



Systemy czasu pracy w górnictwie - propozycje zmian w prawodawstwie w świetle europejskiego prawa pracy

The working systems in mining, the proposals to change the labor acts according to the European Union law

Dr inż. Alicja Kozera^{*)}

Treść: W artykule przedstawiono stan prawny w Polsce, w zakresie stosowanych systemów czasu pracy w zakładach górniczych. Przedstawiono możliwości redukcji znacznej liczby nadgodzin, przy zastosowaniu klauzuli opt-out, na której wprowadzenie zezwalają przepisy prawa unijnego. Zaproponowano wprowadzenie do kodeksu pracy zapisu o dobrowolności korzystania z tej formy dodatkowego zatrudnienia, co w znacznym stopniu spowodowałoby spadek naruszania przepisów prawa w zakresie czasu pracy we wszystkich branżach działalności, a więc także w górnictwie, ponadto w znacznym stopniu spowodowałoby ograniczenie wykonywania pracy przez tzw. firmy zewnętrzne w zakładach górniczych.

Abstract: This paper presents the legal status of applying the labor law in Poland in working systems in mining industry. There has been proposed a legal modification of the large number of working overtimes applying opt-out clause which is situated in European Union law. There is the proposal to change the labor code including a voluntary work consent, which will cause a considerable decrease in breaking legal work system regulation of statutory working time in each activities, specially in mining industry.

Słowa kluczowe:

górnictwo, prawo pracy, czas pracy, klauzula opt-out

Keywords:

mining industry, labor law, working time, opt-out clause

1. Wprowadzenie

Zagadnienie czasu pracy jest fundamentalną zasadą osadzoną w przepisach prawa europejskiego i międzynarodowego. Zostało ono przedstawione w dyrektywach ustanawiających minimalne wymagania w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w kontekście czasu pracy.

Pierwsza z dyrektyw: 93/104/WE, przyjęta w 1993 roku (*Dyrektywa ... 1993*), została zmieniona w 2000 roku na mocy dyrektywy 2000/34/WE (*Dyrektywa ... 2000*), a następnie skonsolidowano je, tworząc dyrektywę 2003/88/WE (*Dyrektywa ... 2003*). Wykładnię powyższego zapisu prawnego wyłożono w komunikacie Unii Europejskiej w sprawie dyrektywy o czasie pracy (*Komunikat ... 2017*).

Celem wydanego komunikatu było zwiększenie pewności i jasności prawa oraz umożliwienie państwom członkowskim pełniejszego wdrożenia dyrektywy, tak aby przyniosła większe korzyści pracownikom, przedsiębiorcom i organom publicznym.

2. Systemy czasu pracy przyjęte w zakładach górniczych

Spośród stosowanych w praktyce systemów czasu pracy na uwagę zasługują te, które występują w praktyce zakładów górniczych. Obecnie wielu przedsiębiorców skłania się w kierunku tak zwanego elastycznego systemu czasu pracy, który umożliwia różnym grupom pracowników swobodny wybór systemu pracy.

Jednak w zakładach górniczych, z uwagi na szczególną specyfikę pracy, w odniesieniu do pracowników, na których spoczywa proces wydobywania, nie ma możliwości stosowania innego systemu czasu pracy jak tylko system zmianowy.

Według Kodeksu pracy, art. 146 (*Ustawa ... 1974*), praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy, a więc organizacja czasu pracy w zakładzie górniczym podlega powyższym regulacjom. Przykładowy sposób organizacji zmian roboczych w wybranym zakładzie górniczym wygląda tak:

4 zmiany - zjazdy o np.: 6.00-13.30, 12.00-19.30, 18.00-1.30, 24.00-7.30.

Rozliczenie godzin wypracowanych pod ziemią następuje po obliczeniu przepracowanych dniówek i liczby dni w miesiącu, przy czym dniówka górnika to 6 godzin pracy (pod ziemią) przeliczane według 8 godzin.

Z powyższego przykładu wynika, że pracownik wykonuje pracę przez 6 godzin, nie licząc dojazdu do przodka czy ściany, a niekiedy zajmuje to nawet godzinę.

Przy takiej organizacji pracy należy przecież wziąć pod uwagę:

- okresy odpoczynku dobowego przysługujące pracownikowi,
- okresy odpoczynku tygodniowego oraz urlopy,
- wynagrodzenia za czas urlopu,
- zwolnienia chorobowe i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy.

