



# Rozdroża

Grudzień 2015 NR 12 (149)

Gazeta Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w Warszawie

Czytaj nas także w Internecie - <http://zzpkm.org.pl>

## Pakt społeczny zagwarantuje pracownikom podwyżki?

Firmy i związkowcy nie wykluczają rozmów o umowie społecznej. Ich poparcie zależy m.in. od tego, jak ma być egzekwowana poprawa warunków pracy.

Jeśli pracodawca podwyższy pensje i będzie zatrudniał na umowie o pracę, zyska wsparcie, np. ulgę podatkową lub w opłaceniu składek na ZUS. To podstawowe założenie paktu dla wynagrodzeń, czyli umowy społecznej, jaką z zatrudniającymi i związkami zawodowymi chce zawrzeć rząd. To, czy zostanie on zrealizowany, zależy głównie od woli tych pierwszych. Z opinii zebranych przez DGP wynika, że związkowcy i pracodawcy są zainteresowani taką propozycją.

– Każde rozwiązanie, które mają służyć wspieraniu zatrudnienia na umowach o pracę oraz podwyżce płac, są godne uwagi – wskazuje Henryk Nakonieczny, członek prezydium komisji krajowej NSZZ „Solidarność” ds. dialogu społecznego i negocjacji.

Zgoda na pakt będzie jednak zależać od wielu szczegółów – począwszy od sposobu wspierania firm, a skończywszy na zasadach ich kontroli.

### Komu pomóc?

Kwestią, która budzi zaciekawienie partnerów społecznych, jest zakres podmiotów, które mogłyby uczestniczyć w umowie.

– Pojawia się pytanie, czy pakt dotyczyłby tylko członków organizacji pracodawców i pracowników, które są reprezentowane w Radzie Dialogu Społecznego, czy też umowa zawarta przez rząd i partnerów społecznych byłaby jedynie deklaracją umożliwiającą przygotowanie ustawy, na podstawie której także inne firmy i ich pracownicy mogliby korzystać z rozwiązań na rzecz poprawy warunków pracy – zauważa dr Monika Gładoch, radca prawny, kancelaria M. Gładoch Specjaliści Prawa Pracy, ekspert Pracodawców RP.

W tym zakresie istotne jest także to, na jakich warunkach firmy byłyby zobligowane do podejmowania konkretnych działań (np. podwyżki pensji).

– W takich przypadkach należy być ostrożnym, bo takie zobowiązanie mogło-

by uchodzić za jakąś formę sterowania przedsiębiorstwami – wskazuje dr Grzegorz Baczewski, dyrektor departamentu dialogu społecznego i stosunków pracy Konfederacji Lewiatan.

Pracodawcy wskazują, jak istotne będą szczegółowe zasady uczestnictwa w pakcie. Ważne będzie np. to, czy firmy zostaną zobowiązane do utrzymywania odpowiedniego stanu zatrudnienia przez okres korzystania z publicznego wsparcia (co byłoby równoznaczne z brakiem możliwości zwolnień przez dłuższy czas). Takie rozwiązanie przewidywała np. pierwsza ustawa antykryzysowa (w latach 2009–2011), na podstawie której firmy, które w okresie spowolnienia gospodarczego miały problemy ekonomiczne, mogły ubiegać się o publiczne subsydia na utrzymanie miejsca pracy. Z uzyskaniem takiej pomocy wiązał się jednak zakaz redukcji etatów. Obostrzenie to było jedną z przyczyn znikomego zainteresowania publiczną pomocą (firmy wykorzystały zaledwie kilka proc. zagwarantowanych na to środków).

### JAKIE KOSZTY?

Zdaniem zatrudniających warto jednak rozmawiać o sposobie, w jakim miałyby być osiągnięte wzrosty wynagrodzeń.

– To ważne z punktu widzenia dbałości o konkurencyjność polskiej gospodarki. Trzeba zastanowić się jednak, czy nie należałoby po prostu obniżyć pozapłacowe koszty pracy. Są one porównywalne z obciążeniami w innych krajach, ale dla rozwijającej się gospodarki to wciąż za wysoki pułap – dodaje ekspert Konfederacji Lewiatan.

Kwestia ta jest szczególnie ważna dla pracodawców, bo mają oni wątpliwości, czy zwolnienia lub ulgi rzeczywiście będą oznaczać korzyść dla firm.

– Skoro pracodawca miałby podwyższać pensje, a wysokość składek zależy od wysokości wynagrodzenia, to może się okazać, że – pomimo ulg – będzie wpłacać do ZUS tyle samo pieniędzy, ile odprowadzał wcześniej, czyli przed uczestnictwem w pakcie.





# Byłem jednym z pionierów



Maciej Świątek - diagnosta w R-4/MZA "Stalowa"; grudzień 2015

foto: wtko2015

W ramach rocznicowych (30-tych) obchodów „Stalowej” chcielibyśmy przedstawić naszemu czytelnikom jeszcze jedną sylwetkę człowieka związanego ze „Stalową” od ponad 30-lat.

Maciej Świątek trafił na „Stalową” 3 listopada 1984 roku, czyli na przeszło rok przed jej oficjalnym otwarciem w 1985 roku. Był jednym z nielicznych wówczas, bo większość oddelegowanych traktowało „Stalową” jak karną zsyłkę tam, gdzie wrony zawracają, o ile wrócić, który chciał pracować na nowej zajezdni. Przy pierwszej nadarzającej się okazji bez wahania złożył stosowne podanie i trafił do pierwszej brygady pionierów nowych terenów pod zarząd wówczas jeszcze Miejskich Zakładów Komunikacyjnych (MZK). Nazwanie ich pionierami nie jest przesadne, gdyż warunki, w jakich im przyszło wówczas pracować, niewiele odbiegały od warunków pionierów z tzw. dzikiego zachodu.

