

Warszawa, 23 lipca 2018 r.

OPINIA

dotyczy: *założeń projektu ustawy o czasie pracy maszynistów*

Business Centre Club w pełni popiera wszelkie inicjatywy mające na celu dostosowanie prawa polskiego do wymogów prawa europejskiego oraz poprawy bezpieczeństwa w ruchu kolejowym. Nie możemy jednak pozytywnie odnieść się do propozycji zmian przepisów w ramach *założeń projektu ustawy o czasie pracy maszynistów* ponieważ, w naszej ocenie, część z nich stoi w sprzeczności zarówno z prawem polskim, jak i europejskim.

Ich wdrożenie doprowadziłoby do ograniczenia dostępności maszynistów na rynku pracy, niezdrowej konkurencji pomiędzy podmiotami zatrudniającymi tych pracowników oraz znacznego podniesienia kosztów po stronie pracodawców, które w konsekwencji mogą narazić ich na straty.

Z punktu widzenia przedsiębiorcy:

– szczegółowe uwagi BCC dot. najistotniejszych z projektowanych zmian

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż sprzeczny z obowiązującym porządkiem prawnym jest zamiar modyfikacji kodeksowej definicji pracodawcy. Proponuje się, aby ustawa o czasie pracy maszynistów wprowadziła rozumienie pracodawcy odbiegające od definicji, jaką zawiera Kodeks pracy i objęła swoim zakresem również tych przedsiębiorców, u których maszynista świadczy usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Definicję pracodawcy określa Kodeks pracy, który jest podstawowym źródłem praw i obowiązków pracowników oraz pracodawców. Sprzeczne z przyjętą hierarchią źródeł prawa oraz zasadami jego jednolitości byłoby wprowadzanie pojęcia pracodawcy odmiennego, niż to występujące w Kodeksie pracy.

Propozycja wprowadzenia „stacji macierzystej”, zwłaszcza w proponowanym brzmieniu i w kontekście proponowanych zmian w przepisach, także jest nie do przyjęcia. Przede wszystkim brakuje uzasadnienia do ujmowania stacji macierzystej, jako obligatoryjnego

elementu umowy o pracę. Niezbędne elementy umowy o pracę zawiera Kodeks pracy i jest to wyliczenie wyczerpujące. Tym samym, zupełnie niezrozumiały oraz pozbawiony podstaw prawnych wydaje się zamiar wpisywania stacji macierzystej do umowy o pracę. Pewnym jest również, że czas dojazdu do miejsca rozpoczęcia pracy z miejsca zamieszkania lub pobytu pracownika może okazać się krótszy, niż ze stacji macierzystej. Może to skutkować jeszcze dłuższym czasem przebywania pracownika poza domem i w negatywny sposób wpłynąć na wymagany przepisami czas odpoczynku. Propozycja ta z pewnością również nie przyczynia się do bardzo ważnej kwestii jaką jest podniesienie bezpieczeństwa na kolei.

Dodatkowo, należy wskazać, że maszynista, jest zawodem zaliczanym do tzw. pracowników mobilnych. Oznacza to między innymi, że miejsce świadczenia pracy powinno być określone jako rzeczywisty teren, po którym porusza się maszynista [analogicznie do miejsca świadczenia pracy kierowców, por. uchwała Sądu Najwyższego z 19.11.2008 r. (sygn. akt II PZP 8/08), z której wynika, iż „miejsce świadczenia pracy pracownika mobilnego oznaczające pewien obszar jego aktywności zawodowej musi odzwierciedlać rzeczywisty stan rzeczy, ma zatem być to obszar, w którym pracownicy mobilni będą na stałe zobowiązani do przemieszczania się”]. W przypadku pracy maszynistów, tak jak ma to miejsce w zakresie świadczenia pracy przez kierowców, miejsce wykonywania pracy powinno obejmować pewien obszar geograficzny, a nie stały punkt.

Kwestia ta, bezpośrednio związana jest także z proponowaną definicją składników czasu pracy. Proponowana definicja, w tym zakresie, w sposób bezpodstawny doprowadzi do uprzywilejowania maszynistów. Dodatkowo, wątpliwości mogą budzić konsekwencje tych zmian w odniesieniu do przepisów o podróżach służbowych i prawa do diet.

