

Tabela I Załącznik do pisma nr CCLR.072.26.2020 z 6.10.2020 r.
Propozycje najistotniejszych zmian postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO S.A.

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
1	<p>§ 2 pkt 2 i 3 definicja „pracodawców” i „pracy na kolei”, Załącznik nr 19 i 20 wykaz pracodawców zrzeszonych i uprzednio zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych</p>	<p>Przez "pracodawców" rozumie się pracodawców zrzeszonych i uprzednio zrzeszonych w ZPK, których wykaz zawierają załączniki nr 19 i 20. Przez "pracę na kolei" rozumie się: a) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych PKP CARGO S.A., b) poprzednie okresy pracy u pracodawców zrzeszonych oraz uprzednio zrzeszonych w ZPK , c) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa państwowego PKP, d) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (np. okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, okres zawodowej służby wojskowej).</p>	<p>1) zmiana definicji „pracodawców” - rezygnacja z wykazu pracodawców zrzeszonych i uprzednio zrzeszonych w ZPK 2) zmiana definicji „pracy na kolei” a) doprecyzowanie zapisów - zaliczanie do pracy na kolei okresów pracy u pracodawców zrzeszonych i uprzednio zrzeszonych w ZPK, przypadających tylko w okresie ich zrzeszenia w ZPK , b) rezygnacja z wliczania do pracy na kolei okresów pracy wliczanych na mocy odrębnych przepisów do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze</p>	<p>zmiana w pkt 1): możliwość bieżącej aktualizacji wykazów pracodawców zrzeszonych w ZPK, bez konieczności stosowania procedury wymaganej przy zmianach ZUZP w drodze protokołów dodatkowych zmiana w pkt 2) lit. a): jednoznaczne wskazanie okresów pracy u pracodawców zrzeszonych w ZPK zaliczanych do "pracy na kolei " zmiana w pkt 2) lit. b): ograniczenie okresów pracy wliczanych do pracy na kolei, co będzie miało wpływ na zmniejszenie kosztów z tytułu wypłat świadczeń, których wysokość zależy od lat pracy na kolei np. nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalno – rentowa, dodatek wyrównawczy</p>
2	<p>§ 3 ust. 3 miejsce wykonywania pracy</p>	<p>Zgodnie z § 3 ust. 3 miejscem wykonywania pracy może być: 1) siedziba zakładu, 2) siedziba sekcji, 3) miejscowość, w której znajduje się posterunek pracy. Zgodnie z tą regulacją pracodawcy powinni ustalać w umowach o pracę zawieranych z pracownikami jedno miejsce wykonywania pracy wymienione w powołanym przepisie.</p>	<p>określenie miejsca wykonywania pracy jako np: 1) obszar działania sekcji lub zakładu/ zakładów, 2) stałe punkty (jeden lub więcej) w znaczeniu geograficznym, 3) inne, określone w umowie o pracę - stosownie do specyfiki pracy na danym stanowisku</p>	<p>zmiana definicji miejsca wykonywania pracy z punktowego na obszarowe umożliwi ustalanie pracownikom oprócz stałych punktów określonego obszaru, w którym wykonywana jest praca, co pozwoli na faktyczne dostosowanie miejsca świadczenia pracy pracownikom do specyfiki realizowanych zadań na danym stanowisku, usprawni organizację pracy oraz ograniczy podróże służbowe</p>
3	<p>§ 11 ust. 3 pkt 3 okresy czasu pracy wliczane do czasu pracy drużyn trakcyjnych</p>	<p>Do czasu pracy pracownika wlicza się m.in. okresy oczekiwania drużyn trakcyjnych po zakończeniu wszystkich czynności związanych ze zdaniem pojazdu trakcyjnego w stacji zwrotnej lub zwrotnym zakładzie taboru, łącznie z okresem jazdy w charakterze pasażera do stałego miejsca pracy określonego w umowie o pracę.</p>	<p>usunięcie zapisów § 11 ust. 3 pkt 3 z jednoczesną rekompensatą proponowaną w Lp. 4</p>	<p>usunięcie zapisów § 11 ust. 3 pkt 3 umożliwi niewliczanie do czasu pracy czasu jazdy maszynisty pasażerem po pracy oraz częściowo pogotowia bez pojazdu na zakończenie pracy, znacznie zwiększy się czas efektywny w czasie pracy maszynistów tj. praca na pojeździe, niezaliczanie odpoczynku poza miejscem zamieszkania do czasu pracy pozwoli na planowanie pracownikom drużyn trakcyjnych pracy w podróży służbowej przez więcej niż jedną zmianę</p>

