywania płatności w ramach usług świadczonych przez podmioty publiczne w aplikacji mObywatel,
- zapewnienie podmiotom świadczącym usługi w aplikacji mObywatel możliwości utrzymywania rejestrów związanych z tymi usługami w systemie teleinformatycznym ministra właściwego do spraw informatyzacji związanym z funkcjonowaniem aplikacji „mObywatel”,
- uregulowanie funkcjonowania nowego środka identyfikacji elektronicznej – tzw. profilu mObywatela – wydawanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej,
- Umożliwienie dostępu do usług e-Urzędu Skarbowego za pośrednictwem aplikacji mObywatel,
- udostępnienie mobilnej legitymacji osoby niepełnosprawnej, legitymacji służbowej nauczyciela, legitymacji doktoranta, mobilnego prawa wykonywania zawodów medycznych (lekarza, lekarza dentystry, pielęgniarki, położnej, diagnosty laboratoryjnego, farmaceuty, fizjoterapeuty, ratownika medycznego) oraz tymczasowego elektronicznego prawa jazdy (umożliwienie kierowcom kierowania pojazdem od razu po zdaniu egzaminie),
- stworzenie rozwiązania, w ramach którego jednostki samorządu terytorialnego oraz inne podmioty będą mogły prowadzić ewidencję w celu udostępniania dokumentów elektronicznych w aplikacji mObywatel, wydanych dla obywateli (mieszkańców, członków organizacji). Działania te przyczynią się do wyrównywania dysproporcji w zakresie dostępu do nowoczesnych technologii, w szczególności dla mieszkańców mniejszych gmin i powiatów,
- usprawnienie procesu finan-

sowania, rozwoju i utrzymania aplikacji.

mObywatel 2.0. 14 lipca ruszyła aplikacja mObywatel 2.0.

Obywatele otrzymali mDowód, czyli nowy, cyfrowy dokument tożsamości, który będzie powszechnie uznawany – w urzędach, bankach (od 1 września) i wszystkich miejscach, gdzie konieczne jest potwierdzenie tożsamości.

W III kwartale pojawi się też możliwość zastrzeżenia numeru PESEL. Każdy obywatel będzie miał możliwość wprost w aplikacji zablokować swój numer PESEL, co ochroni przed kradzieżą tożsamości, przykładowo zaciągnięciem w jego imieniu zobowiązań finansowych lub prawnych. Świeżo upieczeni kierowcy, zaraz po zdaniu egzaminu na prawo jazdy, automatycznie będą mieli dostęp do tymczasowego elektronicznego prawa jazdy, które upoważnia do kierowania samochodem.

Aplikacja umożliwi także płacenie on-line za usługi administracyjne. Bez prowizji i w kilku kliknięciach zapłacimy np. za podatek od nieruchomości i wniesiemy inne samorządowe opłaty. Dzięki usłudze ePłatności wszystkie zobowiązania finansowe, jakie wystawił nam urząd będą pod kontrolą z poziomu aplikacji. Narzędzie zyska nową szatę graficzną, zaprojektowaną zgodnie z obowiązującymi dla tego typu rozwiązań najnowszymi trendami. Korzystanie z niego będzie bardziej intuicyjne.

Obywatele już dziś mogą skorzystać z prostej i wygodnej funkcji autoryzacji za pomocą aplikacji mObywatel operacji z wykorzystaniem profilu zaufanego. Jest to nowa usługa, która działa w podobny sposób, jak w przypadku potwierdzania przelewów bankowych.

