

ZWIĄZEK ZAWODOWY DYŻURNYCH RUCHU PKP SEKTOR INFRASTRUKTURY



03- 409 Warszawa, ul. Wileńska 2
tel. (922) 47 32 818, fax. (922) 47 33 012
e-mail: sizzdrpkpwarszawa@o2.pl

SI ZZDR PKP 15/JO/01/25

Warszawa, dnia 30.01.2025 r.

PKP Polakie Linie Kolejowe S.A.	
CENTRALA	
Sekretariat Prezesa Zarządu	
Data wpływu	2025 -01- 30
Nr z rejestru przesyłek przychodzących	
Ilość załączników	Podpis <i>[Signature]</i>
Skierowano do kom. org./znak sprawy	

Pan
Piotr Wyborski
Prezes Zarządu
Spółki PKP PLK S.A.
Warszawa

Szanowny Panie Prezesie

SI ZZDR PKP zwraca się do Pana Prezesa z uprzejmą prośbą o udzielenie informacji na temat możliwości zawierania przez Dyrektorów poszczególnych jednostek organizacyjnych umów o pracę na czas nieokreślony.

W związku z trwającymi stale procesami optymalizacji zatrudnienia w różnych pionach i zespołach pracowniczych, w tym w pionie inżynierii ruchu - zespole zwrotniczych, otrzymujemy z terenu działalności naszych komisji zakładowych zapytania dotyczące przyczyn niezawierania z pracownikami zespołu zwrotniczych umów o pracę na czas nieokreślony. Z reguły dotyczy to sytuacji, w której pracownicy ci zatrudnieni są w spółce od niemal 2 lat, umowa na podstawie której obecnie pracują jest trzecią z kolei, a więc kolejna powinna zostać zawarta na czas nieokreślony. Niestety pracowników takich informuje się, że z dniem zakończenia biegu ostatniej z umów na czas określony stosunek pracy wygaśnie. Zdarza się, że powodem nieprzedłużenia umowy o pracę jest np. cięża pracownicy i ewentualne korzystanie przez taką pracownicę z uprawnień rodzicielskich, co jest nie tylko nieetyczne ale w naszej opinii niezgodne z prawem. Dodatkowo argumentem nijako mającym „bronić” takiego działania jest stary, wytarty slogan – „no bo centrala kazała optymalizować zatrudnienie, to co my możemy?”.

Uważamy, że działanie takie jest z wielu powodów dalece nierozsądne ponieważ;

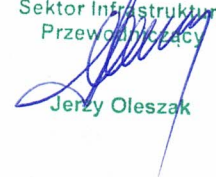
- z reguły problem dotyczy ludzi młodych z potencjałem i możliwościami dalszego rozwoju zawodowego w firmie,
- tracimy z firmy wyszkolonych, wykwalifikowanych pracowników nierzadko legitymujących się kierunkowym wykształceniem wyższym,
- firma poniosła określone koszty badań medycznych, szkolenia kursowego, przygotowania stanowiskowego tych pracowników,
- Pracownicy ci stanowią dla firmy określony potencjał ludzki który można w przyszłości, po odpowiednim przeszkoleniu wykorzystać dla uzupełnienia braków kadrowych np. w zespole dyżurnych ruchu czy utrzymania USRK,
- Pracownicy ci w wielu przypadkach zgłosili akces podniesienia kwalifikacji zawodowych i złożyli pisemne wnioski o skierowanie ich na kurs np. dyżurnych ruchu (uzyskując pozytywne rekomendacje swoich bezpośrednich przełożonych),

- bardzo często pracownicy ci podnoszą na własny koszt swoje kwalifikacje zawodowe podejmując naukę na kierunkach kolejowych uczelni wyższych.

Jeśli nasza firma ogłaszając rekrutacje, pisze w ogłoszeniach o naborze do pracy, że zatrudnienie w niej to gwarancja stabilizacji zawodowej i życiowej to pracownik musi mieć tego pewność i nie może usłyszeć po 2 latach uczciwej pracy, że „*tak kiedyś było, ale te czasy już minęły*”. W związku z powyższym uprzejmie prosimy o pilne zlecenie zajęcia się sprawą.

Z Poczuciem

Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu PKP
Sektor Infrastruktury
Przewoźnicy



Jerzy Oleszak