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
4	§ 29 ust. 1 nowy dodatek do wynagrodzenia - dodatek dojazdowy	Przepis § 29 ust. 1 zawiera dodatki do wynagrodzenia przysługujące pracownikom Spółki np. funkcyjny, za staż pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych, wyrównawczy, kilometrowy.	propozycja nowego dodatku do wynagrodzenia : dodatku dojazdowego, stanowiącego rekompensatę za niewliczanie do czasu pracy jazdy pracowników drużyny trakcyjnej w charakterze pasażera po zakończeniu pracy (§ 11 ust. 3 pkt 3), zasady wypłaty i stawki dodatku zostaną ujęte w stosownym załączniku do ZUZP, po dokonaniu wspólnych ustaleń	zwiększenie elastyczności pracy
5	§ 27 i § 28 zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracownikom	Przepisy, które określają zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracownikom na podstawie Tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaseregowań pracowników (załącznik nr 1) oraz Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 2).	1) w § 27 redakcyjne połączenie i uporządkowanie przepisów dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracownikom, aktualnie zawartych w § 27 i § 28, 2) nowe brzmienie § 28 - wprowadzenie możliwości dodatkowego wynagradzania pracowników, którzy w obowiązującym ich wymiarze czasu pracy, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, stale lub doraźnie wykonują czynności właściwe dla innego stanowiska (pracownicy wielozawodowi)	możliwość dodatkowego wynagradzania pracowników wielozawodowych będzie miała charakter motywacyjny, skłaniający pracowników do wykonywania dodatkowych czynności zgodnie z posiadanymi przez nich kwalifikacjami, umożliwienie łączenia czynności wykonywanych przez jednego pracownika, co będzie skutkowało skróceniem czasu związanego z obróbką pociągów oraz docelowo spowoduje skrócenie obrotu wagonów oraz w zależności od skali dodatkowych przeszkoleń spowoduje zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników w zespole drużyn manewrowych, rewidentów oraz odprawiaczy
6	§ 29 ust. 1 pkt 2 załącznik nr 5 dodatek za staż pracy	Dodatek za staż pracy jest stałym elementem wynagrodzenia i przysługuje za pracę na kolei. Dodatek wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.	usunięcie zapisów § 29 ust. 1 pkt 2 i załącznika nr 5: likwidacja dodatku za staż pracy - propozycja wliczenia tego elementu wynagrodzenia do wynagrodzenia zasadniczego pracowników Wraz ze wzrostem wynagrodzenia zasadniczego wzrosną elementy wynagrodzenia, którego podstawę obliczania stanowi wynagrodzenie zasadnicze takie jak m. in.: dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedziele i święta oraz wysokość środków na fundusz premiowy w zakładach Spółki. Wzrośnie także dodatek kilometrowy i za jednoosobową obsługę trakcyjną oraz podstawa wymiaru nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno - rentowej (jeżeli pozostaną w dotychczasowym kształcie).	System wynagradzania oparty o zasady zawarte w ZUZP jest zbyt rozbudowany, a liczba składników wynagrodzenia tj. elementów stałych i zmiennych znacznie odbiega od przyjętych na współczesnym rynku pracy. Obecnie tendencją jest ich ograniczanie i zwiększanie udziału płacy zasadniczej w wynagrodzeniu całkowitym, stanowiącej niezbywalne prawo. W niektórych grupach zawodowych elementy zmienne, których wysokość nie jest zależna od rodzaju i wielkości pracy, zaangażowania pracownika, wydajności i mobilności przekraczają 50% pobieranego wynagrodzenia. Taka struktura osłabia rolę motywacyjną obowiązującego systemu i powoduje, że prawidłowe relacje wynagrodzenia do rodzaju i wielkości pracy nie zawsze są zachowane. Likwidacja niektórych dodatków do wynagrodzenia i wprowadzenie dodatków, zależnych od czynników wymienionych powyżej, z jednoczesnym zwiększeniem udziału wynagrodzenia zasadniczego w wynagrodzeniu całkowitym pozwoli na realne zarządzanie podwyżkami wynagrodzenia i zbudowanie motywacyjnego systemu premiowania, a także zwiększy konkurencyjność Spółki na rynku pracy.