Dzięki niej można potwierdzać logowanie, składać podpisy

i wprowadzać zmiany w profilu zaufanym aplikacją mObywatel za pomocą kodami SMS. Wystarczy stworzyć powiadomienie PUSH w aplikacji mObywatel i jednym naciśnięciem potwierdzić daną czynność.

mObywatel pozwala korzystać z 16 usług. Aplikacja mObywatel została po raz pierwszy udostępniona w 2017 r, początkowo jako usługa mTożsamość. Usługa ta pozwalała na posługiwanie się dokumentem zawierającym dane użytkownika pobrane z rejestru PESEL oraz Rejestru Dowodów Osobistych, które m. in. odpowiadały danym, jakie zawierał wydany użytkownikowi dowód osobisty. Aplikacja jest sukcesywnie rozwijana i rozbudowywana o kolejne usługi, tak aby można było posługiwać się nią m.in. przy użyciu smartfona. Obecnie aplikacja mObywatel zawiera następujące usługi: mObywatel; mPojazd; mPrawo Jazdy i Punkty Karne; mLegitymacja szkolna; mLegitymacja studencka; Małopolska Karta Aglomeracyjna; Bilkom – bilety kolejowe; eRecepta, Karta Dużej Rodziny (mKDR); Unijny Certyfikat Covid; Polak za granicą; Koronawirus: informacje i zalecenia (usługa zawieszona); Legitymacja UUT (UUT - ulgowe usługi transportowe); Diia.pl (mobilny dokument tożsamości dla obywatela Ukrainy); Naruszenia środowiskowe; Złóż wniosek.

Aplikację mObywatel, można pobrać na systemy Android z Google Play lub iOS z App Store. Aby zacząć z niej korzystać, trzeba załogować się przez profil zaufany.

Emerytura

EMERYTURY POMOSTOWE WYWALCZONE - ZACHOWANE

Na początek trochę historii:

W 19 października 2022 roku pod barwami OPZZ i ZZDR PKP wzięliśmy udział w manifestacji w obronie emerytur pomostowych:

WALCZYMY O EMERYTURY POMOSTOWE!

MANIFESTACJA



LIKWIDACJI
emerytur pomostowych!



DYSKRYMINACJI
1,3 mln pracowników
zatrudnionych po 01.01.1999 r.!



POSZERZENIA katalogu prac
w szczególnych warunkach
i o szczególnym charakterze!



Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

www.opzz.org.pl



Problemy stanowisk

I jak w podziękowaniach napisał Przedwodniczący ZZDR PKP – RAZEM osiągnęliśmy.

ZWIĄZEK ZAWODOWY DYŻURNYCH RUCHU PKP
RADA KRAJOWA
03-409 Warszawa ul. Wileńska 2/4
tel./fax. kol. 022-4733613, tel./fax. 022-0086226.
e-mail: radakrajowazdrpkp@gmail.pl
RK ZZDR PKP Nr 81/10/2022 Warszawa, dnia 19.10.2022r

Koleżanki i Koledzy
Członkowie
Rady Krajowej
ZZDR PKP

Szanowne Koleżanki i Koledzy!

Z całego serca dziękuję Wam za liczny udział w pikniku organizowanej przez OPZZ w dniu 19.10.2022r. pod Ministerstwem Pracy. Wasza mobilizacja, mimo deszczowej pogody, pokazuje, że pracownicy związani z transportem oraz pracownicy kolei potrafią się zjednoczyć, aby upomnieć się, o nasze emerytury pomostowe tzn: **wprowadzenie zasady niewygasaną emerytur pomostowych oraz poszerzenia wykazu prac w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze.** Razem zwyciężymy i tylko przez wspólne działanie Jesteśmy w stanie coś osiągnąć dla pracowników, członków Naszego związku.

W imieniu Rady Krajowej

[Podpis]

Dnia 16 sierpnia 2023 roku Prezydent RP podpisał ustawę z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych, a także niektórych innych ustaw. Nowelizacja realizuje postulat OPZZ i uchyla wygasający charakter emerytur pomostowych, a także dokonuje korekty w instytucji rekompensaty.

Od 1 stycznia 2024 r. wejdą w życie zmiany w ustawie o emeryturach pomostowych tj. zmianie ulegną zasady dotyczące ustalania emerytur pomostowych w poniższym zakresie.