W MZA, z każdym rokiem, ubywa tzw. dzieci MZK – ludzi, którzy swoją karierę z autobusami zaczęli jeszcze, jako uczniowie szkoły

zawodowej przy MZK, która mieściła się przy Włociańskiej. Maciek jest jednym z nich, gdyż z MZK związał się jeszcze w 1980 roku, jako uczeń szkoły w klasie mechaników samochodowych. Po trzyletniej nauce jego pierwszą zajezdnią był zakład na Woronicza, z którego po roku na własną prośbę trafił na Stalową.

- Szczerze mówiąc, gdy przyszedłem na Stalową, wydawało mi się, że będę pracował w nowej zajezdni, jako

mechanik – wspomina Maciek – jednak dość szybko „przekwalifikowałem się” na malarza i stolarza. Pamiętam, że z mistrzem jeździłszy do dużej stolarni w Instytucie Badań Jądrowych w Świerku po odbiory robionych dla naszej zajezdni tzw. drewnianych odbojów – specjalnych listew mocowanych do ścian na korytarzach w wykańczanym budynku administracyjnym. Można je było zobaczyć jeszcze niedawno. Ilekroć na nie patrzyłem przypominałem sobie tamte czasy.

A gdy nie byliśmy zajęci stolarką to chwytaliśmy za wiadra z farbą i malowaliśmy nieskończenie długie ściany pokoi, korytarzy. Czasami wydawało się nam, że nigdy nie skończymy tego malowania i „polegniemy” gdzieś przy którejś ze ścian a we wspomnieniach napiszą o nas: „dzielni mechanicy z MZK zginęli na posterunku pełniąc swą malarską służbę”.

Jednak dotrwaliśmy do uroczystego otwarcia i zajezdnia ruszyła. Ja zostałem... zaopatrzeniowcem. Nie wydaje mi się, że tylko ze względu na „malarskie zasługi”.

Raczej, dlatego, że po prostu były takie potrzeby. I tak do 1986 roku, kiedy powołano mnie do wojska zajmowałem się niemal całym szerokim wachlarzem zaopatrzenia dla zajezdni.

W wojsku zdobyłem trochę doświadczenia, jako mechanik i po powrocie na Stalową w 1988 roku zostałem diagnostą. Jednak nie długo, trafiłem wreszcie na warsztat na OC i z czasem zostałem mistrzem na OC. Latem 1992 roku zostałem przydzielony do tworzenia montowni Ikarusów na Stalowej i jesienią tego samego roku wyjechałem z pierwszą grupą mechaników na szkolenie na Węgry. Z montownią byłem związany do samego końca jej istnienia, czyli do 1997 roku. Szczerze mówiąc był to niezapomniany czas, ale coś zrobić wszystko się zmieniło. Powróciłem na stanowisko mechanika a od 2010 roku jestem ponownie diagnostą.

- Wracając do tamtych czasów, początków „Stalowej” – wspomina Maciek – warto wspomnieć o ludziach tamtego czasu. O kierownikach - Janie Menteckim – odpowiedzialnym z Działu Pomocniczy ZTT, Stanisławie Kwiatkowskim – odpowiedzialnym za dział Obsługi ZTO, kierownicze magazynu Mariannie Pachnik, kierownicze kadr Teresie Kraciuk, która potrafiła po pracy znaleźć czas na śpiewanie w chórze „Surma”. Nie można zapomnieć o majstrach Tadeuszu Ludwickim, Tadeuszu Wytrykusie, Wojciechu Krupie, pracownikach: Zdzisławie Dudku, Piotrze Rek, Andrzeju Sionek, Eugeniuszu Posemkiwicz, Henryku Łuczak, Cezarze Jasiuk, Edwardzie Wierzbickim i innych. Wiele z nich nie ma już wśród nas, ale trzeba o nich pamiętać, bo to m. in. oni budowali taką „Stalową”, jaką dzisiaj mamy. Z roku na rok coraz piękniejszą.



## Pakt społeczny ...

A jednocześnie musiały zatrudniać na umowach o pracę, które dla niego wiążą się z większym ryzykiem niż zatrudnienie na innej podstawie – wyjaśnia dr Monika Gładoch.

Wątpliwości ma też strona związkowa.

– Istotne jest np. to, co rozumiemy pod pojęciem ulgi w opłacaniu składek. Jeśli firma miałaby wpłacać mniej do ZUS, to traciliby na tym pracownicy. Inaczej należałoby zaś ocenić propozycję publicznej pomocy w opłacaniu należności składowych, bo takie rozwiązanie byłoby korzystne dla obu stron stosunków pracy – zauważa Henryk Nakonieczny.

### KTO SPRAWDZI?

Jest też pytanie o sposób weryfikacji tego, czy firma, która przystąpi do umowy społecznej, realizuje jej postanowienia.

– Uzyskanie jakiejś formuły zwolnienia podatkowego lub ulgi w opłacaniu innych danin publicznych to istotna forma pomocy. Ważne jest także określenie tego, kto

i na jakich zasadach miałby sprawdzać, czy pracodawca korzystający z takich przywilejów rzeczywiście zatrudnia na umowach o pracę i podwyższa pensje – podnosi Paweł Śmigielski, dyrektor wydziału prawno-interwencyjnego OPZZ.

Tłumaczy, że bez takiego nadzoru trzeba liczyć się z wystąpieniem przypadków, gdy firma skorzysta z pomocy, ale nie poprawi w istotny sposób warunków zatrudnienia. Trudno liczyć na to, że pracownicy będą w stanie samodzielnie wymusić właściwą realizację umowy społecznej.

– W tym kontekście trzeba przypomnieć, że do tej pory paktów zawierane ze stroną społeczną nie były dotrzymywane. Dlatego skłaniałbym się raczej ku temu, aby rozwiązania ewentualnie wypracowane przez rząd i partnerów społecznych miały podstawę w przepisach prawnych, bo wtedy łatwiejsze byłoby ich egzekwowanie – przekonuje Henryk Nakonieczny.