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
7	<p>§ 29 ust. 1 pkt 4 załącznik nr 7 dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych</p>	<p>Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych przysługuje w wysokości od 6% - 12% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy przepracowaną w tych warunkach. Zgodnie z przepisami powszechnymi dodatki te nie są świadczeniami obligatoryjnymi.</p>	<p>usunięcie zapisów § 29 ust. 1 pkt 4 i załącznika nr 7: likwidacja dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych</p>	<p>propozycja rekompensaty likwidacji dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych: wliczenie określonej kwoty do wynagrodzenia zasadniczego pracowników, po przeprowadzeniu indywidualnej analizy przyjmując np. zasadę rekomendowaną przez Zespół ds. BHP uśrednienia wypłaconych dodatków danemu pracownikowi w określonym przedziale czasu Zobacz skutki operacyjne wskazane w Lp.6 kolumna 4 i 5</p>
8	<p>§ 29 ust. 1 pkt 6 załącznik nr 12 dodatek kilometrowy § 29 ust. 1 pkt 7 załącznik nr 13 dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną</p>	<p>Dodatek kilometrowy jest ustalany wg stawek kilometrowych lub godzinowych za każdy kilometr przebiegu pojazdu trakcyjnego w danym rodzaju trakcji i grupie pracy trakcyjnej wynikający z obowiązującego rozkładu jazdy pociągów oraz za godziny pracy manewrowej i pogotowie. Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną przysługuje w wysokości uzależnionej od rodzaju pracy trakcyjnej, za każdą godzinę pracy w tej obsłudze, od 30% do 70% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.</p>	<p>likwidacja dodatku kilometrowego (§ 29 ust. 1 pkt 6) i wprowadzenie w zamian dodatku trakcyjnego, który zastąpi dodatek kilometrowy i dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną (§ 29 ust. 1 pkt 7) w oparciu o nowe zasady, adekwatne do potrzeb pionu operacyjnego (załącznik nr 12 i 13) główne założenia pozostają do wspólnego ustalenia</p>	<p>wprowadzenie dodatku trakcyjnego będzie stanowić czynnik motywacyjny</p>
9	<p>§ 30 ust. 3, załącznik nr 4 premia</p>	<p>Premia jest przyznawana wg zasad określonych w zakładowych regulaminach premiowania, uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi. Pracodawca w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, wydziela środki na premie w wysokości nie mniejszej niż 15 % środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników. W regulaminach premiowania powinny być zachowane właściwe proporcje podziału środków na premie za bieżące wykonanie zadań przez zespoły i grupy pracownicze oraz na premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia.</p>	<p>w załączniku nr 4 ust. 2 wypracowanie zapisu o obligatoryjnym procentowym podziale środków na premie za bieżące wykonanie zadań przez zespoły i grupy pracownicze oraz na premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia i realizację zadań dodatkowych (zagwarantowanie odpowiedniego udziału środków na premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia)</p>	<p>Do zakładów Spółki zostały wystosowane zalecenia, aby środki przeznaczone na premiowanie pracowników za bieżące wykonanie zadań przez zespoły i grupy pracownicze wynosiły maksymalnie 12% środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników oraz na uznaniowe premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia - minimum 3%. Mimo tych wytycznych w zakładowych regulaminach premiowania zdecydowanie większy procent środków przeznaczany jest na premie za bieżące wykonanie zadań, co powoduje brak wystarczających środków na premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia. Zobowiązanie w przepisach Układu do zwiększenia w regulaminach środków na premie za indywidualne osiągnięcia i realizację zadań dodatkowych wzmocni rolę motywacyjną premii. Zobacz skutki operacyjne wskazane w Lp. 6 kolumna 4 i 5</p>

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