Obowiązujące w przepisach unijnych normy czasu pracy, przerwy w wykonywaniu pracy, skłaniają państwa członkowskie do stosowania odstępstw od norm i zasad dotyczących systemów czasu pracy. Stosowane są one w przypadku gdy:

^{*)} Politechnika Śląska, Gliwice

- wykonywana działalność przez przedsiębiorcę ma charakter ciągłości, określonych prac sezonowych, w których występuje nagły wzrost aktywności, oraz w pewnych sytuacjach, w których miejsce pracy i miejsce zamieszkania pracownika są od siebie oddalone (na podstawie układu zbiorowego pracy, porozumienia partnerów społecznych lub krajowych ustaw bądź przepisów) oraz
- w każdym rodzaju działalności lub sytuacji określonej w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu partnerów społecznych na poziomie krajowym lub regionalnym (lub w przypadku gdy podmioty te tak zdecydują, przez partnerów społecznych na niższym poziomie lub przez partnerów społecznych na odpowiednim poziomie zbiorowym).

3. Dostosowanie prawa krajowego

W prawie krajowym państwa-członka Unii Europejskiej zawierają się dyrektywy, które zobowiązują to państwo do wprowadzenia porządku prawnego, ale jedynie zobowiązują państwa członkowskie do ustanowienia danego porządku prawnego, w świetle orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (*Wyrok ... 2004*). Jeśli dane państwo nie dokona implementacji, obywatel ma prawo powoływać się bezpośrednio na dyrektywę wobec wszelkich przepisów prawa krajowego niezgodnych z dyrektywą (odwołanie do dyrektywy o czasie pracy (*Dyrektywa ... 1993*)).

Wobec ciągłego braku pracowników do pracy w zakładach górniczych przedsiębiorcy podejmują działania polegające na podzlecaniu robót tak zwanym „firmom zewnętrznym”. Rozwiązuje to problem nadgodzin, których liczba jest ograniczona na mocy zapisów Kodeksu pracy, a dopuszczalność przekroczenia limitu nadgodzin opisana w piśmie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (*Pismo ... 2008, Stanowisko ... 2009*).

Dobrym pomysłem wydaje się być możliwość wprowadzenia klauzuli opt-out do planowanej na rok 2020 Ustawy górniczej, podobnie jak wcześniejsze wprowadzenie dobrowoli jej stosowania w służbie zdrowia w Polsce, na mocy Ustawy o działalności leczniczej (*Ustawa ... 2011*).

Na korzyść przemawia fakt, że kontrole Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2010-2011 wykazały znaczne naruszenia przepisów o czasie pracy w kopalniach węgla kamiennego. Polegały one na:

- niezapewnieniu dnia wolnego w zamian za pracę w weekend,
- niezapewnieniu nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego,
- nieprawidłowości w ewidencji czasu pracy,
- nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących skróconego czasu pracy,
- zatrudnianiu pracowników powyżej dopuszczalnej liczby nadgodzin.

Jak uważa Państwowa Inspekcja Pracy [5], podstawową przyczyną naruszeń przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy była i jest zbyt niska liczba pracowników, zwłaszcza takich, którzy posiadają odpowiednie wykształcenie, uprawnienia do wykonywania specjalistycznych prac oraz doświadczenie zawodowe.

Wprowadzenie dobrowolnie stosowanej umowy opt-out nie przekreśla możliwości powierzenia niektórych prac pracownikom „zewnętrznym” będącym częścią procesu technologicznego, hamuje jednak zatrudnianie w tych firmach tych samych pracowników, którzy są zatrudnieni w macierzystym zakładzie górniczym. Związki zawodowe sprzeciwiają się propozycji odejścia od szerokiego wykorzystywania „firm zewnętrznych”. Zdaniem przedstawicieli central związkowych

prowadzić to może do zwiększenia liczby mniej wykwalifikowanych pracowników wykonujących najprostsze prace, polegające na obsłudze urządzeń odwadniania.

W połowie lutego 2016 roku odbył się audyt Polskiej Grupy Górniczej S.A i Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A. [5]. Wśród głównych punktów raportu pokontrolnego zespół audytorów wymienił między innymi bardzo duży wzrost kosztów związanych z usługami obcymi. Na samo wsparcie i usługi doradcze spółka w ostatnich latach przekazała ponad 44 mln zł. Rocznie zlecane usługi do podmiotów zewnętrznych to koszt ponad 700 mln zł.

