



Warszawa, dnia 10 lipca 2018 r.

1B-15331-4604-2357/2018

1B-15331-4604-3251/2018

**Pani
Monika Żelazik
Przewodnicząca
Związku Zawodowego Personelu
Pokładowego i Lotniczego
Ul. 17stycznia 39
00-906 Warszawa**

W odpowiedzi na Pani skargę skierowaną zgodnie z właściwością do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, inspektor pracy uprzejmie informuje o ustaleniach poczynionych w trakcie postępowania kontrolnego, przeprowadzonego w Polskich Liniach Lotniczych „LOT” S.A. oraz w Lot Crew Sp. z o.o., z siedzibą przy ul. Komitetu Obrony Robotników 43 w Warszawie. Czynności kontrolne w PLL LOT prowadzone były przez zespół inspektorów pracy: p. Hanne Matosek starszego inspektora pracy-specjalistę oraz p. Marcina Gawrysiaka nadinspektora pracy, kontrola w Lot Crew natomiast prowadzona była przez p. Marcina Gawrysiaka. Uwzględniając całość tematyki poruszonej w korespondencji ze strony Organizacji Związkowej, biorąc również pod uwagę kontakt i spotkania z Panią Agnieszką Szelağowską Wiceprzewodniczącą ZZPPiL, równolegle do kontroli w PLL LOT prowadzona była kontrola w Lot Crew Sp. z o.o. W trakcie kontroli odniesiono się do zagadnień związanych z czasem pracy personelu pokładowego i lotniczego oraz formą zatrudnienia stosowaną przez Spółkę Lot Crew w stosunku do personelu pokładowego i lotniczego.

W celu uporządkowania niniejszej odpowiedzi, w pierwszej części przedstawione zostaną ustalenia związane z czasem pracy personelu pokładowego i lotniczego. Wskazana część ze względu na obszerność regulacji prawnych, musi mieć charakter źródłowy, zawarto w niej również wyjaśnienia i stanowisko Pracodawcy, na końcu znajduje się stanowisko inspektorów pracy.

W trakcie kontroli ustalono, że zagadnienia dotyczące czasu pracy personelu lotniczego regulują następujące akty prawne:

1. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 83/2014 z dnia 29.01.2014 r. zmieniające rozporządzenie (UE) nr 965/2012 ustanawiające wymagania techniczne i procedury administracyjne odnoszące się do operacji lotniczych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008 r.,
2. Ustawa z dnia 03.07.2002 roku Prawo lotnicze
3. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 28.04.2014 r. w sprawie szczegółowych warunków rozliczania czasu pracy członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu samolotu.

Oraz przepisy wewnątrzzakładowe:

1. Instrukcja operacyjna,
2. Regulamin pracy.

Rozporządzenie Komisji (UE) nr 83/2014 z dnia 29.01.2014 r. zmieniające rozporządzenie (UE) nr 965/2012 ustanawiające wymagania techniczne i procedury administracyjne odnoszące się do operacji lotniczych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008 r.

Preambuła ww. rozporządzenia zawiera m.in. zapis, że pozostaje ono bez uszczerbku dla ograniczeń i minimalnych standardów ustanowionych już na podstawie dyrektywy Rady 2000/79/WE a zwłaszcza przepisów dotyczących czasu pracy i dni wolnych od obowiązków, których zawsze należy przestrzegać w odniesieniu do personelu pokładowego lotnictwa cywilnego. Celem przepisów rozporządzenia nie jest uzasadnienie jakiegokolwiek ograniczenia istniejącego poziomu ochrony personelu pokładowego i nie wykluczają możliwości zapewnienia większej ochrony na podstawie krajowych przepisów socjalnych i zbiorowych układów pracy w odniesieniu do warunków oraz bezpieczeństwa i higieny pracy i obowiązują bez uszczerbku dla takich przepisów.

Aby lepiej uwzględnić szczególne uwarunkowania krajowe lub praktyki operacyjne, państwa członkowskie mogą przyznać lub zastosować odstępstwa od rozporządzenia lub, odpowiednio, od powiązanych specyfikacji certyfikacyjnych, stosując przepisy gwarantujące poziom bezpieczeństwa co najmniej równoważny z poziomem bezpieczeństwa wynikającym z przepisów rozporządzenia. Wszelkie odstępstwa lub przypadki odejścia od przepisów rozporządzenia powinny być zgłaszane i traktowane zgodnie z przepisami rozporządzenia (WE) nr 216/2008.

Ww. rozporządzenie stosuje się od dnia 18.02.2016 r. Rozporządzenie wprowadza do Załącznika III rozporządzenia (UE) 965/2012 podczęść FTL, która reguluje zagadnienia dotyczące ograniczenia czasu lotu i służby oraz wymagania dotyczące wypoczynku. Ww. przepisy posługują się pojęciami takimi jak m.in: służba, okres służby, okres pełnienia czynności lotniczych, czas lotu, baza macierzysta, doba lokalna, noc lokalna, operacyjny członek załogi, rezerwa, okres wypoczynku, pojedynczy dzień wolny od służby, odcinek, gotowość do pełnienia służby w porcie lotniczym. Załącznik FTL nie posługuje się terminem „czas pracy”.

Zgodnie z zapisami FTL operatorzy ustanawiają, wdrażają i realizują programy określania czasu lotu odpowiednie dla rodzajów prowadzonej przez siebie działalności, które są zgodne z przepisami rozporządzenia (WE) nr 216/2008, przepisami FTL oraz dyrektywą 2000/79/WE. FTL określa m.in. maksymalny okres pełnienia czynności lotniczych, Jest on uzależniony od godziny rozpoczęcia czynności lotniczych, od liczby odcinków, od zaklimatyzowania członka załogi. Okres pełnienia czynności lotniczych ustalono na maksymalnie 13 godzin (przy spełnieniu warunków określonych w FTL). Okres ten może być przedłużony w przypadkach określonych w FTL.