Nowe regulacje:

- **uchylają wygasający charakter emerytur pomostowych** - na podstawie nowych przepisów został usunięty warunek wykonywania przed 1 stycznia 1999 r. prac w

szczególnych warunkach lub prac w szczególnym charakterze [3] z ustawy o emeryturach pomostowych lub z ustawy emerytalnej, który decydował o wygasającym charakterze emerytury pomostowej [4]. Prawo do emerytury pomostowej będą mogły zatem nabyć również osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r., które rozpoczęły wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze po 31 grudnia 1998 r., a nawet takie osoby, które wykonywanie takiej pracy rozpoczęły dopiero po 31 grudnia 2008 r. Oznacza to, że prawo do emerytury pomostowej będą nabywały kolejne roczniki pracowników zatrudnionych przy pracach z ustawy o emeryturach pomostowych bez zagrożenia, że nie nabędą prawa do emerytury pomostowej tylko z tego powodu, że nie pracowały w określonych warunkach przed 1 stycznia 1999 r. W celu nabycia prawa do emerytury pomostowej konieczne będzie nadal łączne spełnienie pozostałych warunków wymaganych do przyznania tego świadczenia, czyli osiągnięcia określonego wieku, stażu ubezpieczeniowego oraz posiadania okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszącego co najmniej 15 lat, a także warunku wykonywania po 31 grudnia 2008 r. prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze z ustawy o emeryturach pomostowych, co najmniej przez 1 dzień;

- **zmieniają definicję i zasady przyznawania rekompensaty** w taki sposób, by jasno wynikało z nich, że odmowa ustalenia rekompensaty w formie dodatku do kapitału początkowego dotyczy tylko tych ubezpieczonych, którzy uprawnie-

nia do emerytury pomostowej lub emerytury wcześniejszej [5] mają ustalone prawomocną decyzją organu rentowego (rekompensata przysługuje ubezpieczonemu, jeżeli przed 1 stycznia 2009 r. ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy emerytalnej, wynoszący co najmniej 15 lat);

- **zmieniają zasady zawieszania prawa do emerytury pomostowej** w taki sposób, że prawo do emerytury pomostowej będzie ulegało zawieszeniu bez względu na wysokość uzyskiwanego przychodu w razie podjęcia przez uprawnionego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych [6], nie tylko na podstawie stosunku pracy, ale również na podstawie umowy cywilnoprawnej (dotyczy to umów cywilnoprawnych zawartych po wejściu w życie ustawy zmieniającej);
- **nowe zasady ustalania emerytury pomostowej** z pominięciem warunku dotyczącego konieczności rozpoczęcia pracy w szczególnych warunkach lub pracy w szczególnym charakterze przed 1 stycznia 1999 r., wynikające z ustawy zmieniającej, będą stosowane do nowych postępowań w sprawie emerytury pomostowej, a także do postępowań wszczętych przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej i niezakończonych do tego dnia wydaniem prawomocnej decyzji organu rentowego.

To sukces WAS wszystkich, którzy wierzycie w siłę jedności i odpowiedzialnie czynnie na nasze apele o włączenie się do wspólnych działań.

Jeszcze raz DZIĘKUJEMY!!!

CZAS ROZWIĄZAĆ PROBLEMY STANOWISK Z MONITORAMI EKRAKOWYMI

Szanowna
Pani Marlena Małąg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

W odpowiedzi na przekazany w trybie konsultacji społecznych projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pra-

cy wyposażonych w monitory ekranowe (Ldz. DPP-I.0210.16.5.2023. JM), Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przedstawia poniższą opinię.

W odniesieniu do treści przedmiotowego projektu, OPZZ wnioskuję o uzupełnienie przepisów o jednoznaczne do interpretacji doprecyzowania odnoszące się do praktycz-

nych problemów, jakie zgłaszają organizacje członkowskie OPZZ. Chodzi o następujące kwestie:

1) Po pierwsze:

Konieczne są jednoznaczne regulacje w zakresie stosowania przepisów bhp niniejszego rozporządzenia dotyczące stanowisk pracy wyposażonych w wiele monitorów ekranowych.

z monitorami

Wątpliwości w tym obszarze zgłaszane są od lat przez organizacje związkowe zrzeszone w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych branży kolejowej m.in. Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP np. w pracy w centrach sterowania.