Zdaniem pracodawców rozbudowana weryfikacja przestrzegania paktu może jednak spowodować skutki sprzeczne z samą ideą jego zawarcia.

– Jeśli pracodawca będzie wiedział, że uczestnictwo w umowie będzie równoznaczne z ciągłymi kontrolami w przedsiębiorstwie, nie będzie nim zainteresowany. Dodatkowo zawarcie paktu byłoby równoznaczne z wzrostem aparatu administracyjnego, bo przecież ktoś musiałby przeprowadzać kolejne kontrole. A to oznacza dodatkowe koszty – wyjaśnia dr Grzegorz Baczewski.

Mimo wszystkich tych wątpliwości partnerzy społeczni są zainteresowani rozmowami w sprawie rządowych propozycji.

– Najlepszym forum będzie Rada Dialogu Społecznego – podsumowuje dr Grzegorz Baczewski.

autor: **Łukasz Guza 07.12.2015,**

<http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-kariera/artykuly/909578,podwyzki-dzieki-pakto-wi-spolecznemu.html>

# Praca, praca i jeszcze raz praca z ludźmi

## Rozmowa z Eugeniuszem Talarek z R-4/MZA „Stalowa”

**Redakcja:** - Zbliżamy się końca obecnej kadencji Zarządu Oddziałowego „Stalowa” ZZPKM.

Jak oceniasz te minione kilka lat z perspektywy przewodniczącego Zarządu Oddziałowego?

**Eugeniusz Talarek:** - Trzeba powiedzieć, że sporo zrobiliśmy, choć nie na tyle, żeby powiedzieć, że możemy spocząć na tzw. „laurach”.

Jedną z najważniejszych spraw, które trzeba załatwić, to przed wszystkim wyższe zarobki dla kierujących pojazdami, zaplecza i pracowników umysłowych. Myślę, że w grupie kierujących najniższy zarobek powinien być w granicach 4,5 tysiąca złotych netto (na rękę) do którego powinny dochodzić premie, dodatki, itd. Zdaję sobie sprawę, że nie jest to takie proste. Bo nie wystarczy dać, to najłatwiej, ale potem to utrzymać i nie zabierać ludziom, tłumacząc – że gorsze wyniki firmy i nie stać jej na utrzymanie dotychczasowych zarobków.

Niestety takie sytuacje się zdarzają i nie chciałbym, aby to było praktykowane również w MZA.

W każdym bądź razie trzeba o tym rozmawiać, negocjować, szukać rozwiązań. Stałych i stabilnych dla obu stron.

Mówiąc o pieniądzu, myślę, że równie pilną sprawą jest przedyskutowanie, a właściwie rozpoczęcie rozmów i stworzenie nowego systemu karania finansowego kierowców za przewinienia. Obecny, który posiada wiele wad, jest nieczytelny i zbyt restrykcyjny. Jest w nim zbyt wiele „luk”, które są wykorzystywane przez kierownictwo do karania. A trzeba powiedzieć, że wiele tzw. „przewinień” za które odbiera się premie nie jest tylko z winy kierujących. Nie sposób wymienić tutaj „wszystkich kwiatków”, ale naprawdę jest tego sporo. Np. punktualność, przyśpieszenia, opóźnienia. Wiele z nich powstaje nie z winy kierowcy a z powodu gwałtownych, żeby nie powiedzieć „dynamicznych” zmian ruchu na drodze, pogody, pory roku, itd. Przy dzisiejszej technice „podglądania” kierowcy, wozu poprzez GPS doskonale widać, że w deszczowy dzień jest więcej opóźnień, ruch na mieście jest wolniejszy. A pogodny, suchy dzień cały ruch idzie płynniej. Wystarczy tylko analizować te dane, żeby wyciągnąć proste wnioski. W deszczowy dzień rozkład jazdy musi być rozkładem umownym z większą tolerancją. Nie chcę dawać tutaj jakiś konkretnych rozwiązań, ale jest to sprawa do przedyskutowania.



Eugeniusz Talarek - Przewodniczący Zarządu Oddziałowego ZZPKM "Stalowa"

Listopad 2015

**Red.:** – Czy powstała, albo powstaje jakaś lista do rozpoczęcia rozmów w tym temacie?

**E.T.:** - Myślę, że powinna powstać na zasadzie konkretnych przykładów, zdarzeń, które miały miejsce. Opisy i opinie kierowców. Każda z nich powinna być uzupełniona stwierdzeniem w jaki sposób kierowca został ukarany. Zapewne dość szybko doszlibyśmy do wniosku, że za to samo przewinienie są różne kary i nikt nie brał pod uwagę tzw. środków łagodzących karę, np. pogody, pory roku, itd. A czy powstanie taka lista? Trudno powiedzieć, ludzie częściej wołać ponarżekać, pogadać, niż coś napisać, przedstawić na zasadzie konkretnego przykładu. Ja, pełniąc dyżury w związkowym pokoju czekam na każdego, kto przyjdzie z problemem. Nie tylko w sprawie karania.

Niestety, wielu nie przychodzi. Czasami mówią, że to nic nie da i machają ręką. Czy należy przez to rozumieć, że przyznają się, że popełnili błąd? Nie wierzę, że wstąpiło w nich już takie rozgoryczenie i poddanie się wszystkim i wszystkiemu.

W ostatnim okresie pomogliśmy przeszło 20 osobom w różnych sprawach. W większości naszym związkowcom, ale byli wśród nich także ludzie z poza związku. Po prostu koledzy z pracy, którym trzeba pomóc. Może nie była to jakaś spektakularna, widowiskowa pomoc, którą muszą wszyscy zobaczyć, ale dla tych, którym

pomogliśmy dała poczucie, że nie są sami, że mogą na kogoś liczyć i ich sprawa da się załatwić.