Całkowita długość okresów służby wyznaczonych członków załogi nie może przekraczać:

- 60 godzin służby w ciągu każdych kolejnych 7 dni,
- 110 godzin służby w ciągu każdych kolejnych 14 dni,
- 190 godzin służby w ciągu każdych kolejnych 28 dni, rozłożonych możliwie równomiernie przez cały ten okres.

Całkowity czas lotów na odcinkach, do których dany członek załogi jest wyznaczony jako operacyjny członek załogi, nie może przekraczać:

- 100 godzin lotu w ciągu każdych kolejnych 28 dni,
- 900 godzin lotu w roku kalendarzowym,
- 1000 godzin lotu w ciągu każdych kolejnych miesięcy kalendarzowych.

Służbę po zakończeniu lotu wlicza się do czasu służby. Operator określa minimalny czas służby po zakończeniu lotu w instrukcji operacyjnej.

Minimalny okres wypoczynku przed rozpoczęciem okresu pełnienia czynności lotniczych w bazie macierzystej trwa co najmniej tyle samo, co poprzedzający go okres służby lub trwa 12 godzin, w zależności od tego który z tych okresów jest dłuższy.

Minimalny okres wypoczynku przed rozpoczęciem okresu pełnienia czynności lotniczych poza bazą macierzystą trwa co najmniej tyle samo, co poprzedzający go okres służby lub trwa 10 godzin, w zależności od tego który z tych okresów jest dłuższy.

Możliwości skrócenia okresu wypoczynku określone są w FTL.

W programach określania czasu lotu określa się długość regularnych wydłużonych okresów wypoczynku regeneracyjnego kompensujących efekt kumulacji zmęczenia. Minimalny czas trwania regularnego wydłużonego okresu wypoczynku regeneracyjnego wynosi 36 godzin, w tym 2 noce lokalne, a w każdym przypadku czas między końcem jednego regularnego wydłużonego okresu wypoczynku regeneracyjnego a początkiem kolejnego nie przekracza 168 godzin.

Dwa razy w miesiącu regularny wydłużony okres wypoczynku regeneracyjnego zwiększa się do 2 dni lokalnych.

Ustawa z dnia 03.07.2002 r. Prawo lotnicze

W zakresie czasu pracy członków załóg statków powietrznych ustawa zawiera regulacje:

- art. 103

1. Czas pracy członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu samolotu nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W stosunku do członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu samolotu mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 18 godzin na dobę w locie długodystansowym. W tych rozkładach czas pracy nie może przekroczyć przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy.

3. Praca w granicach przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

4. Minister właściwy do spraw transportu w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki rozliczania czasu pracy personelu lotniczego, o którym mowa w ust. 1 i 2, uwzględniając przerwy w pracy i wypoczynek tego personelu oraz warunki wykonywania przez niego czynności.

Art. 103d. W sprawach dotyczących czasu pracy członków załóg statków powietrznych, nieuregulowanych w przepisach art. 103 – 103c, stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 28.04.2014 r. w sprawie szczegółowych warunków rozliczania czasu pracy członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu samolotu.

Rozporządzenie wydane zostało na podstawie art. 103 ust. 4 ustawy z dnia 03.07.2002 r. prawo lotnicze.

Rozporządzenie zawiera m.in. definicje: czasu lotu, czasu pracy, dyżuru, odcinka, okresu pełnienia czynności lotniczych, okresu wypoczynku, przerwy. Czas pracy został zdefiniowany okresem służby. Rozporządzenie w zakresie czasu lotu, czasu służby, dyżuru, okresu pełnienia czynności lotniczych, okresu wypoczynku odsyła do przepisów OPS 1.1095 części Q załącznika III do rozporządzenia 3922/91 (który już nie obowiązuje). Rozporządzenie zawiera zapis, że członkom załóg niezależnie od urlopu wypoczynkowego przysługuje tyle dni wolnych od wszelkich zajęć, ile w przyjętym okresie rozliczeniowym przypada dni wolnych od pracy, w tym w każdym miesiącu co najmniej 7 dni w porcie macierzystym, z których jeden dzień przypada w niedzielę lub święto. Okresy wypoczynku mogą być udzielane w dniach wolnych od pracy. Rozporządzenie wprowadza także maksymalne okresy pełnienia czynności lotniczych członków załóg.

Instrukcja operacyjna.

Okazano potwierdzenie zgłoszenia do ULC zmian do Instrukcji Operacyjnej w związku ze zmianą przepisów, a także decyzję Prezesa ULC zatwierdzającą zmiany do Instrukcji. W części 7.0 instrukcja zawiera ograniczenia czasu lotu. Instrukcja zawiera tożsame z Rozporządzeniem Komisji (UE) nr 83/2014 (FTL) ograniczenia dot. maksymalnego okresu pełnienia czynności lotniczych. Instrukcja zawiera, ujęte w tabeli, możliwości przedłużenia maksymalnego dziennego okresu pełnienia czynności lotniczych. W zakresie ograniczenia czasu lotu i okresu służby instrukcja zawiera następujące zapisy: Całkowita długość okresów służby wyznaczonych członków załogi nie przekracza:

- 60 godzin służby w ciągu każdych kolejnych 7 dni,
- 110 godzin służby w ciągu każdych kolejnych 14 dni,
- 190 godzin służby w ciągu każdych kolejnych 28 dni, rozłożonych możliwie równomiernie przez cały ten okres.

