**Railway Business Forum**

***Uwagi PKP Energetyka do projektu Ustawy o czasie pracy maszynistów***

W odpowiedzi na prowadzone konsultacje publiczne w ramach organizacji branżowych poniżej przekazujemy propozycję zmian do projektu Ustawy o czasie pracy maszynistów (dalej „Projekt”). Mając na uwadze fakt, iż Projekt zawiera zupełnie nowe regulacje, PKP Energetyka popiera propozycje odpowiedniego doprecyzowania przepisów w kontekście zawodu maszynisty. Zauważamy konieczność dostosowania ww. przepisów w związku z dynamicznie zmieniającym się otoczeniem prawa kolejowego. W związku z powyższym PKP Energetyka wnosi o wprowadzenie do Projektu następujących zmian:

1. Art. 5 ust. 1 Projektu

Zwracamy uwagę na rozbieżności w kontekście podstawy zatrudnienia pracownika (tj. umowa o pracę albo inna umowa) która w Projekcie determinuje dopuszczalną długość czasu pracy. W  przypadku umowy o pracę ten czas wynosi 40 godzin, w przypadku innej podstawy niż stosunek pracy wynosi 48  godzin. W uzasadnieniu do Projektu nie wskazano przyczyny takiego rozróżnienia.

1. Art. 5 ust. 2 Projektu

W przypadku PKP Energetyka, sumowaniu będzie podlegał czas pracy bezpośrednio związanych z  prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego, tj. czas pracy maszynisty, prowadzącego pojazdy kolejowe, kierownika pociągu gospodarczego i roboczego oraz  rewidenta jeżeli pracownik posiada różne uprawnienia. Jeżeli założeniem Ustawy jest zwiększenie bezpieczeństwa z uwagi na  zachowanie wypoczynku pracownika to należy rozważyć także sumowanie czasu pracy wykonywania innych czynności, które nie są związane ze stanowiskami pracy bezpośrednio związanymi z prowadzeniem i  bezpieczeństwem ruchu kolejowego, w ramach trwającego stosunku pracy u danego pracodawcy np. elektromontera.

1. Rozdział 4 art.16 ust.1 pkt 7)

*„W ewidencji gromadzi się dane określające:*

*7) numer PESEL oraz imię (imiona) i nazwisko* − *w przypadku danych dotyczących prowadzącego pojazdy kolejowe;”*

Uwaga o charakterze technicznym. Proponujemy przygotować odpowiednie przepisy wykonawcze, uwzględniające sytuacje, w których za jednym razem można wprowadzić różne rodzaje wymaganych uprawnień, posiadanych przez pracowników.