Szkoda, że młodzi ludzie, którzy zaczynają pracę, którzy mają najwięcej problemów nie wierzą w siłę związku, że słuchają nie tego „radia” w postaci malkontentów, niedowiarków. Czytają nie tą „prasę”, która mówi o czymś co nie miało miejsca i tworzy iluzję – dobrobytu. Nie wierzą, że grupa może więcej. Dopiero na podstawie własnych doświadczeń, często samotnej walki z przeciwnościami, nieśmiało patrzą w naszą stronę szukając ratunku. Niestety, często zbyt późno zwracają się o pomoc. Myślę, że nie powinni czekać do ostatniej chwili.

Zbliżają się wybory do Zarządu Oddziałowego. Chciałbym w tym miejscu podziękować obecnemu Zarządowi za tę dobrą robotę, którą wykonaliśmy przez ostatnie lata. Naprawdę, nie mamy się czego wstydić. Myślę, że następny Zarząd będzie korzystał z naszych osiągnięć, rozwiązań. Wiele z nich zapewne udoskonali i będzie jeszcze lepiej pracował dla dobra związku, związkowców a pośrednio dla wszystkich zatrudnionych. Jeszcze jest sporo do zrobienia, ale myślę, że jeśli będziemy pracować z ludźmi, wśród ludzi, będziemy tworzyli pewną jednolitą grupę pracowników z realnymi żądaniem, to uda się nam wiele dzisiejszych przeciwności przezwyciężyć.



## Inni potrafią, a my...



Zaplecze socjalne - kraniec "Augustów" - Łódź

foto: Roman Czubiński - Transport-publiczny.pl2015

### Przykład godny naśladownictwa

Jak się czyta o różnych firmach transportu miejskiego w Polsce, można czasami odnieść wrażenie, że pracujący w nich ludzie jakby czytali „Rozdroża” i poruszane w nich tematy brali sobie do serca chcąc je załatwić na swoim terenie.

Od niepamiętnego już czasu, mówiąc żartem – prawdopodobnie od okresu wczesnej kredy, długo jeszcze przed dinozaurami, apelujemy, a gdy trzeba trąbimy, o zaplecza socjalne dla prowadzących pojazdy w naszym kochanym mieście stołecznym Warszawie. Trąbimy, trąbimy wychodząc czasami na przysłowiowe „trąby jerychońskie”<sup>1</sup>.

A tym czasem w mieście Łodzi budują zaplecza socjalne i co najdziwniejsze będą budować, bo się opłaci. Taniej jest wybudować zaplecze socjalne niż płacić za przejazdy techniczne „za potrzebą”, które są ujęte... w rozkładzie jazdy. No po prostu nie mieści się w głowie, co?

Damian Nowak z łódzkiego MPK w artykule zamieszczonym na portalu „Transport-publiczny.pl” w dniu 7 grudnia „Łódź. Na pętłach brakuje zapleczy socjalnych” stwierdza:

- Gdy na danej pętli nie ma punktu socjalnego, kierowcy są zmuszeni wykonywać co jakiś czas przejazdy techniczne w najbliższe miejsce, w którym taki punkt istnieje. – W rozkładzie jazdy mamy wy-

znaczone kursy, po których możemy to robić. Na przykład dla wspomnianego Placu Dąbrowskiego takim miejscem jest Zakład Techniki MPK przy ul. Tramwajowej. Takiej możliwości nie mają jednak motorniczowie. Poza tym warto zwrócić uwagę, że dodatkowe „puste” wozokilometry stanowią dodatkowe obciążenie dla budżetu MPK oraz organizatora komunikacji.

Proszę zauważyć, ile w wypowiedzi pracownika MPK jest troski o kasę operatora i organizatora

(w Łodzi organizatorem a raczej zarządcą transportu miejskiego jest Zarząd Dróg i Transportu – ZDiT). W naszym kochanym mieście również pracownicy TW i MZA mają takie troskie.

Czyżby nieskrywana troska przyczyniła się do tego, że:

ZDiT: zaczynamy działać!

– Obie pętle tramwajowo-autobusowe na końcach Trasy W-Z – Wyszyńskiego/Popieluszki oraz Dell – zostały wyposażone w budynki socjalne dla obsługi pracowników MPK – informuje wicedyrektor Zarządu Dróg i Transportu Katarzyna Mikołajec. W odróżnieniu od większości łódzkich pętli, na których zaplecza zlokalizowano w kontenerach ze stali lub laminatu, na wspomnianych pętłach znalazły się muryne pawilony. Podobny obiekt wybudowano także przy tramwajowej pętli Augustów, wy-

korzystywanej obecnie przez linię 9. Jak twierdzi wicedyrektor, powinno to poprawić warunki pracy prowadzących.

Prowadzący jednak podchodzą do tych deklaracji z dystansem. – Inwestycje w zaplecza przy okazji Trasy W-Z nie zmieniają zbyt wiele. Przed przebudową trasy przy Wyszyńskiego i Augustów również istniały dobrze utrzymane punkty socjalne. Zmienia się bardziej forma, niż sama zawartość – oceniają.

Wicedyrektor ZDiT zapewnia, że obiekty na pętłach Trasy W-Z będą dopiero załącznikiem dalszych inwestycji. – W takie budynki będą wyposażane następane pętle

przy okazji przebudowy kolejnych odcinków sieci. Będziemy mogli rozpocząć tego rodzaju przedsięwzięcia w przyszłym roku. Koszty budynku takiego jak przy Wyszyńskiego nie są duże – twierdzi K. Mikołajec.