Jeżeli, czas dojazdu do/z lokomotywy miałby być zaliczany do czasu pracy, to wówczas należałoby odmiennie uregulować wynagrodzenie maszynisty za ten konkretny czas, jako że maszynista pozostaje co najwyżej w gotowości do pracy, ale de facto pracy żadnej nie świadczy (można np. ustanowić specjalne dodatki w określonej wysokości za konkretną ilość km przejechanych – w zależności od ilości km). Czasu tego nie należałoby liczyć do godzin nadliczbowych, jak również inne powinny być zasady jego zaliczania do czasu pracy, tzn. czas ten w żadnym wypadku nie może być sumowany z właściwym czasem pracy maszynisty, czyli czasem prowadzenia pojazdu trakcyjnego. W przeciwnym razie, w praktyce mogłoby się okazać, że maszynista nie będzie w stanie doprowadzić pojazdu do miejsca jego przeznaczenia i będzie konieczna „podmiana” na trasie (a to może być całkowicie niewykonalne).

Poza tym, odmiennie powinien być również liczony ten czas w zakresie prawa do odpoczynku. Ewentualnie kwestia dojazdu do/z lokomotywy, jako czasu pracy mogłaby zostać uregulowana w sposób ustalony w orzecznictwie SN, zgodnie z którym czas przejazdu pracownika drużyny trakcyjnej, z jego zakładu pracy do miejsca wykonywania pracy, tzw. pozapociągowej jest czasem pracy tylko wtedy, gdy pracownik ten był zobowiązany do stawienia się w zakładzie pracy przed rozpoczęciem przejazdu. (por. uchwała Sądu Najwyższego z 18 marca 1998 r., sygn. akt: III ZP 20/97). Wówczas istniałaby dla pracodawcy możliwość zorganizowania pracy w taki sposób, aby maszynista nie musiał stawiać się w zakładzie pracy, ale mógł to robić np. w celu skorzystania z transportu technologicznego zapewnionego przez pracodawcę. Jednak w takim przypadku czas dojazdu nie byłby wliczany do czasu pracy.

W projekcie ustawy pojawiają się składniki czasu pracy maszynisty, takie jak:

- czas przeznaczony na przyjęcie i zdanie pojazdu trakcyjnego,
- czynności związane z obsługą pojazdu trakcyjnego,
- czas przeznaczony na dojazd do pojazdu trakcyjnego, jeżeli jego objęcie następuje poza stacją macierzystą,
- czas przeznaczony na powrót do stacji macierzystej po zdaniu pojazdu trakcyjnego, jeżeli czynność ta następuje poza stacją macierzystą.

W dokumencie nie zostało wyjaśnione, jaki cel zostanie zrealizowany poprzez takie zróżnicowanie składników czasu pracy.

Ponadto nie sposób się zgodzić z tym, aby czas poświęcony przez pracownika na udział w postępowaniach prowadzonych przez sądy/prokuraturę/itp. zawsze i bezwarunkowo wliczany był do czasu pracy. Przede wszystkim, warunkiem takiego zaliczenia powinno być wezwanie maszynisty przez odpowiedni organ do obowiązkowego stawiennictwa. Dodatkowo, koniecznym byłoby wyłączenie tutaj przypadków, gdy takie postępowanie toczy się np. w związku ze zdarzeniem zaistniałym z winy tego pracownika (ale nie wyłącznej). Taka regulacja nie dotyczy innych grup zawodowych, co może powodować wątpliwość, co do pewnego rodzaju dyskryminacji.

Warto podkreślić, że zgodnie z Dyrektywą Rady 2005/47/WE z 18 lipca 2005 r. w sprawie umowy między Stowarzyszeniem Kolei Europejskich (CER) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie uczestniczących w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym, przez czas pracy należy rozumieć każdy okres, podczas którego, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową, pracownik jest w pracy, pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki.

Tym samym, projektowane zmiany w zakresie określenia składników czasu pracy pozbawione są uzasadnienia, także względem wymogów stawianych przez, wyżej wskazaną, dyrektywę.

