Załącznik do pisma IGTL/2/1129/MG/2020

Uwagi szczegółowe do projektu Ustawy o czasie pracy maszynistów:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jednostka redakcyjna** | **Treść** | **Uwagi/propozycje** |
| Art. 1. 1. | Ustawa określa:  1) czas pracy maszynistów zatrudnionych:  a) na podstawie stosunku pracy,  b) na innej podstawie niż stosunek pracy; | Nie ma uzasadnienia do różnicowania przepisów w zależności od formy zatrudnienia, ponieważ może to doprowadzić do nadmiernego wykorzystywania umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia, co może być niekorzystne z punktu widzenia zarówno pracowników, jak i pracodawców. |
| Art. 2. | Przepisów ustawy nie stosuje się… | Brak wyłączenia dla pracowników firm realizujących roboty budowlane i utrzymaniowe, w przypadku których prowadzenie pojazdu kolejowego stanowi tylko niewielką część zmiany roboczej. Przykładowo pracownik może być operatorem maszyny i w ramach dnia pracy jego głównym zajęciem jest obsługa urządzeń, a prowadzenie pojazdu zajmuje np. kilkadziesiąt minut. Ustawa zwalnia z obowiązku wyznaczenia stacji macierzystej, ale nie stanowi to rozwiązania problemu określania czasu pracy jako maszynisty.  Wyłączenie dla maszynistów interoperacyjnych jest rozbieżne z uzasadnieniem. |
| Art. 3 | 1) pracodawca - zarządca infrastruktury, przewoźnik kolejowy, użytkownik bocznicy kolejowej, przedsiębiorca wykonujący przewozy w obrębie bocznicy kolejowej, a także każdy inny podmiot, który zatrudnia maszynistę na podstawie stosunku pracy;  2) podmiot zatrudniający - zarządca infrastruktury, przewoźnik kolejowy, użytkownik bocznicy kolejowej, przedsiębiorca wykonujący przewozy w obrębie bocznicy kolejowej, a także każdy inny podmiot, który zatrudnia maszynistę na innej podstawie niż stosunek pracy; | Definicja jest nadmiernie rozbudowana – de facto wskazuje każdego przedsiębiorcę lub każdy podmiot, który zatrudnia maszynistę.  Proponujemy:  Pracodawca – podmiot zatrudniający maszynistę na podstawie umowy o pracę  Podmiot zatrudniający – podmiot zatrudniający maszynistę na innej podstawie niż umowa o pracę |
| Art. 3 | Brak zapisu | W zależności od przyjętych rozwiązań w zamian za nieakceptowalną w obecnej formie koncepcję stacji macierzystej, ustawa powinna definiować dodatkowo takie pojęcia jak (w tym alternatywy):  czas prowadzenia pociągu/pojazdu kolejowego z napędem  czas pozostawania w gotowości/dyspozycji/dyżuru  przerwa w prowadzeniu pociągu/pojazdu (…)  miejsce wypoczynku  miejsce noclegu  miejsce rozpoczęcia/zakończenia pracy  stacja zwrotna, końcowa  itd. |
| Art.3 | Brak zapisu | Brak definicji „przewozów aglomeracyjnych” lub odwołania do innych obowiązujących przepisów. |
| **Art. 3, pkt 3)** | **stacja macierzysta – określone miejsce, względem którego liczony jest czas pracy maszynisty, w tym siedziba pracodawcy albo podmiotu zatrudniającego, jego oddziału albo inne miejsce, w którym maszynista jest obowiązany do stawienia się przed rozpoczęciem oraz po zakończeniu świadczenia pracy;** | **W zgodnej opinii wszystkich podmiotów zrzeszonych w IGTL, które wzięły udział w konsultacjach, wprowadzenie rozwiązania opartego na stacji macierzystej jako miejsca w sposób stały wyznaczonego w umowie o pracę w proponowanym kształcie jest nie do przyjęcia, jako szkodliwe dla konkurencyjności transportu kolejowego, niekorzystne dla pracowników i w żaden sposób nie poprawiające bezpieczeństwa – w skrajnych przypadkach może ono doprowadzić do pogorszenia jego stanu.