No i tyle wieści z miasta Łodzi. Tam potrafią, a u nas... Trąby dmą dalej nucąc znany przebój Czerwonych Gitar – Nie spoczniemy, nim dojdziemy...

A tak przy okazji, aż trudno uwierzyć, ale sprawa „wychodków” ma swój początek jeszcze w XIX wieku. Już w 1881 roku, gdy ruszyły tramwaje konne, poczytna warszawska gazeta codzienna „Kurier Warszawski” pisał: Zwracamy się do czcigodnego Towarzystwa Belgijskiego o postawienie koło poczekalni „wychodków” ku dobru Publiczności, co by swe potrzeby nie musiała załatwiać w pobliskich podwórkach.

Jakby nie patrzeć w przyszłym roku będzie to zatem okrągła 135 rocznica wywołania tematu.

Czyżby czas się zatrzymał? Mamy już XXI wiek a nie ciągle piękny, barwny wiek XIX.

Całość artykułu: <http://www.transport-publiczny.pl/wiadomosci/lodz-na-petlach-brakuje-zapleczy-socjalnych-50895.html>.

**Polecamy gorąco.**

<sup>1</sup>Trąby jerychońskie, określenie wywodzące się ze Starego Testamentu, związane z historią zdobycia przez Izraelitów pierwszego miasta kananejskiego o nazwie Jerycho; silnie obwarowane, długo stawiało opór Izraelitom. Mury runęły, gdy siedmiu kapłanów zatrąbiło siedem razy na siedmiu trąbach. Przenośnie zwrot ten oznacza głuptasa, kogoś hałaśliwego.

# Wypadło z koszyczka

W poprzednim numerze „Rozdroża” w ramach cyklu – Coś do koszyczka głupich pomysłów, pisząc o wykorzystaniu autobusowych i tramwajowych telewizorów w celu poprawy warunków pracy osobom prowadzącym pojazdy, wspomnieliśmy o tzw. filmach oświatowych. Dzisiaj, chcemy nieco przybliżyć temat.

Oczywiście nie chodzi tutaj o filmy z ulubioną lektorką Krystyną Cz., bo owe wspomniane telewizory mają wyłączony głos i nic nie słycać, a o filmy tzw. kina niemego. Podobne do tych sprzed prawie 100 lat, gdzie obraz był przerywany planszami z napisami. Ba nawet zrobionych w pewnej konwencji tamtych filmów, gdzie obraz jest niestabilny, jakby porysowany i widać czasami długą białą krechę przez kilka kadrów, bo pani Jadzia zarysowała taśmę paznokciem podczas przewijania filmu.

Jakimś dziwnym trafem mody, powracają tak zrealizowane współcześnie filmy na różne ekrany i cieszą się, szczególnie wśród młodych, dużym wzięciem. A skoro jest na nie moda, to czemu nie wykorzystać jej do tzw. celów wyższych – czyli oświatowych. Bo oświaty nigdy za wiele, szczególnie w publicznym transporcie zbiorowym.

Pewna grupa młodych badaczy psychologii pasażera w jednym z europejskich miast przeprowadziła eksperyment. Otóż nakręciła serial złożo-

ny z 3 odcinków pięciosekundowych filmów właśnie w konwencji filmu niemego. Serial zatytułowany – Czy masz bilet?

W pierwszym odcinku widzimy pasażera wchodzącego do pojazdu i wygodnie rozsiadającego się na fotelu przed autobusowym monitorem. Na monitorze pojawia się napis, którego nie widzimy w pierwszej chwili, ale kamera robi zbliżenie i możemy odczytać pytanie – jedziesz wygodnie? Napis znika i widzimy ponownie uśmiechniętego pasażera. Po chwili pojawia się kolejny napis – Rozejrzyj się. Widzisz kanara? Napis znika i widzimy rozglądającego się pasażera. Film kończy się napisem – ciąg dalszy nastąpi za 2 minuty.

W tym momencie nasz kochany pasażer zaciekał się i niecierpliwie czeka na drugi filmik.

Drugi odcinek zaczyna się od napisu – Rozejrzyj się. Widzisz kanara? Po napisie ponownie widzimy naszego pasażera, który gwałtownie podrywa się z miejsca i próbuje wysiąść. Niestety wpada w ręce kanara od biletów. Filmik kończy się napisem – ciąg dalszy nastąpi.

Trzeci odcinek zaczyna się napisem – Spójrz w lewo i w prawo. Widzisz kanara? Po napisie widzimy pasażera kasującego bilet, a potem kolejny napis: Nie ma kanara? No cóż może będzie jutro.

Ot, można powiedzieć głupawy filmik, jednak najciekawsze jest to, że owi młodzi badacze ukryli w autobusie kilka kamer i obserwowali oglądaczy tego filmiku. Po ukazaniu się trzeciego odcinka większość oglądaczy po napisie spójrz w lewo... faktycznie rozejrzała się. Do tych rozglądających podchodził pewnym krokiem kontroler i co... trafiony, zatopiony. Pacjent faktycznie nie miał biletu.

Nie będziemy rozwodzić się tutaj nad społecznym, psychologicznym aspektem takich działań, ale warto podobny filmik zrobić dla potrzeb naszej komunikacji. Ot, taki sobie, krótki oświatowy. Być może nie będzie to hicior na miarę Oskara, ale zawsze rozbawi trochę naszą smutną publiczność i odwróci od obserwowania kierowcy i jego pracy, szczególnie podobno popełnionych przez niego błędów. Jeśli takich filmików będzie więcej na różne tematy i będą puszczone w różnych autobusach, czy nawet tylko na jednej linii a na innej innej, to stworzymy fanklub oglądaczy, którzy będą zaliczać filmiki jak zaliczają poważne produkcje hollywoodzkie rasowi kinomaniacy.

A co z tego by wynikało? No cóż, mniej gapowiczów może?