Zgodnie z przewidywaniami w latach 2015 – 2020 proporcje pomiędzy pracownikami firm zewnętrznych, a pracownikami zakładów górniczych kształtują się na poziomie: 7200 pracowników z firm zewnętrznych wobec zmniejszenia do ok. 8800 osób będących pracownikami PGG S.A.

Czy zatem wprowadzenie ustawowego zapisu o możliwości zawierania klauzuli opt – out z pracownikami zakładów górniczych mogłoby być korzystnym rozwiązaniem dla pracodawców? Korzyści takiego zapisu to:

- zatrudnienie wykwalifikowanej kadry, osób będących już pracownikami kopalni,
- zmniejszenie kosztów działalności poprzez ograniczenie liczby przetargów tytułowanych do firm zewnętrznych,
- ustalenie wyższej stawki godzinowej czy miesięcznej dla górników podejmujących pracę na mocy podpisania klauzuli,
- ograniczenie funduszu płac w związku z ograniczeniem liczby nadgodzin, a więc zmniejszenie kosztów pracy,
- zaprzestanie zatrudniania pracowników w nadgodzinach, wielokrotnie przekraczających dopuszczane prawem limity,
- zapewnienie bezpieczeństwa pracy poprzez pracę dobrze wyszkolonych pracowników.

4. Podsumowanie

Przedsiębiorstwa górnicze chcą prowadzić prace w soboty, niedziele i inne dni wolne od pracy. Jej podejmowanie w te dni nie jest wykroczeniem, ponieważ przepisy prawa pracy dopuszczają podejmowanie pracy również w takim trybie. Temat wydłużenia czasu pracy poprzez wprowadzenie klauzuli opt-out do systemu prawnego, rozwiązałby problem pracy górników w dni wolne, jeśli wyraziliby oni na to indywidualną zgodę. Nie zamyka to drogi dla firm zewnętrznych, które wykonują prace specjalistyczne i pomocnicze w kopalni, ale daje możliwości dla zatrudnionych na większą ochronę procesu ich pracy.

Literatura

- Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. WE L 307 z 13.12.1993 r., str.18).
- Dyrektywa Rady 2000/34/WE z dnia 1 sierpnia 2000 r., (Dz. Urz. L 195 z 1.08.2000 r., str. 41)
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. (Dz. Urz. L 299 z 18.11.2003 r., str.9)
- Komunikat wyjaśniający w sprawie dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE C 165/1 z dnia 24.05.2017 r.).
- Pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 listopada 2008 r., w sprawie ustalania rocznego limitu pracy w nadgodzinach, DPR –III-079-612?TW/08 (niepublikowane).

Stanowisko Głównego Inspektora Pracy z dnia 7 grudnia 2009 r., w sprawie limitu godzin nadliczbowych GPP-417/501-4560-12/09/PE/RP (niepublikowane).
Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2011 r., poz. 654, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 917, z późn. zm.) – stan prawny – styczeń 2018 r.
Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dn. 5.10.2004 r. (sprawa C-397/01 do C-403/01).

Artykuł wpłynął do redakcji – luty 2020
Artykuł akceptowano do druku – 27.11.2020



Szanowni Państwo

Uprzejmie informujemy, że czasopismo „Przegląd Górniczy (ISSN: 0033-216X)” pozytywnie przeszło proces oceny i jest indeksowane w bazie **ICI Journals Master List za rok 2019**.

Na podstawie weryfikacji informacji z ankiety ewaluacyjnej oraz analizie wydań czasopisma z 2019 roku, wyznaczona została wartość wskaźnika *Index Copernicus Value* (ICV) za rok 2019.

ICV 2019 = 70.34

Wyznaczona ocena jest widoczna na liście czasopism **ICI Journals Master List 2019**

<https://journals.indexcopernicus.com/search/formjml> oraz w Paszporcie Państwa czasopisma
<https://journals.indexcopernicus.com/search/details?id=28377&lang=pl>

Jednocześnie zapraszamy Państwa do skorzystania z dodatkowych możliwości wynikających z indeksacji czasopisma na liście **ICI Journals Master List 2019**.

Z poważaniem,
Zespół Ewaluacji Czasopism Naukowych
Index Copernicus International
www.indexcopernicus.com