Chodzi o pracę na stanowiskach wyposażonych w monitory telewizyjnej przemysłowej i stanowiskach monitoringu, gdzie wymagany jest stały nadzór (obserwacja) określonego terenu czy też stanu urządzeń. Wymaga to jednoznacznego uregulowania, ponieważ pracodawcy nie chcą uznawać takiej pracy jako pracy w rozumieniu przepisów omawianego rozporządzenia, a tym samym pracownik ma problemy z uzyskaniem np. okularów korygujących wzrok. W naszej ocenie trudno jest zrozumieć, czym się różni w swej szkodliwości na narząd wzroku pracownika monitor wchodzący w skład zestawu komputerowego od takiego samego monitora ekranowego stojącego na tym samym biurku, ale nie wchodzącego w tzw. „osprzęt komputera”.

Wiadomym jest, że ww. rozporządzenie obejmuje wszystkie osoby zatrudnione przez pracodawcę użytkujące w czasie pracy monitor ekranowy (bez bliższego określenia jego rodzaju), co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

Stąd konieczne jest jednoznaczne doprecyzowanie, że przepisy niniejszego rozporządzenia obejmują także takie sytuacje, jak praca z wieloma monitorami.

2) Po drugie:

Brakuje jakichkolwiek regulacji dotyczących liczby możliwych do obserwacji i stałego nadzoru monitorów ekranowych.

Obecny stan prawny pozwala pracodawcom, w tym pracodawcom kolejowym, na polecenie pracownikom odpowiedzialnym za szeroko pojęte bezpieczeństwo publiczne, obsługę i nadzór nad nieograniczoną w zasadzie liczbą monitorów ekranowych. Skutkuje to tym, że pojedynczy pracownik ma obowiązek prowadzenia obserwacji i stałego nadzoru od kilku do kilkudziesięciu monitorów ekranowych różnego przeznaczenia.

3) Po trzecie:

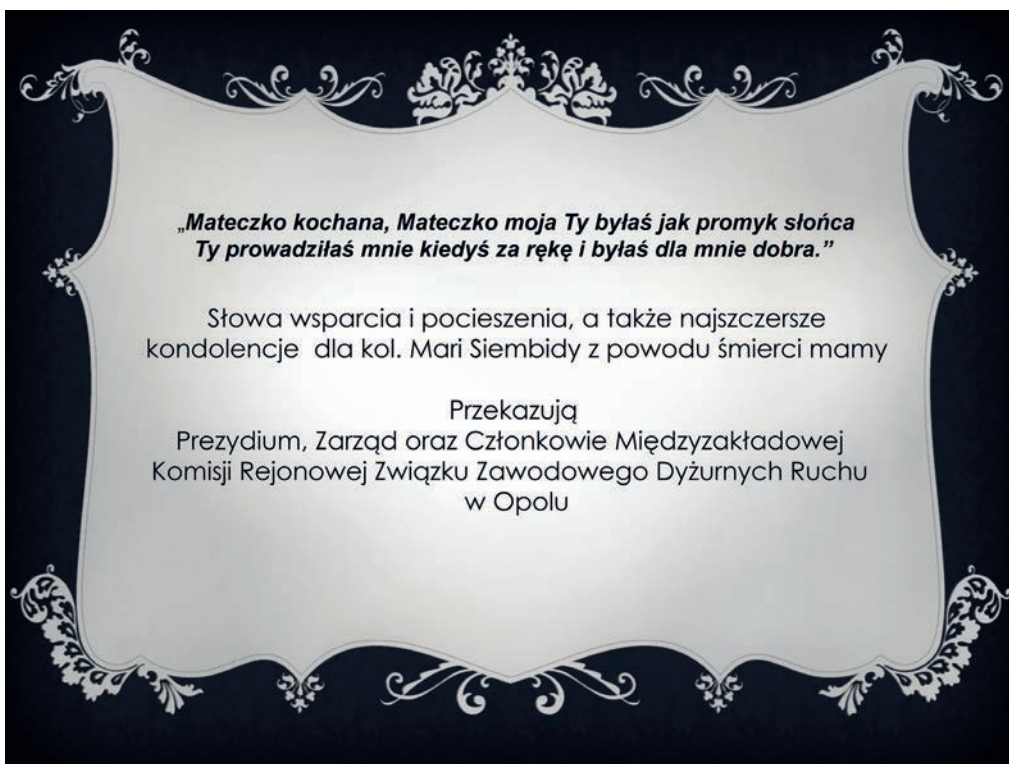
Praktyczne problemy związane z interpretacją przepisów i stosowania rozporządzenia dotyczą także stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe pracowników obsługujących skanery i tablety. Jak w takich sytuacjach ma wyglądać ochrona pracowników pracujących na takich stanowiskach ?