**  Aktualnie wielu przedsiębiorców zapewnia maszynistom bezpośrednie dowozy do/od pociągów/pojazdów oraz noclegi lub miejsca odpoczynku. Wprowadzanie stacji macierzystej nie ma w takim przypadku żadnego uzasadnienia ekonomicznego, organizacyjnego, ani też z punktu widzenia bezpieczeństwa. Propozycja może doprowadzić do odwrotnego skutku niż przewidziano w OSR, ponieważ stacje macierzyste wyznaczone mogą być (w szczególności w transporcie towarowym) daleko od miejsca zamieszkania, bez dogodnych opcji komunikacyjnych, ale blisko punktów objęcia pociągu/pojazdu. Może dojść do absurdalnej sytuacji, kiedy zamiast krótszej podróży transportem zapewnionym przez pracodawcę z miejsca noclegu/zamieszkania do miejsca rozpoczęcia pracy, maszynista będzie zmuszony samodzielnie dostać się do stacji macierzystej, co może być bardziej wyczerpujące i trwać znacznie dłużej. Obligowanie maszynistów do dojazdu do stacji macierzystej na własny koszt i w czasie odpoczynku nie ma nic wspólnego z optymalizacją organizacji pracy, a tym bardziej z poprawą bezpieczeństwa.  Samo pojęcie stacja macierzysta może być źródłem sprzecznych interpretacji, ponieważ stacja jest definiowana w § 3 ust. 4 pkt 1 lit. a rozporządzenia Ministra infrastruktury z dnia 18 lipca 2005 r. w sprawie ogólnych warunków prowadzenia ruchu kolejowego i sygnalizacji. Definicja zaproponowana w ustawie przypisuje inne znaczenie terminowi powszechnie używanemu w domenie kolejowej, co należy uznać za błąd legislacyjny. |
| Art. 4.1. | Czasem pracy maszynisty jest czas od rozpoczęcia do zakończenia świadczenia pracy, który obejmuje czynności związane z prowadzeniem pojazdu kolejowego. | Zapis jest niespójny z zapisem w art. 4 ust 2 pkt 3 – 4; pkt 7 – 10, które nie mają nic wspólnego z prowadzeniem pojazdu kolejowego. |
| Art.4.2 | Do czasu pracy maszynisty wlicza się czas przeznaczony na: (…) | Kwestia ta dostatecznie jest uregulowana przez kodeks pracy art.128.§1 oraz doktrynę prawa pracy, jak również bardzo bogate orzecznictwo w tej materii, składające się na dorobek naukowy tej dziedziny. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub winnym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy  Wziąwszy powyższe pod uwagę oraz stosownie do wskazywanych powyżej postulatów dot. definicji konieczne jest przeformułowanie tego artykułu i ujęcie m.in. czasu prowadzenia pojazdu kolejowego w odróżnieniu od czasu pozostawania w gotowości/dyspozycji/dyżuru.  Jeżeli czas dotarcia do/od miejsca rozpoczęcia/zakończenia pracy miałby być zaliczony do czasu pracy, to powinien być zaliczany do kategorii „gotowości”, a nie prowadzenia pojazdu. Należałoby w takiej sytuacji wprowadzić do ustawy obowiązki i prawa pracodawcy i pracownika w zakresie zapisów układu zbiorowego lub regulaminu w odniesieniu do „gotowości do podjęcia/pozostawanie w dyspozycji”, w szczególności katalogu czynności i zasad wynagradzania.  Ewentualnie kwestia dojazdu do/z lokomotywy jako czasu pracy mogłaby zostać uregulowana w sposób zgodny z linią orzeczniczą SN, zgodnie z którą 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 dnia 18 marca 1998 r., sygn. akt: III ZP 20/97). Wówczas pracodawca miałby 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.  Pkt 7) zawiera konieczność zaliczenia do czasu pracy udziału w postępowaniu prowadzonym przez sąd, prokuraturę lub inny organ ochrony prawnej. 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 powinien być związek z wykonywaną pracą lub zatrudnieniem, a ponadto wezwanie maszynisty przez odpowiedni organ do obowiązkowego stawiennictwa. Ponadto 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. |
| Art. 5 | 1. Czas pracy maszynisty zatrudnionego u kilku pracodawców lub podmiotów zatrudniających, a także zatrudnionego jednocześnie przez pracodawcę i podmiot zatrudniający, podlega sumowaniu i nie może przekraczać tygodniowo:  1) 40 godzin – w przypadku zatrudnienia na podstawie dwóch lub więcej stosunków pracy;  2) 48 godzin – w przypadku zatrudnienia na dwóch lub więcej innych podstawach niż stosunek pracy;  3) 48 godzin – w przypadku zatrudnienia na podstawie stosunku pracy i innej podstawie niż stosunek pracy; w takim przypadku zatrudnienie na podstawie stosunku pracy nie może przekraczać 40 godzin.  2. Sumowaniu podlega również czas pracy maszynisty przy prowadzeniu pojazdów kolejowych oraz przy wykonywaniu czynności na stanowiskach pracy bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego. | Nieuzasadnione różnicowanie umów o pracę i innych form zatrudnienia. Konsekwencją zapisów będzie tendencja do nadużywania umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia.  