Całkowity czas lotów na odcinkach, do których dany członek załogi jest wyznaczony jako operacyjny członek załogi, nie przekracza:

- 100 godzin lotu w ciągu każdych kolejnych 28 dni,
- 900 godzin lotu w roku kalendarzowym,
- 1000 godzin lotu w ciągu każdych kolejnych miesięcy kalendarzowych.

Służbę po zakończeniu lotu wlicza się do czasu służby. PLL LOT uwzględnia czas nie krótszy niż 30 minut na wykonywanie obowiązków po zakończeniu ostatniego odcinka lotu.

Regulamin pracy

Regulamin zawiera zapis, iż w PLL LOT przyjmuje się do stosowania następujące systemy czasu pracy: podstawowy, równoważny, zadaniowy, skróconego tygodnia pracy,

weekendowy, czas pracy członków załóg statków powietrznych.

Ograniczenia czasu służby, czasu pracy, czasu lotu, okresów wykonywania czynności lotniczych oraz zasady udzielania wypoczynku członków załóg statków powietrznych ustala się według przepisów wskazanych w Rozdziale 7, części A Instrukcji Operacyjnej.

Członkowie załóg powietrznych pracują w trzymiesięcznych okresach rozliczeniowych zgodnych z kolejnymi kwartałami roku kalendarzowego.

Członkom załóg powietrznych przysługuje tyle dni wolnych od wszelkich zajęć ile w przyjętym okresie rozliczeniowym przypada dni wolnych, w tym w każdym miesiącu, co najmniej 1 dzień wolny w niedzielę lub święto.

Za pracę w niedzielę i święto należy zapewnić członkowi załogi statku powietrznego inny dzień wolny od pracy lub za pracę w tym dniu wypłacić wynagrodzenie ustalone według zasad wynikających z kodeksu pracy.

Członkowie załóg statków powietrznych pracują w oparciu o indywidualne harmonogramy pracy, opracowywane miesięcznie.

W harmonogramie określa się: dni pracy, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbę godzin pracy, liczbę godzin pracy w poszczególnych dniach, dni wolne od pracy, dni urlopów, dni pełnienia dyżurów, czas wypoczynku.

Praca w granicach przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Za dobę rozumie się kolejne 24 godziny rozpoczynające się od godz. 00.00 czasu miejscowego (doba lokalna).

Wynikający z harmonogramu pracy okres wypoczynku jest traktowany jako dzień wolny od pracy, jeżeli obejmuje on co najmniej kolejne 24 godziny liczone od godz. 24.00 dnia w którym praca została zakończona.

Harmonogram pracy jest doręczany członkom załóg statków powietrznych w sposób zwyczajowo przyjęty, w terminie co najmniej 7 dni kalendarzowych przed początkiem okresu jego obowiązywania.

Regulamin określa przypadki, w których harmonogram może być zmieniony.

Pracodawca na podstawie danych z systemu nadzoru operacyjnego, systemu planowania załóg i sprawozdań z lotu, prowadzi dla wszystkich członków załóg statków powietrznych indywidualną ewidencję czasu pracy zawierającą informacje dotyczące: czasu pracy, czasu wykonywania czynności lotniczych, czasu lotu, czasu wypoczynku i dni wolnych, czasu pracy w godzinach nadliczbowych, czasu pracy w godzinach nocnych.

Czas wykonywania czynności lotniczych i czas lotu rozliczany jest na podstawie danych z systemu nadzoru operacyjnego, systemu planowania załóg i sprawozdania z lotu.

Pracodawca może podjąć decyzję o przyznaniu pilotom i personelowi pokładowemu dodatkowych dni wolnych od pracy. Decyzję w sprawie przyznania dodatkowych dni wolnych na dany rok kalendarzowy podejmuje pracodawca. Niewykorzystane dodatkowe dni nie przechodzą na rok następny.

W trakcie kontroli pracodawca wyjaśnił według jakich przepisów planowany i rozliczany jest czas pracy załóg w PLL LOT S.A. Z wyjaśnień wynika, że do członków załóg w zakresie liczby dni wolnych mają zastosowanie § 10 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury i rozwoju z dnia 28.04.2014 r. (o którym mowa wyżej) oraz przepisy Kodeksu pracy. Do okresu pełnienia czynności lotniczych, okresu wypoczynku zastosowanie mają natomiast przepisy Rozporządzenia Komisji UE. W trakcie kontroli uzyskano od pracodawcy wyjaśnienia dotyczące stosowania przepisów o czasie pracy załóg statków powietrznych, będące stanowiskiem pracodawcy w kwestii stosowania istniejących przepisów prawa. Zdaniem pracodawcy regulacja czasu pracy członków załóg jest regulacją szczególną. Daje się ona ustalić na podstawie tzw. przepisów FTL (Flight Time Limitation), które obowiązują od 18 lutego 2016 r. na skutek wejścia w życie rozporządzenia Komisji (UE) nr 83/2014 z dnia 29 stycznia 2014 r. Formalnie znajdują się one w podczęści FTL załącznika III do rozporządzenia Komisji (UE) nr 965/2012.

Regulacja ta wprowadza swoisty system czasu pracy, w oparciu o który tworzy się indywidualne harmonogramy czasu pracy pilotów (rozkłady czasu pracy). Specyfika ta wiąże się z utożsamianiem dwóch pojęć, tj. czasu pracy i czasu służby, tj. wliczaniem tego samego czasu aktywności pracowniczej na takich samych zasadach do czasu służby i do czasu pracy.

