

PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.  
Komenda Główna  
Straży Ochrony Kolei  
ul. Chmielna 73 a, 00-801 Warszawa  
tel. + 48 22 474 41 62  
tel. kom. + 48 600 083 990  
fax + 48 22 474 41 57  
io.warszawa@plk-sa.pl  
www.plk-sa.pl



  
**PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.**

Warszawa, dnia 30.10.2024 r.

IOPR2a-102-117/24/24  
Dot.: pisma nr OZ-SOK-Pd 15/24  
Egz. pojedynczy

**Pan  
Włodzimierz Ganczar  
Przewodniczący  
Organizacja Zakładowa  
NSZZ „Solidarność” Straży Ochrony Kolei**

odnosząc się do pisma z dnia 03.10.2024 r., pragnę zauważyć, że od czasu objęcia przeze mnie stanowiska Komendanta Głównego SOK żaden z pracowników nie otrzymał wypowiedzenia stosunku pracy. Istnienie czegoś takiego jak „czarna lista” jest zwykłym pomówieniem, jedyną osobą, która mówi o „czarnej liście” jest Pan. Pierwszy raz kiedy Pan użył tej nazwy wymienił Pan wraz z nią nazwiska osób, które miały być przeze mnie zwolnione. Na dzień dzisiejszy żadna z tych osób nie została zwolniona, wręcz przeciwnie pierwsza wymieniona wtedy osoba awansowała i zajmuje obecnie jedno z najważniejszych stanowisk kierowniczych w Komendzie Głównej SOK. Nieprawdą jest, że ze wszystkimi pracownikami podpisywane są tylko i wyłącznie umowy na czas określony, jako pracodawca zawieram też umowy na czas nieokreślony. Wszystkie umowy na czas określony zawierane są zgodnie z Kodeksem Pracy i w ramach obowiązującego prawa.

Po objęciu stanowiska Komendanta Głównego SOK w dniu 16 kwietnia 2024 r. w pierwszej kolejności identyfikowałem problemy wynikające z wielu lat zaniedbań w zakresie zarządzania tą formacją. Jednym z faktów, które zostały stwierdzone był brak jasnego określenia potrzeb etatowych w poszczególnych Komendach Regionalnych i podległych im Posterunkach SOK. Ilość osób zatrudnionych w Posterunkach SOK często w żaden sposób nie znajduje uzasadnienia w zadaniach, które na tym obszarze są do wykonania. Mając na względzie zadania nałożone ustawą na Straż Ochrony Kolei przystąpiliśmy do opracowania struktury etatowej, która pozwoli na usprawnienie procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz zapewni efektywne wykonywanie nałożonych zadań. Proces wprowadzania zmian wymaga zebrania dokładnych informacji na temat ochraniającej infrastruktury oraz zakresu zadań ustawowych realizowanych w poszczególnych lokalizacjach. Wymaga określenia potrzeb sprzętowych w tym, ilości uzbrojenia, ilości środków ochrony osobistej, środków łączności, środków przymusu bezpośredniego, pojazdów, itp. Praca analityczna musi zostać wykonana rzetelnie, aby uniknąć błędów popełnianych w przeszłości, czego przykładem są zakupy sprzętu,

dla którego nie została opracowana koncepcja jego użycia i po jego zakupieniu był on niewykorzystywany, wykorzystywany sporadycznie lub jest nieprzydatny.

Jestem zaskoczony obawami, o których pisze Pan w swoim wystąpieniu ponieważ od początku zapewniałem, co niniejszym potwierdzam, że wszystkie osoby obecnie zatrudnione w SOK nie będą pokrzywdzone w żaden sposób w związku z wprowadzeniem nowej struktury etatowej.

Odnosząc się do Pana pytań:

**Pytanie 1. Jakie założenia przyjęto w celu ustalenia etatyżacji? Jakie obiektywne czynniki i uwarunkowania są brane pod uwagę do określenia wysokości etatów na poszczególnych Posterunkach i Komendach Regionalnych SOK oraz na poszczególnych stanowiskach w strukturze SOK?**

Odpowiedź: obiektywnymi czynnikami i uwarunkowaniami brany pod uwagę przy tworzeniu struktury etatowej są zadania ustawowe wykonywane przez formację w obszarach działania Komend Regionalnych SOK oraz podległym im Posterunkach SOK.