Zapisy dotyczące sumowania czasu pracy powinny zostać zmienione w oparciu o paradygmat składowych czasu pracy. Konieczne jest uwzględnienie specyfiki przedsiębiorstw budowlanych, utrzymaniowych oraz zarządców bocznic, gdzie pracownicy wykonują zarówno zadania maszynisty/prowadzącego pojazdy, jak również inne zadania nie związane bezpośrednio z bezpieczeństwem i prowadzeniem ruchu kolejowego.  Należy rozważyć ograniczenie sumowania czasu do czasu prowadzenia pojazdu i tylko w tym zakresie wprowadzać regulacje. |
| Art. 6. 1. | Umowa, na podstawie której maszynista świadczy pracę określa stację macierzystą. | Treść umowy o pracę określona jest w Kodeksie Pracy i nie ma żadnego uzasadnienia do rozszerzania jej o stację macierzystą.  Punkt zakończenia i rozpoczęcia pracy, w zależności od charakteru przewoźnika/przedsiębiorcy, powinien być uregulowany w regulaminie/układzie zbiorowym, tj. dokumentach wewnętrznych pracodawcy. Nie jest właściwe regulowanie na poziomie ustawy kwestii tak szczegółowej, zwłaszcza że nie ma możliwości opisu wszelkich okoliczności i zasad wyznaczania stacji macierzystej. Dla przykładu: odległość od miejsca zamieszkania, odległość między dwiema stacjami macierzystymi, kwestia zmiany miejsca zamieszkania przez pracownika, kwestia częstotliwości aneksowania umowy o pracę w zakresie stacji macierzystej, itd.  Uregulowanie ww. zagadnienia na poziomie ustawy mogłoby obejmować zobowiązanie pracodawcy do ujęcia w regulaminie/układzie zbiorowym zasad dot. miejsca rozpoczęcia/zakończenia oraz kryteriów wyznaczania i wpływu na liczenie czasu pracy, odpoczynku, np. w zakresie:  - maksymalnego czasu dotarcia do miejsca rozpoczęcia/zakończenia pracy  - zasad zaliczania lub nie zaliczania czasu dojazdu do czasu przerwy w pracy (okresu wypoczynku)  - zasad organizacji transportu przez pracodawcę  - zasad organizacji noclegów/odpoczynku przez pracodawcę  - itd.  Należy przeprowadzić szeroką i szczegółową analizę aktualnie stosowanych rozwiązań u poszczególnych pracodawców, w innych państwach członkowskich, w innych gałęziach transportu (w szczególności w transporcie lotniczym). Regulacja ustawowa powinna być oparta na najlepszych praktykach, a nie kopii układu zbiorowego jednej ze spółek, którego wpływ na bezpieczeństwo oraz efektywność nie jest potwierdzony.  Dodatkowym problemem prawnym wynikającym z wpisania stacji macierzystej w umowie o pracę jest kwestia delegacji. Uzasadnienie i OSR projektu zupełnie pomijają ten aspekt, a może mieć on bardzo istotne znaczenie w przypadku transportu towarowego, który charakteryzuje się dużą nieregularnością i wiąże się często z realizacją przewozów z koniecznością noclegów i dalekich dojazdów. Ponadto brak możliwości zakończenia/rozpoczęcia pracy poza stacją macierzystą będzie skutkował zwiększeniem zakłóceń w ruchu i zmniejszeniem przepustowości linii i stacji. Dla przykładu maszynista, który bez określania stacji macierzystej mógłby doprowadzić pociąg do końca trasy przebiegu w ramach maksymalnego czasu prowadzenia pociągu, musi wrócić do stacji macierzystej, a czas dojazdu zalicza się do czasu pracy, co skutkuje koniecznością zatrzymania pociągu i oczekiwania na stacji pośredniej na zmianę obsady. |
| Art. 6.3 | 3. Z obowiązku określenia stacji macierzystej jest zwolniony pracodawca oraz podmiot zatrudniający, który zatrudnia maszynistę:  1) przy inwestycjach kolejowych lub pracach utrzymaniowych na infrastrukturze kolejowej;  2) w przewozach aglomeracyjnych;  3) w zakresie okresowych przejazdów pociągami w celu wykonania prac związanych z utrzymaniem lub naprawą pojazdów kolejowych. | Zapisy dotyczące inwestycji i utrzymania zostawiają bardzo duże pole do interpretacji – w ramach inwestycji występują np. całopociągowe dostawy materiałów (tłuczeń, podkłady) lub przewóz rozjazdów w blokach na rzecz podmiotów trzecich. Konieczne jest uzupełnienie i doprecyzowanie przepisów po konsultacjach z firmami realizującymi roboty budowlane na sieci kolejowej.  