Rozporządzenie jest jednym z aktów prawa pochodnego, wydawanym przez instytucje w celu wykonania kompetencji Unii. Zgodnie z art. 288 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej „Rozporządzenie ma zasięg ogólny. Wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich.”

Stwierdzenie, użyte w powyższym artykule, stwierdzające rozporządzenie ma zasięg ogólny oznacza, że jest aktem normatywnym o charakterze generalnym i abstrakcyjnym. Potwierdza to utrwalone orzecznictwo TS, z którego wynika, że rozporządzenie jest aktem prawnym „stosowalnym w odniesieniu do obiektywnie określonych stanów faktycznych i wywołującym skutki prawne w odniesieniu do ogólnie i abstrakcyjnie określonych grup osób” (101/76 Koninklijke Scholten Honig NV, pkt 21; T-482/93 Weber, pkt 55; T-113/99 Galileo i Galileo International, pkt 45; T-397/02 Arla Foods AMBA, pkt 51; T-117/05

Andreas Rodenbröcker, pkt 57). Rozporządzenie ma zatem charakter generalny, jeżeli chodzi o określone w nim stany faktyczne, natomiast wykazuje cechy norm abstrakcyjnych w odniesieniu do wyznaczonego w nim kręgu adresatów (Wróbel, Andrzej i Kurcz, Bartłomiej. Art. 288. W: Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom III (art. 223-358). Wolters Kluwer Polska, 2012.).

Ponadto, zgodnie z powyższym artykułem, rozporządzenie „wiąże w całości”, więc państwa członkowskie nie mogą stosować rozporządzeń w sposób niepełny lub selektywny. Natomiast „bezpośredniość stosowania rozporządzenia we wszystkich Państwach Członkowskich” wiąże się z faktem iż staje się ono częścią krajowego porządku prawnego bez konieczności implementacji i wywiera natychmiastowe skutki od momentu wejścia w życie zarówno na poziomie UE, jak i państw członkowskich. Bezpośredniość stosowania pociąga także daleko idące konsekwencje dla prawa krajowego. Państwo członkowskie nie musi podejmować żadnych środków legislacyjnych, aby wprowadzić rozporządzenie do krajowego porządku prawnego. Poza zasadą bezpośredniego skutku prawa Unii Europejskiej, niezwykle ważną rolę pełni zasada pierwszeństwa prawa Unii Europejskiej w wewnętrznym porządku prawnym. W polskim prawie, pozycja unijnego prawa pochodnego, została w sposób jednoznaczny ukształtowana w Konstytucji RP. Zgodnie z art. 91 ust. 3, „Jeżeli wynika to z ratyfikowanej przez Rzeczpospolitą Polską umowy konstytuującej organizację międzynarodową, prawo przez nią stanowione jest stosowane bezpośrednio, mając pierwszeństwo w przypadku kolizji z ustawami.”. Na podstawie powyższego przepisu, rozporządzenia jako prawo stanowione przez instytucje Unii Europejskiej stosowane jest bezpośrednio i - w świetle art. 87 ust. 1 w związku z art. 91 ust. 1 Konstytucji RP - stanowi część krajowego porządku prawnego.

Ponadto pracodawca wyjaśnił, że: „Niezależnie od kwestii pierwszeństwa prawa Unii Europejskiej, o czym mowa powyżej, wskazać należy na naukowe uzasadnienie przepisów FTL. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, regulacje te opierają się na ocenie ryzyka związanego ze zmęczeniem członka załogi statku powietrznego, uwzględniają ustalenia naukowe i techniczne w tej kwestii. Na skutek powyższego wprowadzają nowe dodatkowe rozwiązania zmierzające do ograniczenia zmęczenia członków załóg takie jak regulacje dotyczące grafików zakłócających, powiązanie maksymalnego FDP (Flight Duty Period) z zaaklimatyzowaniem członka załogi do określonej strefy czasowej oraz godziną rozpoczęcia FDP czy standardem zaplecza wypoczynkowego. Tym samym, regulacje te realizują cele stawiane regulacjom prawa pracy z zakresu czasu pracy, tj. zapewnieniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia

pracownika. Przy takim ujęciu, stopniu kompleksowości i kierunku zmian regulacji lotniczych, na poziomie unijnym eliminowana jest możliwość budowania konkurencyjności przewoźników lotniczych kosztem bezpieczeństwa lotniczego, w tym kosztem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia personelu latającego.”

„Uzasadnieniem dla stosowania przepisów FTL przy organizacji czasu pracy członków załóg statków powietrznych jest ich umiejscowienie w bezpośrednio stosowanym rozporządzeniu unijnym, które ma pierwszeństwo przed przepisami krajowymi, ich kompleksowość oraz cel w postaci zagwarantowania bezpieczeństwa lotniczego, przy zachowaniu równego poziomu konkurencyjności europejskich przewoźników.”

Ponadto zdaniem pracodawcy preambuła rozporządzenie Komisji (UE) nr 83/2014 odnosi się w pkt. 4 do rozwiązań przyszłych, gdyż przewiduje dopiero „możliwość zapewnienia większej ochrony na podstawie krajowych przepisów socjalnych”. Pkt. 5 Preambuły przewiduje – na przyszłość – możliwość przyznania lub zastosowania odstępstw od rozporządzenia, natomiast przepisy ustawy Prawo lotnicze są przepisami wcześniejszymi w odniesieniu do Rozporządzenia Komisji (UE) nr 83/2014, do których należy stosować zasadę *lex posteriori derogat legi priori* (prawo późniejsze uchyla prawo wcześniejsze).