**Pytanie 2. Czy w prace nad tym projektem zaangażowane są także osoby, które znają specyfikę i zasady działania Formacji? Czy prace te wykonują pracownicy posiadający określony staż pracy w KG SOK, czy też są to wyłącznie zupełnie nowe osoby spoza naszej Formacji? Na podstawie jakich kryteriów i w jaki sposób zostały wybrane i zatrudnione osoby do pracy nad etatyżacją, a także jakie posiadają w tym zakresie doświadczenie?**

Odpowiedź: prace nad etatyżacją prowadzone są na podstawie danych przekazanych przez Komendantów Komend Regionalnych SOK, którzy posiadają największą wiedzę, kompetencje i doświadczenie w obszarach swojej odpowiedzialności. Żadne osoby nie były zatrudniane celowo do opracowania struktury etatowej.

**Pytanie 3. Czy prawdą jest, że etatyżacja to również ściśle określenie ilości etatów na poszczególnych stanowiskach w jednostkach SOK, w tym także na stanowiskach od strażnika do starszego przodownika SOK? Czy oznacza to jednocześnie brak możliwości awansu, jeśli etat z wyższym stanowiskiem będzie zajęty? Czy zatem nie da się awansować np. na stanowisko przodownika SOK nawet przez 10 lat, bo jest już na nim pełna obsada etatowa?**

Odpowiedź: nie znam genezy założeń przedstawionych w tym pytaniu, więc trudno mi się do nich odnieść. Założeniem przyjętym w pracach jest stworzenie struktury etatowej zgodnej z potrzebami niezbędnymi do realizacji zadań ustawowych. Jest nieprawdą, że struktura etatowa będzie uniemożliwiać awans. Wręcz odwrotnie w opisie do struktury znajdują się jasne kryteria awansu. Niedopuszczalna jest w mojej ocenie obecna sytuacja, w której awans zależy tylko i wyłącznie od decyzji Komendanta. Dziwne jest, że jako czynnik społeczny Organizacja NSZZ „Solidarność” nie dostrzegła przez wiele lat tego problemu.

**Pytanie 4. Jakie koszty jak dotąd poniosła Komenda Główna SOK z tytułu zatrudnienia osób zajmujących się etatyżacją?**

Odpowiedź: informacja o wynagrodzeniu dotycząca konkretnych indywidualnych podmiotów, osób fizycznych lub osób prawnych, jeżeli ich ujawnienie mogłoby naruszyć prawo do

prywatności, prawo do ochrony danych osobowych lub interes gospodarczy podlegają ustawowej ochronie. Mając na uwadze powyższe należy pamiętać, że w przypadku pracowników, np. administracyjnych (niepełniących funkcji publicznych), jeżeli nie wyrażają oni zgody na ujawnienie ich personaliów Pracodawca nie może udzielić takiej informacji, a jedynie może wyszczególnić wysokość wynagrodzenia z powiązaniem z zajmowanym stanowiskiem, ale też tylko w takiej sytuacji, jeżeli nie da się dzięki takiemu wskazaniu zidentyfikować pracownika. Wobec tego, w związku z faktem, że zatrudniona na stanowisku wspierającym obszar prawny oraz częściowo zaangażowaną w prace nad strukturą etatową była jedna osoba, nie jesteśmy uprawnieni do wskazania poniesionych z tego tytułu kosztów. Jednakże chciałbym poinformować, że w związku z podjętymi przeze mnie działaniami w trakcie 5 miesięcy, od kiedy kieruję formacją z tytułu wydatków na obsługę prawną, SOK poniósł koszty mniejsze o 474 401 PLN brutto w porównaniu do kosztów w 5 miesiącach roku poprzedniego. Koszt obsługi prawnej za pierwsze 3 miesiące roku 2024 kiedy formacją kierowali moi poprzednicy wyniósł 442 470,67 PLN brutto. Koszt za 5 miesięcy kiedy ja kierowałem formacją wyniósł 201 277,20 PLN brutto. Należy zaznaczyć, że znaczna część kosztów poniesionych w trakcie mojego zarządzania generowana jest przez sprawy sądowe, które rozpoczęły się przed objęciem przeze mnie stanowiska.