10	§ 32 , załącznik nr 10 ust. 3 nagroda jubileuszowa	Nagroda jubileuszowa przysługuje za pracę na kolei, podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika. Pierwsza nagroda przysługuje po 15 latach pracy w wys. 100% podstawy wymiaru, kolejne krotności występują co 5 lat aż do 45 lat pracy – 700% podstawy wymiaru.	przyjęcie nowej jednolitej podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej, wspólnej dla pracowników wynagradzanych wg ZUZP i wg indywidualnego współczynnika wynagrodzenia, dla których podstawę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Spółce, w czwartym kwartale roku poprzedniego poprzedzającego rok, w którym pracownik nabył to prawo	ostateczne założenia pozostają do wspólnego ustalenia
11	§ 33 , załącznik nr 11 ust. 3 odprawa rentowa lub emerytalna	Odprawa emerytalno - rentowa przysługuje za pracę na kolei. Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika. Odprawa wynosi 100% podstawy wymiaru do 10 lat pracy i wzrasta początkowo o 10%, a następnie o 20% po każdym następnym roku pracy, aż do osiągnięcia po 45 latach pracy 800 % podstawy wymiaru.	przyjęcie nowej jednolitej podstawy wymiaru odprawy emerytalno - rentowej, wspólnej dla pracowników wynagradzanych wg ZUZP i wg indywidualnego współczynnika wynagrodzenia, dla których podstawę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Spółce w czwartym kwartale roku poprzedniego poprzedzającego rok, w którym pracownik nabył to prawo	ostateczne założenia pozostają do wspólnego ustalenia
12	§ 42, załącznik nr 16 posiłki regeneracyjno - wzmacniające i profilaktyczne	Pracodawca zapewnia pracownikom wykonującym określone prace posiłki regeneracyjno-wzmacniające i profilaktyczne. Powyższy obowiązek jest realizowany poprzez wydawanie uprawnionym pracownikom bonów na zakup produktów do przyrządzenia posiłków we własnym zakresie. Wartość bonu na posiłki wynosi 6 zł, w tym na posiłki regeneracyjno - wzmacniające udział Spółki wynosi 3,60 zł. Pracownik może zrezygnować z przysługującego mu prawa do posiłku regeneracyjno - wzmacniającego, posiłki profilaktyczne są obowiązkowe na podstawie obowiązujących przepisów. W przypadku zbiegu obu posiłków pracownikowi przysługuje tylko posiłek profilaktyczny.	usunięcie załącznika nr 16 i zmiana zapisów § 42 polegająca na likwidacji posiłków regeneracyjno – wzmacniających i pozostawieniu obowiązkowych posiłków profilaktycznych	propozycja rekompensaty likwidacji posiłków regeneracyjno – wzmacniających: wliczenie określonej kwoty do wynagrodzenia zasadniczego pracowników, którym przysługują te posiłki, na podstawie analizy Zespołu ds. BHP: średnia kwota wartości bonów dla niższych grup zawodowych to: • pracownicy związani z naprawą taboru i infrastruktury - 36,88 zł/miesiąc, • pracownicy związani z przewozami- 24,40 zł/miesiąc, • pracownicy drużyn trakcyjnych- 35,14 zł/miesiąc, prawie 60% pracowników pobierających ww. bony należy do zespołu drużyn trakcyjnych. Zobacz skutki operacyjne wskazane w Lp.6 kolumna 4 i 5

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
13	<p>§ 43, załącznik nr 17 należność przysługująca pracownikom zatrudnionym na niektórych stanowiskach z tytułu odbywania podróży służbowych na terenie kraju, będąca ekwiwalentem diet</p>	<p>Pracownikom zatrudnionym na niektórych stanowiskach (wymienionych w załączniku nr 17), których charakter pracy polega na częstych wyjazdach służbowych poza miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę, z tytułu odbywania podróży służbowych na terenie kraju, przysługuje zryczałtowana należność będąca ekwiwalentem diet.</p> <p>Aktualnie ryczałt za diety wynosi 294 zł miesięcznie.</p>	<p>usunięcie załącznika nr 17 i zmiana zapisów § 43 polegająca na likwidacji zryczałtowanej należności będącej ekwiwalentem diet, przysługującej pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w załączniku nr 17</p>	<p>1) likwidacja ryczałtu za diety spowoduje, że pracownikom do niego uprawnionym będą przysługiwały należności z tytułu wyjazdów służbowych poza miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę na zasadach określonych w przepisach powszechnych,</p> <p>2) w przypadku zmiany miejsca wykonywania pracy pracowników mobilnych z punkowego na obszarowe zmniejszy się ilość podróży służbowych uprawniających do diety i tym samym wypłacanie pracownikom zryczałtowanej należności, stanowiącej ekwiwalent diet nie będzie uzasadnione</p> <p>3) od