Biorąc pod uwagę ww. ustalenia oraz stanowisko PLL LOT S.A. w tej sprawie, inspektor pracy nie ma możliwość jednoznacznego rozstrzygnięcia, czy w świetle obowiązujących przepisów prawa unijnego ma zastosowanie art. 103 ustawy Prawo Lotnicze. Przeciwko temu przemawia fakt pierwszeństwa obowiązywania przepisów Rozporządzenie Komisji (UE) nr 83/2014 z dnia 29.01.2014 r. przed prawem krajowym, ale także wydanie w oparciu o delegację ustawową wynikającą z ustawy Prawo Lotnicze (art. 103 ust. 4 ustawy) Rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 28.04.2014 r. „w sprawie szczegółowych warunków rozliczania czasu pracy członków załóg statków powietrznych w przewozie lotniczym przy użyciu samolotu”. W tym Rozporządzeniu polski ustawodawca w zakresie m.in. czasu lotu, czasu służby, dyżuru, okresu pełnienia czynności lotniczych, okresu wypoczynku odsyła do przepisów OPS 1.1095 części Q załącznika III do rozporządzenia 3922/91 (czyli przepisów UE). OPS 1.1095 część Q załącznika III do rozporządzenia 3922/91 stracił moc obowiązującą, nie mniej jednak rozporządzenie krajowe, pomimo zapisu art. 103 ustawy Prawo Lotnicze, odsyłało do przepisów unijnych. Jednakże inspektor pracy nie ma uprawnień do wydawania opinii prawnej, dlatego ustalenia dokonane w trakcie kontroli przekazane zostały do Głównego Inspektoratu Pracy, celem wypracowania i zajęcia stanowiska w przedmiotowej sprawie.

Odnosząc się do kolejnego kluczowego zagadnienia związanego z przestrzeganiem przez PLL LOT S.A. dyspozycji normy art. 22 Kp. W związku z koniecznością odniesienia się do zgłoszonych zastrzeżeń, koniecznym było rozpoczęcie postępowania kontrolnego w Spółce Lot Crew. Jak ustalono PLL LOT S.A. jako strona umowy (pracodawca) zatrudnia personel pokładowy i lotniczy wyłącznie na podstawie umów o pracę, natomiast korzysta w zakresie świadczonych usług, z personelu pokładowego i lotniczego związanego z umowami o współpracę ze Spółką Lot Crew. Na podstawie poczynionych ustaleń stwierdzono, że Lot Crew Sp. z o.o. zobowiązana jest do świadczenia usługi polegającej na świadczeniu usług członków załóg statków powietrznych - pilotów oraz personelu pokładowego poprzez współpracujących z Lot Crew specjalistów, posiadających wymagane kwalifikacje i uprawnienia do wykonywania operacji lotniczych, w ramach samodzielnie prowadzonej przez nich działalności gospodarczej. Osoby wykonujące usługi w charakterze członków personelu pokładowego i lotniczego prowadzą własną działalność gospodarczą i mają zawarte umowy zlecenia na świadczenie usług ze Spółką Lot Crew. W ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej wykonują usługi w charakterze członka personelu pokładowego i lotniczego na rzecz operatora lotniczego tj. LOT-u. Aktem źródłowym dla powyższej współpracy pomiędzy Spółkami jest umowa o świadczenie usług zawarta dnia 15 marca 2016 r. ze Spółką Lotnik 1 (aktualnie stroną umowy jest LOT Crew Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie przy ul. Komitetu Obrony Robotników 43). Na podstawie danych zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym (Stan na dzień 27.06.2018 godz. 12:08:59) ustalono, że Spółka Lot Crew zarejestrowana jest pod numerem KRS: 0000511675 w Rejestrze Przedsiębiorców. Całość udziałów Spółki posiada PLL LOT S.A. Zgodnie z odpisem KRS przedmiotem przeważającej działalności Spółki jest działalność usługowa wspomagająca transport lotniczy.

W trakcie bieżącej kontroli inspektor pracy przeanalizował losowo wybrane umowy zawierane z członkami personelu pokładowego (stewardzi oraz stewardesy) oraz personelu lotniczego przez Spółkę Lot Crew. Umowy definiowane są jako „umowa zlecenia na świadczenie usług” z treści umowy wynika, że osoby nimi objęte prowadzą własną działalność gospodarczą. Z postanowień ogólnych umowy wynika, że :

- a) Lot Crew sp. z o.o. kieruje osoby do świadczenia usług na podstawie umów prawa cywilnego;
- b) Lot Crew sp. z o.o. kieruje osoby do świadczenia usług na rzecz spółki Polskie Linie Lotnicze LOT S.A., zwanej dalej „Przewoźnikiem Lotniczym” lub „LOT”, w charakterze członka personelu pokładowego lub lotniczego

c) Zleceniobiorca jest zainteresowany świadczeniem usług w charakterze personelu pokładowego na rzecz LOT wyłącznie na podstawie umowy prawa cywilnego w ramach prowadzonej przezeń działalności gospodarczej,

d) zobowiązania określone w niniejszej Umowie Zleceniobiorca wykonywać będzie samodzielnie i na własny rachunek w ramach prowadzonej działalności gospodarczej;