Wprowadzenie dobowego wymiaru czasu pracy do 8 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 2 miesięcy, pozbawione jest racjonalnego uzasadnienia. Zmiana ta zaostrza postanowienia Kodeksu pracy, w powyższym zakresie – z 4-miesięcznego okresu rozliczeniowego do 2-miesięcznego. Podobnie rzecz wygląda w kontekście projektowanych zmian dot. wprowadzenia równoważnego czasu pracy, gdzie również proponuje się nieuzasadnione modyfikacje już przyjętych i funkcjonujących rozwiązań w Kodeksie pracy, poprzez skrócenie kodeksowych okresów rozliczeniowych. Może to wpłynąć na wzrost kosztów po stronie pracodawcy z uwagi na konieczność zwiększenia zatrudnienia, jak również znacznie skomplikować sytuację na rynku, zwłaszcza mając na uwadze deficyt kadry spełniającej wymogi do wykonywania zawodu maszynisty i wydłużonej procedury uzyskiwania niezbędnych kwalifikacji, umożliwiających wykonywanie zawodu. Należy przy tym wziąć pod uwagę odczuwalne już obecnie braki maszynistów na rynku pracy, na co zresztą wskazuje się w opisie celu projektowanej ustawy.

Analogicznie, należy także zauważyć, iż proponowane ograniczenie maksymalnej liczby nadgodzin w roku do 150, jak również zrównanie czasu dojazdu z efektywnym czasem pracy, może spowodować konieczność zwiększenia zatrudnienia o około 30%. Mając na względzie długotrwałość procesu szkolenia nowych kadr oraz obserwowany na rynku pracy brak pracowników o wymaganych kwalifikacjach, implementacja zmian w przepisach prawnych doprowadzi do istotnego zagrożenia możliwości realizacji dotychczas zawartych kontraktów oraz w aspekcie globalnym – kolejnego **obniżenia konkurencyjności transportu kolejowego w stosunku do transportu samochodowego**.

Odnosnie pomysłu bilansowania czasu pracy przy prowadzeniu pojazdu kolejowego oraz przy zatrudnieniu na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego (np. jako ustawiacz lub rewident), podkreślić należy, że pracodawca będzie napotykał na istotne trudności przy weryfikowaniu i jednocześnie dostosowaniu harmonogramów rozkładu czasu pracy dla zatrudnianej przez niego kadry, z indywidualnym harmonogramem pracy pracownika, wykonującego pracę na rzecz innego podmiotu na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W przypadku przyjęcia proponowanego rozwiązania, konieczne byłoby wyłączenie spod sankcji pracodawcy, jak i podmiotu zatrudniającego na podstawie umowy cywilnoprawnej,

przypadków wystąpienia przekroczeń w zakresie czasu pracy, zaś stosowanie sankcji można rozważyć jedynie wobec pracownika, który pomimo obowiązujących go ograniczeń, podjął pracę na rzecz pracodawcy lub innego podmiotu zatrudniającego go, na podstawie umowy cywilnoprawnej. Brak jest również racjonalnej przesłanki do nałożenia obowiązków związanych z ewidencją czasu pracy, na podmioty zatrudniające maszynistów na podstawie umowy cywilnoprawnej, co więcej takie rozwiązania pozostają w sprzeczności z aktualnie obowiązującymi przepisami.

Stanowczo wygórowane i nadmiernie restrykcyjne jest rozwiązanie pozwalające na nałożenie na pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej, w wysokości do 2% rocznego przychodu przedsiębiorcy, osiągniętego w poprzednim roku kalendarzowym. Taka kara jest zbyt wysoka i nieadekwatna do rodzaju naruszenia. Od kary powinno przysługiwać odwołanie i w tym zakresie potrzebna byłaby odpowiednia procedura. Ewentualnej karze mogłyby podlegać jedynie naruszenia, które powtarzają się, pomimo uprzedniego wezwania prezesa UTK do zaniechania konkretnych naruszeń.

Kontakt do eksperta:

Katarzyna Marciniak
ekspertka BCC ds. transportu kolejowego
tel. 604 188 587
e-mail: katarzyna.marciniak@bcc.org.pl

Kontakt dla mediów:

Emil Muciński
rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC
tel. 602 571 395, 22 58 26 113
e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl; instytut@bcc.org.pl

Business Centre Club istnieje od 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju, ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych. Wśród członków BCC znajdują się największe korporacje krajowe i zagraniczne. Członkami Klubu są także uczelnie wyższe, wydawnictwa, szpitale, prawnicy, dziennikarze, naukowcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC prowadzi działania w blisko 250 miastach i 23 łóżach regionalnych na terenie całej Polski. Koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom. BCC jest członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski. Kontakty prasowe: <http://www.bcc.org.pl/Eksperci.244.0.html>
Więcej: <http://www.bcc.org.pl> oraz: <http://www.facebook.com/pages/Business-Centre-Club/301754142096>