OPZZ gorąco apeluje o pochylenie się

nad zagadnieniami zawartymi w naszym piśmie i takie doprecyzowanie przepisów, aby nie było dowolności interpretacyjnych stosowania rozporządzenia w opisanych sytuacjach.

Obecna nowelizacja przepisów jest doskonałym momentem na regulację w takim kierunku, by uwzględnić także tego rodzaju stanowiska pracy i dać pracownikom gwarancję ergonomicznych stanowisk pracy. Przepisy mają służyć ludziom i eliminować problemy praktyczne, stąd wyrażamy oczekiwanie, że w trakcie analizy uwag Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej znajdzie sposób na stosowne doprecyzowania zapisów rozporządzenia.

Do pozostałych, doprecyzowujących zapisów projektu nowelizacji rozporządzenia, OPZZ nie wnosi zastrzeżeń merytorycznych. Z zadowoleniem przyjmujemy, że projektodawca zauważył konieczność dostosowania przepisów rozporządzenia do rozwoju techniki i znowelizował ponad 20-letnie przepisy odnoszące się do pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.



A może pociągiem

A może pociągiem

W jednym z wcześniejszych artykułów wspomniałam o Ząbkowicach Śląskich. Dziś powracam do tego tematu.

ZĄBKOWICE ŚLĄSKIE (FRANKENSTEIN)

Ząbkowice Śląskie położone są na linii kolejowej nr 137 (Katowice – Legnica) oraz na linii 318 (Ząbkowice Śl. Mały Dworzec-Dzierżoniów) i linii 320 (Ząbkowice Śl. Mały Dworzec – Kondratowice.) Obie te linie (318 i 320) zostały zamknięte w 1991 roku. Pierwsze połączenie Ząbkowice Śl. otrzymała z Jaworzyną Śląską w 1858 r, a w 1874 z Kamieńcem Ząbkowickim.

Ząbkowice Śląskie od chwili jego założenia to jest od 1280 roku do 1946 nosiło nazwę Frankenstein.

Ząbkowice Śląskie (Frankenstein) zostało ulokowane na skrzyżowaniu dróg z Wrocławia do Pragi i traktu z biskupiej Nysy do Świdnicy. Miasto posiadało świetne usytuowanie obronne, oprócz murów i wież obronnych położone było na stromym opadającym zboczach, dodatkowo dostępu do miasta broniły bagna i rozlewiska rzek Budzówki i Węzy. Od roku 1298 Ząbkowice Śląskie posiadało prawo składu soli i otowiu, oraz prawo mili oznaczające zakaz zakładania w promieniu jednej mili od miasta kramów, jatek, i karczm.

Ząbkowice Śląskie (Frankenstein) w okresie średniowiecza odgrywały ważną rolę jako ośrodek sądowniczy już w 1325 r ustanowiono tu Sady Dworskie a od 1351 roku miasto otrzymało wyższe prawa sądownicze. Mury obronne wraz z wężami i bastejami w Ząbkowicach Śl. Przetrwały w całości do początków XIX wieku lecz w 1815 roku rozpoczęto rozbiorczą fortyfikację. Największą tragedią jaką rozegrała się w Ząbkowicach Śląskich to pożar z dnia 24 kwietnia 1858 roku. Żywiół strawił prawie całe Ząbkowice i pobliską wieś Sadlno.