Szczegółowy zakres oraz warunki świadczenia przez Zleceniobiorcę Usług określa Umowa, przy czym świadczenie Usług będzie w każdym przypadku odbywać się zgodnie z wszelkimi obowiązującymi w tym zakresie przepisami, w szczególności przepisami prawa lotniczego, w tym rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008 z dnia 20 lutego 2008 r. w sprawie wspólnych zasad w zakresie lotnictwa cywilnego i utworzenia Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Lotniczego oraz uchylającej dyrektywę Rady 91/670/EWG, rozporządzenie (WE) nr 1592/2002 i dyrektywę 2004/36/WE oraz przepisami rozporządzenia Komisji (UE) nr 965/2012 z dnia 05 października 2012 r. ustanawiającego wymagania techniczne i procedury administracyjne odnoszące się do operacji lotniczych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008, z postanowieniami Instrukcji Operacyjnej, Podręcznika Personelu Pokładowego oraz wszelkich innych zasad i procedur dotyczących funkcjonowania członków personelu pokładowego obowiązujących u Przewoźnika Lotniczego. W zakresie świadczenia Usług Zleceniobiorca zobowiązuje się do przestrzegania każdorazowo udostępnianych przez Zleceniodawcę procedur oraz wewnętrznych przepisów obowiązujących w przedsiębiorstwie Przewoźnika Lotniczego oraz w innych miejscach świadczenia Usług, przepisów porządkowych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dbania o powierzone mienie oraz do informowania Zleceniodawcy lub Przewoźnika Lotniczego o wszelkich zdarzeniach mogących mieć wpływ na należyte wykonywanie Umowy.

W umowach określono, iż usługi będą świadczone przez Zleceniobiorcę na podstawie szczegółowych zleceń wykonania określonych usług, określających zasady, terminy i zakres działań wymaganych do realizacji powierzonych czynności w charakterze członka personelu pokładowego/lotniczego. Usługi będą zamawiane u Zleceniobiorcy za pośrednictwem poczty elektronicznej przez umocowanego przedstawiciela Zleceniodawcy bądź Przewoźnika Lotniczego przy wykorzystaniu systemów funkcjonujących u Zleceniodawcy bądź Przewoźnika Lotniczego. Zleceniobiorca obowiązany jest do sprawdzania poczty elektronicznej co najmniej raz na 24 godziny. Zleceniodawca bądź LOT uprawniony jest odwołać bądź zmodyfikować każde Zestawienie Zleceń w całości lub dowolnej jego części, w terminie nie krótszym niż 24 godziny przed jego rozpoczęciem.

W treści umowy określono szczegółowo obowiązku Zleceniobiorcy wskazano m.in. na obowiązek, stawiania się w celu świadczenia Usług zgodnie z czasem wskazanym przez Zleceniodawcę lub Przewoźnika Lotniczego oraz pozostawania w gotowości do świadczenia Usług w okresach wskazanych przez Zleceniodawcę lub Przewoźnika Lotniczego, określonych w Umowie lub zgodnie z innymi ustaleniami bądź obowiązującymi regulacjami; modyfikacji okresu służby i wypoczynku, jak również czasu świadczenia Usług, w razie zaistnienia nieprzewidzianych okoliczności podczas rzeczywistej operacji lotniczej; właściwego sporządzania wymaganych dokumentów w formie określonej przez Zleceniodawcę lub Przewoźnika Lotniczego; stosowania się do wytycznych i poleceń dowódcy statku powietrznego należącego do Przewoźnika Lotniczego. W umowie określono również obowiązki Przewoźnika Lotniczego wskazując m.in., że zapewni w miarę możliwości Zleceniobiorcy niektóre świadczenia obowiązujące w Przedsiębiorstwie LOT , o czym Zleceniobiorca będzie na bieżąco informowany. Dotyczy to w szczególności biletów lotniczych (tzw., korzystna taryfa na loty LO), korzystanie z Kart Multisport, korzystanie z Opieki Medycznej w ramach Luxmed; w terminie uprzednio uzgodnionym ze Zleceniodawcą i Przewoźnikiem Lotniczym, Zleceniobiorca uprawniony jest do powstrzymania się od świadczenia Usług przez okres do 24 dni kalendarzowych w ciągu każdego roku kalendarzowego obowiązywania Umowy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W umowie wskazano, że wszelka ewidencja czasu wykonywania zadań przez Zleceniobiorcę wymagana przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa, w tym w szczególności regulacje prawa lotniczego, oraz regulacje obowiązujące w przedsiębiorstwie Przewoźnika Lotniczego jest prowadzona przez tego Przewoźnika. Strony zgodnie potwierdzają, że prowadzona przez Przewoźnika Lotniczego ewidencja godzin blokowych będzie stanowiła podstawę rozliczenia wynagrodzenia Zleceniobiorcy. Nieobecności Zleceniobiorcy wynikające z niezdolności do świadczenia Usług z powodu choroby powinny być zgłaszane niezwłocznie do Przewoźnika Lotniczego i Zleceniodawcy oraz usprawiedliwiane zwolnieniem lekarskim wystawionym zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami lub zaświadczeniem lekarskim.

W zakresie ogólnych warunków wynagrodzenia ustalono, że wynagrodzenie oraz diety będą płatne z dołu, na podstawie stosownego dokumentu księgowego, wystawianego przez Zleceniobiorcę i dostarczonego do siedziby Zleceniodawcy, w terminie do 14 (czternastu) dni od dnia prawidłowo wystawionego i doręczonego dokumentu księgowego za miesiąc, w którym była świadczona Usługa.