Podział na przewozy aglomeracyjne lub nie jest nie końca zbieżny z charakterem przewozów ponadto brak jest w projekcie uzasadnione z czego to wyłączenie wynika. Zbliżona organizację przewozów mają niektóre spółki samorządowe czy też lokalni przewoźnicy towarów.  Przewozy definiowane są jako aglomeracyjne poprzez organizatora oraz obszar i cel prowadzonej działalności a nie organizację zatrudnienia czy długość relacji pociągowej.  Brak wyłączenia dla przewozów okazjonalnych.  Brak ujęcia w przepisach specyfiki przedsiębiorców realizujących jednocześnie przewozy i obsługę manewrową na stacji początkowej lub końcowej obsługiwane okresowo, sporadycznie. (Np.: dostawa materiałów na inwestycje kolejowe, dostawy węgla do elektrociepłowni itp.). |
| Brak uregulowania |  | Konieczność wprowadzenia przepisów określających zasady zatrudniania maszynistów u więcej niż jednego pracodawcy. Zasadnym jest wprowadzenie regulacji wskazującej minimalne wymogi porozumień pomiędzy podmiotami zatrudniającymi, w szczególności w zakresie sumowania czasu pracy, czasu pozostawania w gotowości, początku/końca doby pracowniczej, itd. |
| Rozdział 2 i Rozdział 3 |  | Brak uzasadnienia dla różnicowania zasad dla stosunku pracy i innych form zatrudnienia. Z projektu ustawy wynika preferencja dla innych niż stosunek pracy form zatrudnienia, co w konsekwencji może doprowadzić do pogorszenia sytuacji pracowników.  Co do zasady w ustawie powinny znaleźć się zapisy dotyczące różnicowania składników czasu pracy (prowadzenie pojazdu, gotowość/dyżur, itd.). Wskazane odniesienie do konieczności uregulowania tych zagadnień w układzie zbiorowym/regulaminie i ustanowienie wymogów minimalnych i kryteriów.  Należy wprowadzić rozwiązania wskazujące, że w regulaminie/układzie zbiorowym pracodawca jest zobowiązany do określenia zasad przedłużania przerwy w pracy w sytuacji, kiedy dotarcie do miejsca rozpoczęcia/zakończenia pracy przekracza określony czas. Innymi słowy dojazd nie jest równoznaczny z prowadzeniem pojazdu (pozostawanie w dyspozycji), ale nie wlicza się go do czasu wypoczynku. |
| Art. 7 | Czas pracy maszynisty zatrudnionego na podstawie stosunku pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 2 miesięcy. | Konieczne jest w tym miejscu wyodrębnienie czasu prowadzenia pojazdu i dopuszczenia przerywanego czasu prowadzenia pojazdu na wzór rozwiązań w transporcie lotniczym i samochodowym. Pozwoli to na odzwierciedlenie realiów transportu towarowego, gdzie w czasie zmiany roboczej czas prowadzenia pojazdu jest przerywany planowymi lub nieplanowymi postojami wynikającymi z indywidualnego rozkładu jazdy lub sytuacji ruchowej.  Brak uzasadnienia dla skracania okresu rozliczeniowego. Idea stosowania trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego wynika z nierównomierności rozłożenia dni ustawowo wolnych od pracy oraz sezonowości przewozów. Pozwala to lepiej i bardziej równomiernie planować zatrudnienie i dzięki temu można także w sezonach urlopowych nie ograniczać nadmiernie kierowania pracowników na dłuższy wypoczynek. Skrócenie okresu rozliczeniowego skutkować będzie zwiększeniem obciążenia pracą pracownika w miesiącach „dłuższych”. Miesięczne nierównomierności normatywnego czasu pracy w roku sięgają od 18 do 23 dni czyli nawet 1 tydzień roboczy. |
| Art. 8 | 1. W systemie równoważnego czasu pracy jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy maszynisty zatrudnionego na podstawie stosunku pracy nie więcej niż do 12 godzin na dobę, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. | Nieuzasadnione skrócenie okresu rozliczeniowego.  Konieczne doprecyzowanie pojęcia doby (pracownicza, kalendarzowa).  Konieczne doprecyzowanie zapisów z uwzględnieniem składowych czasu pracy, o których mowa powyżej. |