E - tam, - powiedziała Jadzia z kina objazdowego, ciągnąc paznokciem po taśmie filmowej – głupi pomysł i tak nie kupią biletów, żeby obejrzeć kolejne odcinki.



Hala OT R-4/MZA "Stalowa"

listopad 2015

Rozdroża – Gazeta ZZPKM,  
W-wa, ul. Siedmiogrodzka 20  
Nakład 1500 egz.

Redaktor naczelny odpowiedzialny za wydanie:

**Zdzisław Budkiewicz**

Wydaje: **Prezydium ZZPKM**

Redaguje: **Winek Włodzimierz**

Współpracuje – **Maria Roszuk,**

**Juliusz Szymański** – Wydział

Zarządzania Przewozami MZA

e-mail: [wivo3@op.pl](mailto:wivo3@op.pl)

Fotoskład: [www.poligrafia.nets.pl](http://www.poligrafia.nets.pl)

Materiały prosimy kierować pod adres:

01-232 Warszawa,  
ul. Siedmiogrodzka 20,  
tel. 631-42-72, 632-11-83



## Czy leci z nami pilot?

Dawno, dawno temu, gdy autobus zjeżdżał z miasta i wjeżdżał na teren zajezdni Pan kierowca przekazywał stery „bolida” w ręce innego kierowcy nazywanego – pilotem, którego zadaniem było nie tylko przejście całego, tzw. ciągu technologicznego obsługi (OC), ale także ustawienie go na placu postojowym, w tym a nie w innym miejscu. Powyższa procedura powtarzała się w odwrotnej kolejności, gdy autobus wjeżdżał na miasto. Pilot wyprowadzał pojazd z placu i przed bramą przekazywał kierowcy.

Bajka? Nie, to nie bajka, tak było jeszcze na początku lat 60-tych XX wieku. Jednak podmuch historii zmiotł z placu postojowego – kierowców pilotów. Podobno w imię postępu i ekonomii, bo taniej, szybciej, sprawniej, itd.

I o te ekonomie właśnie nam chodzi. Ekonomii z punktu widzenia kierowcy.

Bo czyż ekonomicznie uzasadnionym dla kierowcy staje się przychodzenie do pracy na godzinę przed wyjazdem, w której tylko 15 minut ma płacone, a 45 to już tylko jego „oddanie, przywiązanie, zrozumienie potrzeb firmy”? Żeby nie nazwać tego „czynem społecznym”.

Oczywiście nikt mu nie karze, nakazuje, to tylko jego dobra wola.

Jednak przy dzisiejszych realiach panujących na zajezdniach, gdzie place postojowe są wykorzystane w 120 procentach a nawet więcej, 15 minut na pobranie dokumentów wyjazdowych, odszukanie wozu i wyjazd to za mało. Niejednokrotnie, aby wyjechać jednym wozem, trzeba przestawić inny wóz albo dwa, czy trzy. To wszystko wymaga czasu – dodatkowego czasu. Pomińmy już takie drobnostki, jak utrudnione manewrowanie czy ograniczoną widoczność, zmienność pogody – śliskość nawierzchni, itd.

Doświadczony kierowca wychodzący do pracy to wszystko bierze pod uwagę i dlatego niejednokrotnie wychodzi wcześniej, by spokojniej wyjechać.

Ale nie znaczy to, aby można było tą jego „dobrą wolę” wykorzystywać, żeby stało się to standardem. Nie można udawać, że się tego nie widzi, że to normalka.

Jeśli stanie się to normalką, to tylko patrzeć, jak w ramach obowiązków „dorzuci się” zamiatanie pokładu, mycie okien przed wyjazdem. Wówczas bę-

dzie przychodził już nie godzinę wcześniej a dwie albo trzy. Czy wtedy „dorzuci” się mu do wypłaty płatne kolejne 15 minut?

Dlatego też pytamy, czy ekonomicznie uzasadnionym z punktu widzenia kierowcy nie jest odkurzenie powyższej bajki i powrót do zarzuconej praktyki – kierowców pilotów?

Odpowiedź brzmi jednoznacznie – jak najbardziej, tak.

Wiemy, że powrót do tego, co było nie jest łatwe i kosztowne, ekonomicznie nieuzasadnione dla firmy, ale trzeba coś z tym zrobić.

Ponad 100 lat temu niejaki Benjamin Franklin stwierdził odkrywczo: „czas to pieniądz”. Czas jest pewnym towarem, za który trzeba zapłacić. Im mniej go tym jest coraz droższy.

Spełnianie dobrych uczynków, w imię celów wyższych, dobra zbiorowości nie-stety też jest okupione czasem.

Może warto by było przeliczyć, co taniej wyniesie – zatrudnić kierowców pilotów i oddać kierowcom owe 45 minut, czy też zapłacić kierowcom za owe 45 minut.

My już przerachowaliśmy i znamy odpowiedź, – ale nie powiemy.

## WYMIAR CZASU PRACY W 2016 ROKU

Pracownicy zatrudnieni w pięciodniowym wymiarze czasu pracy, dla których dniem wolnym jest sobota przepracują w 2016 roku 252 dni, co da łącznie 2016 godzin pracy. Oznacza to, że w przyszłym roku pracownicy przepracują dokładnie tyle sami dni i godzin pracy, co w roku bieżącym.