W § 10 umowy wskazano, że „Strony zgodnie oświadczają, że wykonanie Umowy następuje w warunkach równorzędności Stron, z zastrzeżeniem regulacji wynikających z prawa lotniczego, co oznacza, że Zleceniobiorca nie podlega zwierzchnictwu i kierownictwu Zleceniodawcy jako pracodawcy w rozumieniu art. 22 kodeksu pracy. Tym samym Strony zgodnie potwierdzają, że ich intencją jest zawarcie umowy cywilnoprawnej i Zleceniobiorca nie będzie dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy ze Zleceniodawcą.” W postanowieniach końcowych w § 11 określono, że „umowa ma charakter cywilnoprawny i w zakresie nieuregulowanym jej postanowieniami zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, a w szczególności odpowiednie przepisy dotyczące umowy zlecenia. Powyższe odzwierciedla wolę Stron niniejszej Umowy, które niniejszą Umowę chcą wykonywać zgodnie z zasadami prawa cywilnego, w ramach prowadzonej przez nie działalności gospodarczej...Strony oświadczają, że treść Umowy zrozumiały, nie wnoszą żadnych uwag, a po jej uważnej i nieskrępowanej lekturze stwierdzają, że jest zgodna z ich wolą i akceptują ją bez zastrzeżeń, składając poniżej swoje podpisy.”

Analizując zagadnienie związane z zatrudnianiem na podstawie umów o świadczenie usług, inspektor pracy zażądał od kontrolowanych Spółek, stanowiska w przedmiocie współpracy na terenie pokładu samolotu osób świadczących pracę w charakterze personelu pokładowego i lotniczego zatrudnionego w ramach umowy o pracę z PLL Lot oraz osób prowadzących własną działalność gospodarczą. Przedłożono w powyższym zakresie pisemne oświadczenia służb Pracodawcy z treści których wynika m.in. iż zgodnie z Instrukcją Operacyjną część A rozdział 1 ppkt 5 :

- dowódca jest uprawniony do wydawania wszelkich poleceń, jakie uzna za konieczne dla zapewnienia bezpieczeństwa samolotu oraz rzeczy lub ludzi przewożonych na jego pokładzie;
- dowódca odpowiada za bezpieczeństwo wszystkich członków załogi, pasażerów i ładunków na pokładzie, od momentu wejścia na pokład do czasu opuszczenia samolotu po zakończeniu lotu;
- dowódca odpowiada za użytkowanie i bezpieczeństwo samolotu od chwili, gdy samolot uzyskuje gotowość do rozpoczęcia kołowania przed startem, aż do jego ostatecznego zatrzymania się po zakończeniu lotu i wyłączenia silników stanowiących zasadniczą jednostkę napędową;
- dowódca może wydawać polecenia podległym członkom załogi, polecić wykonywanie innych czynności niż przewiduje ich stanowisko, a także przekazać swoje obowiązki innemu członkowi załogi lotniczej, przy zachowaniu swoich praw, jako dowódcy.

W kolejnym oświadczeniu, odniesiono się do wzajemnych relacji członków personelu pokładowego. Wskazując m.in., że cyt.: „w ramach organizacji wewnętrznej operatora, kluczowe znaczenie dla funkcjonowania i współpracy wśród załogi pokładowej ma Instrukcja Operacyjna oraz Cabin Crew Manual (Podręcznik Stewardesy), przy czym, podczas wykonywania czynności służbowych na pokładzie statku powietrznego wszyscy członkowie personelu pokładowego podlegają dowódcy (Instrukcja Operacyjna cz. A, rozdział I ppkt 6.1). Starsza stewardesa/szef pokładu odpowiada przed dowódcą za przestrzeganie i koordynację procedur zapewniających bezpieczeństwo na pokładzie, zgodnie z obowiązkami zapisanymi w Podręczniku Stewardesy (Cabin Crew Manual) - Instrukcja Operacyjna cz. A rozdział I ppkt 5.2.1. Starsza stewardesa/ szef pokładu nadzoruje wykonywanie czynności przez podległych mu członków personelu pokładowego i reprezentuje ich przed dowódcą statku powietrznego”. Pracodawca podsumował swoje stanowisko w powyższym zakresie stwierdzeniem, że „zarówno z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, jak i z Instrukcji Operacyjnej, odnośnie funkcji szefowej pokładu nie mamy do czynienia z podporządkowaniem i kierownictwem w rozumieniu przepisów prawa pracy, lecz z zapewnieniem realizacji procedur bezpieczeństwa, w tym procedur związanych ze współpracą w załodze oraz zapewnieniem bezpieczeństwa pasażerów”.

Ogólnym podsumowaniem stanowiska Pracodawcy, w przedmiocie osób wykonujących pracę w ramach umów o świadczenie usług, jest fragment odpowiedzi przygotowanej przez Ministerstwo Rozwoju na podstawie stanowiska przygotowanego przez Zarząd Spółki, w związku z jedną z interpelacji poselskich dotyczących właśnie tej formy świadczenia pracy. W powyższej odpowiedzi wskazano, iż cyt. „...Dostosowanie strategii przedsiębiorstwa, na którą składają się m. in. procedury dotyczące nawiązywania współpracy z pracownikami i osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych, powinno polegać nie tylko na zaspokojeniu ich potrzeb zawodowych, lecz jednocześnie - na realizacji celów i zadań danego przedsiębiorstwa. Z tego powodu, polski ustawodawca przewidział w porządku prawnym różne formy zatrudnienia/współpracy, w tym m. in. na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych lub współpracy pomiędzy dwoma podmiotami profesjonalnymi, tj. przedsiębiorcami...W konsekwencji osoby prowadzące działalność gospodarczą oraz osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej zawierające z PLL LOT umowy cywilnoprawne mają pełną swobodę i wolność decydowania o podejmowaniu współpracy z PLL LOT S.A.”