Koszty związane z oddelegowaniem do prac związkowych członków NSZZ „Solidarność” za 3 miesiące wyniosły 92 592,72 PLN i są one o ponad 50% wyższe niż wynagrodzenie brutto za 3 miesiące osoby, która w części swojego czasu pracy wspierała prace nad strukturą etatową.

**Pytanie 5. Jakie są plany odnośnie osób, które obecnie zajmują określone stanowiska – a w wyniku „etatyzacji” okaże się, że występuje nadwyżka na tych stanowiskach? Jakie obiektywne kryteria zostaną przyjęte dla określenia, które osoby pozostaną na stanowisku, a które je ewentualnie stracą?**

Odpowiedź: to jest kolejne pytanie zawierające nieprawdziwe tezy, które są sprzeczne z informacjami, które Panu wielokrotnie przekazywałem. Mogę zadeklarować powtórnie, że nowa struktura etatowa nie spowoduje, utraty pracy lub stanowisk osób zatrudnionych w Straży Ochrony Kolei na dzień jej wprowadzenia.

**Pytanie 6. Jakie elementy organizacji pracy SOK mają ulec zmianie po zakończeniu pracy nad etatyzacją?**

Odpowiedź: wszystkie działania, które podejmuje mają na celu poprawę bezpieczeństwa infrastruktury kolejowej, ochrony zdrowia i życia ludzi przebywających na obszarach i w obiektach wymienionych w Ustawie o transporcie kolejowym. Aby to osiągnąć praca funkcjonariuszy i pracowników SOK musi być wykonywana rzetelnie, z pełnym zaangażowaniem w ramach i zakresie powierzonych obowiązków, które zostaną szczegółowo sprecyzowane dla każdego stanowiska.

**Pytanie 7. Czy prawdą jest, że planowane jest zmniejszenie ilości Komend Regionalnych i Posterunków SOK?**

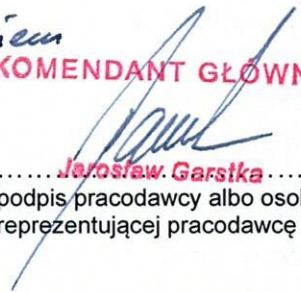
Odpowiedź: chcąc być szczerym wielokrotnie odpowiadałem już na wszystkie pytania, które zawarł Pan w swoim wystąpieniu. Nie planujemy likwidacji Posterunków i Komend Regionalnych SOK. Analizujemy obecną organizację, ale nie przyjmujemy żadnych założeń dotyczących likwidacji. Jeżeli tak jak Pan pisze funkcjonariusze są zaniepokojeni to

podejrzewam, że nie przekazuje Pan członkom NSZZ „Solidarność” informacji, które ja każdorazowo w trakcie spotkań przekazuję odpowiadając na Pańskie pytania.

Dziękuję bardzo za deklarację umieszczenia moich odpowiedzi na stronie internetowej organizacji związkowej do wiadomości wszystkich zainteresowanych. W mojej pracy kieruję się zasadami pełnej otwartości i transparentności i zależy mi, aby prawdziwe informacje docierały do wszystkich pracowników i funkcjonariuszy SOK.

*z poważaniem*

**KOMENDANT GŁÓWNY**

  
.....**Jarosław Garska**.....  
podpis pracodawcy albo osoby  
reprezentującej pracodawcę

Wykonano w egzemplarzu pojedynczym, w celu przesłania drogą poczty elektronicznej.

Opracowała:  
Izabela Kałapus  
Tel.: 662 749 296