| Art. 9 | 1. W każdej dobie maszyniście zatrudnionemu na podstawie stosunku pracy przysługuje prawo do co najmniej 12 godzin nieprzerwanego odpoczynku.  2. Maszyniście zatrudnionemu na podstawie stosunku pracy, który świadczył pracę dłużej niż 12 godzin, przysługuje odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin. | Konieczne jest wprowadzenie zapisów dopuszczających skrócenie do 10 godzin czasu nieprzerwanego odpoczynku w sytuacji zapewnienia przez pracodawcę noclegu. |
| Art. 9 ust. 3 | W każdym tygodniu maszyniście zatrudnionemu na podstawie stosunku pracy przysługuje prawo do co najmniej 36 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Tygodniowy nieprzerwany odpoczynek obejmuje odpoczynek dobowy, o którym mowa w ust. 1, przypadający w dniu, w którym maszynista rozpoczął tygodniowy nieprzerwany odpoczynek. | Nieuzasadniona zmiana w stosunku do określonych w Kodeksie Pracy 35 godzin.  Rozbieżność z uzasadnieniem.  Postulat usunięcia zapisu. |
| Art. 11, ust 3 | W przypadkach, o których mowa w ust. 2 pkt 2, liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć 150 godzin w roku kalendarzowym. | Nie ma uzasadnienia dla ograniczania liczby nadgodzin przy jednoczesnym ścisłym uregulowaniu dopuszczalnego czasu prowadzenia pojazdu lub pozostawania w gotowości oraz minimalnego czasu odpoczynku. Transport kolejowy cechuje duża zmienność w czasie i występowanie szczytów przewozowych (okres wakacyjny w przewozach pasażerskich lub okres grzewczy w przewozach towarowych). Możliwość pracy w godzinach nadliczbowych, przy zachowaniu rygorystycznych zasad dot. zapewnienia odpoczynku jest elementem optymalizującym efektywność zatrudnienia z jednej strony oraz możliwości zarobkowania przez pracowników z drugiej. |
| Rozdział 4 i 5 |  | Cały zbiór przepisów dotyczących ewidencjonowania i nadzoru nad czasem pracy powinien być skorelowany i bezpośrednio powiązany z planowanym do wdrożenia systemem Urzędu Transportu Kolejowego. Irracjonalne jest tworzenie dwu równoległych systemów o bardzo zbliżonym zakresie. W szczególności wejście w życie przepisów w zakresie ewidencjonowania i nadzoru powinno być zgrane w czasie z uruchomieniem systemu teleinformatycznego przez UTK. |
| Art. 20 | 1. Pracodawca lub podmiot zatrudniający, który wbrew obowiązkowi określonemu w art. 16 ust. 2, nie dokonał za pośrednictwem systemu teleinformatycznego obsługującego krajowy rejestr maszynistów wprowadzenia danych do ewidencji, dokonał tego wprowadzenia z przekroczeniem terminu, lub wprowadził dane nieprawdziwe, podlega administracyjnej karze pieniężnej w wysokości do 2% jego rocznego przychodu, osiągniętego w poprzednim roku kalendarzowym.  2. Administracyjną karę pieniężną za naruszania, o których mowa w ust. 1, nakłada, w drodze decyzji, Prezes UTK. | Kary wskazane w projekcie są niewspółmierne do wykroczeń. Proponowane zapisy mogą doprowadzić do absurdalnej sytuacji, kiedy spóźnienie lub błąd ludzki przy wprowadzaniu danych o zerowym wpływie na bezpieczeństwo systemu kolejowego będzie zagrożone karą sięgającą milionów złotych. Zwracamy uwagę, że podmiotem zagrożonym nałożeniem kary jest zarówno przewoźnik, zarządca infrastruktury jaki i inny podmiot np.: przedsiębiorstwo budowalne o szerszym niż kolejowe spectrum usług jak i np.: osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą. Ponadto nie daje możliwości ukarania podmiotu który w roku ubiegłym nie uzyskał przychodu. |
| Art. 25 | Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 22 i art. 24, które wchodzą w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. | Vacatio legis dla tak daleko idących zmian powinno być dostosowane do faktycznych możliwości wprowadzenia zmian w organizacji pracy, ewidencji czasu pracy (w tym systemy informatyczne), a także terminu uruchomienia systemu przez UTK. Nie można dopuścić do sytuacji, kiedy wszystkie przepisy dotyczące nadzoru i ewidencji będą w praktyce martwe ze względu na brak narzędzi. Termin wejścia w życie powinien być odsunięty o co najmniej trzy lata i powinien być określony na dzień 1 stycznia ze względu na regulacje mające wpływ na rozliczanie czasu pracy. |