Ząbkowice Śląskie mimo ogromnego pożaru z 1858r zachowała wiele wspaniałych zabytków. Na szczególną uwagę zasługuje Krzywa Wieża wysokości 34 metrów i odchylona od pionu 2 metry 14 centymetrów oraz ruiny zamku.

Zwiedzając Ząbkowice Śląskie oprócz Krzywej Wierzy i ruin zamku warto zwiedzić, Kościół parafialny św. Anny z 1413 r, Kościół Podwyższenia Krzyża wraz z zabudowaniami klasztorными, Cerkiew Prawosławną pw. Św. Jerzego, mury obronne z basztą gołębią, neogotycki ratusz, dom rycerza Kauffunga obecnie Izba Pamiątek Regionalnych.

Ząbkowice Śląskie (Frankenstein) zapisało się w literaturze światowej i krajowej.

Pierwsze wydarzenie, które znalazło odbicie w literaturze, to proces grabarzy z Frankenstein (Ząbkowic Śl.) którzy to w 1606 roku zostali posądzeni o spowodowanie zarazy morowego powietrza (dżumy) na mieszkańców Frankenstein (Ząbkowic Śl.) oraz o czary i bezczeszczenie zwłok. Proces grabarzy odbył 20 września 1606 roku Ośmiu grabarzy sześciu mężczyzn i dwie kobiety skazano na śmierć. Łącznie w tej sprawie skazano na śmierć 17 osób. Wydalenie i proces grabarzy z Frankenstein opisywały gazety w Augsburgu. W Lipsku w 1608r wydano drukiem kazania pastora Samuela Heinitza w których mówił o procesie grabarzy z Frankenstein. Wielu publicystów spekuluje że wydarzenia jakie miało miejsce w Ząbkowicach Śl. stały się kanwą powieści Mary Shelly „Frankenstein”.

Kolejne wydarzenie które znalazło odbicie w literaturze to męczeńska śmierć trzech mnichów z zakonu dominikanów. Wydarzenie to miało miejsce w

czasie religijnej wojny husyckiej. W wielki piątek 2 kwietnia 1428 r husyci zdobyli miasto. Rozpoczął się rabunek i rzeź mieszkańców. Po wtargnięciu do klasztoru zabito maczugą ojca Jana Bude, ciało rozczłonkowali i rozrzućili po dziedzińcu klasztornym, przeora klasztoru ojca Mikołaja Carpentariusa spalono na stosie ułożonym z wyposażenia kościoła, trzecim mnichem który stracił życie był diakon Andrzej Cantoris, jego husyci powiesili w Bramie Wrocławskiej, a następnie strzelano do niego z łuku. Cała trójka przed śmiercią została oskaipowana. Relikwiarz ze szczątkami mnichów znajduje się przy ołtarzu główny kościoła Podwyższenia Krzyża Świętego ul. Grunwaldzka 8.

Sceny męczeństwa – mnichów przedstawił Andrzej Sapkowski w powieści „Boży bojownicy”.

Do Ząbkowic Śląskich dojeżdżamy Kolejami Dolnośląskimi.

ZĄBKOWICE ŚLĄSKIE

SŁONECZNA JESIEŃ z Naturą...



PAKIET
7DNI

TERMIN:
27.08-30.09.2023

* 31.08-30.09.2023 r.
** Bez wyżywienia
*** Z wyżywieniem HB
od 27.08-17.09.2023 r.

Wyżywienie HB:
- śniadanie
- obiadokolacja

www.naturatour.pl

SZCZEGÓŁY OFERTY:

Infolinia **22 266 87 65**
oraz nasze Biura Podróży

- Świnoujście od **1260** zł/os./pakiet
- Dziwnówek **980** zł/os./pakiet
- Mielno **980** zł/os./pakiet
- Ustronie Morskie* od **1180** zł/os./pakiet
- Ustka **1180** zł/os./pakiet
- Spała od **780** zł/os./pakiet
- Karpacz od **820** zł/os./pakiet
- Zakopane od **990** zł/os./pakiet
- Jastarnia** **1980** zł/domek 4 os.
- Jastarnia*** od **825** zł/os.