### DNI WOLNE OD PRACY W 2016 ROKU

W 2016 roku liczba dni wolnych od pracy, wliczając soboty i niedziele wyniesie łącznie 114 dni. Wśród nich wypadnie 13 dni świątecznych ustanowionych jako dni ustawowo wolne od pracy:

- 1 stycznia – Nowy Rok (piątek)
- 6 stycznia - Święto Trzech Króli (środa)
- 27 marca - Pierwszy dzień Wielkiej nocy (niedziela)
- 28 marca – Drugi dzień Wielkiej Nocy (poniedziałek)
- 1 maja - Święto Państwowe (niedziela)
- 3 maja - Święto Narodowe (wtorek)
- 15 maja - Pierwszy Dzień Zielonych Świątek (niedziela)
- 26 maja - Boże Ciało (czwartek)
- 15 sierpnia - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny (poniedziałek)
- 1 listopada - Wszystkich Świętych (wtorek)
- 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości (piątek)
- 25 grudnia - pierwszy dzień Bożego Narodzenia (niedziela)
- 26 grudnia - drugi dzień Bożego Narodzenia (poniedziałek)

Warto zaznaczyć, że 2016 roku wymiar czasu pracy nie będzie obniżony ze względu na święta przypadające w sobotę, bowiem żadne ze świąt ustawowych w 2016 roku nie wypadnie tego dnia.



# Kary, kary...

Trudno powiedzieć czy zamieszczone poniżej wycinki gazet pocieszą dzisiaj prowadzących pojazdy, ale jedno można powiedzieć, że w temacie kar, przewinień i związanych z tym obciążeń finansowych nijak nie posunęliśmy się do przodu. Widać z nich niezbicie, że wykonywanie zawodu prowadzącego pojazd jest związane nierozłącznie z karami, że jest to stały element pracy.

Aż trudno uwierzyć, że karanie za przyspieszenie, opóźnienie, podjazd pod przystanek ma już ponad 80-letnią, niestety smutną tradycję.

„Z wielu stron słyszymy narzekania na przeraźliwe gwizdy, rozlegające się podczas hamowania autobusów miejskich na przystankach.

Spowodowane jest to przepisowym rozkładem jazdy i szybkością do 50 km/godz., konieczną zwłaszcza wówczas, gdy wskutek chwilowych zatorów kierowca jest opóźniony i musi czas „wyrabiać”.

Wynik jest taki, że autobus musi być przed każdym przystankiem zatrzymany w ciągu 3-4 metrów, wskutek czego kierowca hamuje bardzo silnie, co powoduje powstanie gwizdów. Ponadto kierowca, który minie przystanek choćby o 30 cm, płaci karę 2 zł.

Wszystko to prowadzi do zbyt energicznego hamowania i wynikających z tego gwizdów, na które skarżą się szczególnie lokatorzy domów, położonych w pobliżu przystanków autobusowych.”

Kurier Warszawski nr 123 z 7 maja 1930 roku

I pomyśleć, że wówczas w Warszawie było wówczas aż 25 autobusów miejskich, które kursowały na 3 liniach, z czego najdłuższa miała 6,5 km.

W całej Warszawie na dzień 1 kwietnia 1930 roku było zarejestrowanych 8 990 pojazdów mechanicznych (3 383 samochody osobowe, 3 173 dorożki – taksówki, 1 372 samochody ciężarowe, 111 specjalnych – straż pożarna, policja, 97 autobusów i 854 motocykli – dane za Kurierem Warszawskim nr 97 z 8 kwietnia 1930 roku).

Mówiąc o karach warto przytoczyć jeszcze inny wycinek, tym razem z gazety związkowej „Nowy Tramwajarz” z maja 1931 roku z rubryki – korespondencje z wydziałów – Wydział autobusów.

„W rozkazie dziennym, kierowcy mogli ostatnio przeczytać: za zgięcie błotnika – 3 zł, za zarysowanie – 5 zł, za uszkodzenie sprzęgła zmniejszona premia o 50 procent, za nadmierne spalanie benzyny zmniejszona premia o 50 procent, itd. Chcesz uniknąć raportu i kary – dokup benzyny.”

Jak widać katalog kar i przewinień był

równie bogaty jak dzisiejszy. Właściwie zmieniły się tylko niektóre słowa, np. benzyna na olej napędowy.

Publikujemy te wycinki, nie żeby „podpowiedzieć” za co można by tu jeszcze, a po to, aby zastanowić się czy nie warto by było skrócić jakoś ten katalog, urealnić go do dzisiejszych warunków a nie „powielac” od przeszło 80 lat.

Rozumiemy, że szacunek dla tradycji jest ważny, bo jest ważny, ale czy dla wszystkich jej wątków?

## Rząd oszczędza na funduszu świadczeń socjalnych

Projekt ustawy o budżecie i projekt budżetu państwa powinny zostać zmodyfikowane, ponieważ nie uwzględniają związkowych oczekiwań dotyczących wzrostu płac w 2016 roku.

Wprowadzenie w życie rządowej propozycji w zakresie zamrożenia funduszu wynagrodzeń wywoła negatywne skutki społeczne i ekonomiczne, przede wszystkim w postaci zmniejszenia realnych wynagrodzeń pracowników i zwiększenia wydatków na różne formy pomocy socjalnej dla zagrożonych ubóstwem obywateli. Oceny tej nie zmienia zapowiedziane przekazanie dodatkowych środków na wynagrodzenia pracowników sfery budżetowej w wysokości 2 mld zł. Poziom skumulowanej inflacji w okresie obowiązywania zamrożenia kwot bazowych uprawnia do stwierdzenia, że jest to działanie niewystarczające, które dodatkowo spowoduje dowolność w rozdysponowaniu tych środków, co zantagonizuje grupy zawodowe i pracowników.