ryczałtu za diety pracodawca nie odprowadza składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z opinią prawną wydaną przez zewnętrzną kancelarię prawną wypłacanie przez pracodawcę kwot należności z tytułu podróży służbowych, które nie znajdują podstawy w przepisach Rozporządzenia MPiPS z 29.01.2013 r. może zostać potraktowane jako dochód z obowiązkiem ich opodatkowania i oskładkowania,</p> <p>proponycja rekompensaty likwidacji ryczałtu za diety: wliczenie określonej kwoty do wynagrodzenia zasadniczego pracowników, którym ten ryczałt przysługuje</p> <p>Zobacz skutki operacyjne wskazane w Lp.6 kolumna 4 i 5</p>
14	<p>§ 64 urlop dodatkowy 8 dni w roku kalendarzowym</p>	<p>Urlop dodatkowy w wymiarze 8 dni przysługuje pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy na stanowiskach pracy (posterunkach) czynnych nieprzerwanie przez całą dobę i wszystkie dni tygodnia a także na stanowiskach pracy (posterunkach), na których suma regulaminowych i technologicznych przerw w pracy stanowiska (posterunku) nie przekracza 42 godzin w tygodniu.</p> <p>Urlop udzielany jest pracownikowi tylko w naturze a prawo do pierwszego urlopu pracownik nabywa po upływie 6 miesięcy zatrudnienia na stanowiskach (posterunkach), o których wyżej mowa.</p>	<p>1) doprecyzowanie zapisów § 64 ze względu na wątpliwości interpretacyjne jakie warunki powinny być spełnione aby pracownicy nabywali prawo do urlopu dodatkowego, jak również kontrole PIP,</p> <p>2) modyfikacja zasad nabywania prawa do pierwszego urlopu</p> <p>3) wprowadzenie możliwości wypłacania ekwiwalentu pieniężnego w zamian za urlop dodatkowy na wniosek pracownika lub pracodawcy - po zaakceptowaniu wniosku przez drugą stronę</p>	<p>zmiana w pkt 3): umożliwienie wypłacania ekwiwalentu pieniężnego w zamian za urlop dodatkowy pozwoli na usprawnienie organizacji czasu pracy pracowników i optymalne gospodarowanie drużynami trakcyjnymi (ograniczy czas nieefektywny) oraz zmniejszy zapotrzebowanie na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych</p>

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
15	<p>§ 72 ust. 2 - 3, załącznik nr 14 ust.14, 20, 21 pkt 3 rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby</p>	<p>Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. Rodzaje tych prac, z uwzględnieniem prac określonych w odrębnych przepisach określa załącznik nr 14.</p>	<p>1) modyfikacja ust. 14 zawierającego wymóg dwuosobowej obsady w przypadku prac przy utrzymaniu, naprawie, konserwacji i oględzinach rozjazdów i urządzeń towarzyszących (elektrycznego ogrzewania i sterowania ruchem),</p> <p>2) modyfikacja ust. 20 zawierającego wymóg dwuosobowej obsady w przypadku pracy drużyn manewrowych przy pociągach zdawczych manewrowych w każdym rodzaju trakcji,</p> <p>3) usunięcie pkt 3 w ust. 21 zawierającego wymóg dwuosobowej obsady na lokomotywach prowadzących pociągi w ruchu towarowym po liniach na których miarodajne pochylenie na obsługiwanym odcinku jest większe niż 15 promili na długości 1000 m, powyższe propozycje uwzględniają rekomendacje Zespołu ds. BHP i pionu operacyjnego</p>	<p>zmiana w pkt 1) modyfikacja ust. 14 polega na wykreśleniu wyrazów "ogłędzinach", ogłędziny rozjazdów (w różnym zakresie) wykonuje toromistrz, ustawiacz, manewrowy, w wielu przypadkach czynności te wykonywane są jednoosobowo</p> <p>zmiana w pkt 1) modyfikacja ust. 20 pozwoli na stosowanie dwuosobowej obsady w przypadku prac drużyn manewrowych przy pociągach zdawczych manewrowych w każdym rodzaju trakcji tylko w określonych sytuacjach tj. jeżeli: wymuszają to postanowienia regulaminów bocznic lub stacji, wykonywane jest zabezpieczenie przejazdów, prace manewrowe prowadzone są w porze ciemnej, wykonywane są prace na wysokości powyżej 2m</p> <p>zmiana w pkt 2) obowiązek stosowania dwuosobowej obsady wskazanej w pkt 3 w ust. 21 wynikał z przepisów, które utraciły moc obowiązującą, aktualnie żadne regulacje prawne nie wprowadzają takich wymogów, rezygnacja z powyższych zapisów umożliwi bardziej efektywne wykorzystanie pracowników drużyn trakcyjnych, a także poprawi konkurencyjność względem innych przewoźników towarowych, którzy nie stosują takich zasad</p>