Oceniając rządowe propozycje legislacyjne trzeba pamiętać o tym, że praca w Polsce nie chroni przed biedą, przez co

pracownicy są zmuszeni korzystać z różnych form wsparcia socjalnego. Dlatego szczególnie niepokoi zawarta w projekcie ustawy o budżecie propozycja zamrożenia podstawy naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFSS). Jej celem jest zablokowanie - po raz kolejny - większych wydatków na pomoc socjalną w przedsiębiorstwach. Zamrożenie odpisu na ZFSS oznacza równocześnie, że pracodawcy i budżet państwa ponownie zaoszczędzą na zakładowej działalności socjalnej kosztem pracujących. Przyjmując, że prognozowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2015 roku wyniesie 3499 zł, to odpis podstawowy na jednego pracownika w 2016 roku, obliczony według zasad obowiązujących do końca 2011 roku, powinien wynieść 1312,12 zł, czyli o 218,19 zł (tj. o 19,9 proc.) więcej niż proponuje rząd. Trzeba jednak pamiętać o zmroźnieniu bazy stanowiącej podstawę naliczania odpisu w latach 2012-2015.

dokończenie na stronie  
[www.zzpkm.org.pl](http://www.zzpkm.org.pl)

Tym razem w kąciku poezji, oczekując na kolejny wierszyk Juliusza zamieszczamy wierszyk, który był na tzw. wlepkach w autobusach kursujących w GOP-ie (Górnośląski Okręg Przemysłowy – Katowice, Bytom, itd.)

*W autobusie i w tramwaju  
bywaj mistrzem obyczaju,  
nie rozpychaj się łokciami.  
Liczy się wielce ze słowami.  
Bilet kasuj swój roztropnie.  
Wychodź wyżej, niż na stopnie.  
Jeśli jedziesz stój spokojnie.*

*W autobusie, nie na wojnie.  
Odrzuć cele strategiczne.  
Miejsce jest to wszak publiczne.  
Więc publicznie Ci odradzam  
w autobusie nie przeszkadzać!  
Autor: shadow?  
Może by i u nas takie wlepki rozpo-  
wszechnić?*



# ZASTĘPSTWO PROCESOWE: KIEDY PRACOWNIK MOŻE ŻĄDAĆ ZWROTU KOSZTÓW?

Umowa o pracę na czas nieokreślony jest marzeniem większości pracowników. Daje ona pracownikowi subiektywnie silniejsze poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, a także w większym - niż pozostałe umowy - stopniu umożliwia zaciąganie zobowiązań kredytowych. Niestety czasy, w których u jednego pracodawcy pracowało się od początku kariery zawodowej aż do przejścia na emeryturę dawno minęły. Zwiększona rotacja na rynku pracy sprawia, że wypowiedanie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony nie jest zjawiskiem niezwykłym, ale częścią naszej rzeczywistości. Niestety zdarza się, że pracodawcy rozwiązując stosunek pracy naruszają przepisy prawa o wypowiedaniu umów o pracę. Wtedy pracownik zmuszony jest bronić swych praw, co nierzadko kończy się sporem sądowym. W zależności od zawłości sprawy, niektórzy z nich decydują się korzystać z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, co wiąże się z koniecznością pokrycia niekiedy wysokich kosztów. Pojawia się więc pytanie, w jakiej wysokości pracownik może liczyć na zwrot kosztów zastępstwa procesowego, jeżeli wygra spór z pracodawcą?

## ODWOŁANIE PRACOWNIKA OD WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ

Jedną z naczelnych zasad prawa pracy jest zasada trwałości stosunku pracy. Nie została ona wyrażona wprost w żadnym z przepisów Kodeksu pracy, jednak jej obowiązywanie jest bezsporne. Wraz z ową zasadą jest udzielone pracownikowi ochrony w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy

przez pracodawcę (zob. N. Szok, R. Terlecki, Prawo pracy w praktyce, Warszawa 2015 s. 27). Przepisy prawa pracy przyznają pracownikowi szereg uprawnień, pozwalających na ochronę jego interesów w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Jeżeli pracodawca w sposób nieuzasadniony bądź niezgodny z prawem wypowiedział umowę o pracę, pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy.

Pracownikowi pamiętaj! Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnoszący się do sądu rejonowego - sądu pracy.

## ŻĄDANIE UZNANIA WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ ZA BEZSKUTECZNE

Pracownik może żądać uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, chyba że umowa uległa już rozwiązaniu. Wtedy sąd orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Pracownikowi pamiętaj! Nie można równocześnie domagać się odszkodowania za

prawnie wadliwe rozwiązanie stosunku pracy oraz przywrócenia do pracy.

Przykładowo, żądanie uznania wypowiedzenia o pracę za bezskuteczne będzie uzasadnione, gdy np. przyczyna wskazana w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę jest nieprawdziwa albo gdy pracodawca rozwiązał za wypowiedzeniem umowę o pracę z pracownicą będącą w ciąży.

Pracownikowi pamiętaj! Główną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy, w terminie 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Nieodwołanie się przez pracownika do sądu pracy w siedmiodniowym terminie pozbawia go - co do zasady - możliwości kwestionowania skutków rozwiązania stosunku pracy bez względu na wadliwość wypowiedzenia. Wyjątkowo, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności (czyli nie wniósł do sądu odwołania), sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin. Wniosek o przywrócenie terminu wnoszący się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Co ważne we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu, np. załączyć zaświadczenie lekarskie o chorobie uniemożliwiającej wniesienie odwołania w terminie, kopię dokumentacji medycznej, w której wskazany jest okres przebywania w szpitalu, itp.) .

## KOSZTY ZASTĘPSTWA PROCESOWEGO

Zawłość sprawy wymaga niekiedy skorzystania z pomocy prawnej profesjonalnego pełnomocnika, a to z kolei wiąże się z kosztami. Opłaty za czynności adwokata bądź radcy prawnego ustala umowa z klientem. Należy jednak pamiętać, że pracownik, który wygrał spór z pracodawcą w sądzie może domagać się zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Pytanie, w jakiej wysokości. Wysokość kwot wskazana w obowiązujących przepisach nie przyprawia jednak o zawrót głowy. W przypadku spraw z zakresu prawa pracy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne stawka minimalna wynosi 180 zł.

dokończenie na stronie  
[www.zzpkm.org.pl](http://www.zzpkm.org.pl)