W ramach prowadzonego postępowania dowodowego inspektor pracy przesłuchał osoby prowadzące własną działalność gospodarczą i wykonujące usługi w ramach umów zlecenia na świadczenie usług na rzecz PLL LOT S.A. Jednocześnie na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o PIP wydano postanowienie o zachowaniu w tajemnicy danych osobowych, osób przesłuchanych w charakterze świadków. Z treści przeprowadzonych przesłuchań wynika m.in., że: w zakresie procesu rekrutacji przesłuchiwane osoby zeznały, że zapoznały się z ogłoszeniem na serwisie „pracuj.pl”, w ten sposób aplikowali zarówno przedstawiciele personelu pokładowego jak i latającego. Zeznający wskazywali, że zostali zapoznani z warunkami współpracy z Lot Crew, w tym z koniecznością założenia własnej działalności gospodarczej. Odnośnie czasu pracy, w zeznaniach pojawiają się zgodne oświadczenia, iż na ok. 14 dni przed rozpoczęciem miesiąca kalendarzowego, współpracownicy otrzymują tzw. harmonogram, który określa zakres pracy w danym miesiącu oraz szczegółowy czas pracy. W przypadku choroby jednoosobowe firmy mają obowiązek dostarczenia zwolnienia do koordynacji planowania załóg w PLL LOT. W kontekście ewentualnej zamiany harmonogramu, z innym podmiotem prowadzącym działalność i mającym umowę o świadczenie z Lot Crew mogą się zamienić, muszą powyższe zgłosić do opiekuna floty DHC8 uzyskać zgodę oraz do koordynacji planowania załóg w PLL LOT (z zeznań pilotów). W zakresie zaplanowania dni wolnych, w zeznaniach pojawiały się stwierdzenia o konieczności zgłoszenia kierownictwu Spółki z ok. 2- miesięcznym wyprzedzeniem informacji o planowanych okresie nie świadczenia usługi, np. do 15 lipca planowanie września 2018. Wskazane osoby nie mają pewności (jak zeznawały), że otrzymają wnioskowany czas wolny, informację otrzymują wraz z harmonogramem na dany miesiąc. Przesłuchiwane osoby (zwłaszcza personel pokładowy) zeznawał, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej nie daje im poczucia bezpieczeństwa i komfortu, stwierdzały, iż nie ma żadnej równości pomiędzy ich firmą a Spółką zlecającą pracę. Zeznające Panie szczególnie mocno akcentowały fakt, związany z brakiem możliwości zaplanowania macierzyństwa, zabezpieczenia socjalnego wynikającego z odpowiednich świadczeń związanych z rodzicielstwem gwarantowanych przez Kodeks pracy.

Z zeznań wynika ponadto, że nie ma żadnej różnicy w zakresie realizacji obowiązków osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę (zatrudnionych w PLL LOT) a osób realizujących zadania personelu pokładowego i lotniczego, w ramach umów o świadczenie usług zawartych z Lot Crew. W istocie rzeczy to równoległe wykonywanie tych samych czynności w granicach różnych reżimów prawnych, umowy

cywilnoprawnej i umowy o pracę, nasuwa najwięcej wątpliwości co do charakteru stosunku zobowiązaniowego jaki powinien łączyć strony umów o świadczenie usług zawartych z Lot Crew. Z jednej strony w polskim prawie obowiązuje podstawowa zasada prawa cywilnego, jaką jest, wyrażona w art. 353¹ Kodeksu cywilnego zasada swobody (wolności) umów, pozwalająca stronom samodzielnie decydować o wyborze rodzaju umowy. Z drugiej strony dyspozycja normy art. 22 § 1 i 1¹ Kodeksu pracy stanowi, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w omawianych wyżej warunkach jest, w świetle Kodeksu pracy, zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Inspektor pracy nie jest w aktualnym stanie prawnym, organem uprawnionym do przekwalifikowania stosunku zobowiązaniowego z umowy cywilnoprawnej na stosunek pracy. Jednoznaczne stwierdzenie, że w indywidualnym, konkretnym przypadku mamy do czynienia z umową o pracę, należy wyłącznie do kompetencji Sądu pracy. Uwzględniając jednak przeprowadzone postępowanie dowodowe, zwłaszcza fakt równoległego świadczenia tych samych obowiązków, w ramach dwóch różnych porządków prawnych, w skontrolowanych podmiotach. Inspektor pracy skieruje na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623) wystąpienie pokontrolne zawierające wniosek, w zakresie nie zawierania umów o świadczenie usług z członkami personelu pokładowego i lotniczego, w warunkach typowych dla stosunku pracy.

Ponadto w zakresie wniosków pokontrolnych inspektor pracy stwierdził, w ramach kontroli prowadzonej w Spółce Lot Crew, że podmiot ten de facto prowadzi działalność, w przedmiocie pośrednictwa pracy, jest to działalność regulowana w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, zgodnie z dyspozycją art. 18 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Brak wskazanej rejestracji jest wykroczeniem określonym w art. 121 ust. 1 cyt. ustawy o promocji zatrudnienia. W związku z powyższym inspektor pracy planuje wszczęcie postępowania sankcjonującego powyższy stan faktyczny.

W ramach prowadzonego postępowania ustalono ponadto, że z dniem 21 maja 2018 r. Pracodawca zainicjował działania zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z Panią Moniką Żelazik Przewodniczącą Związku Zawodowego Personelu Pokładowego i Lotniczego. Z dniem 23 maja 2018 r. do wniosku Pracodawcy

ustosunkował się Zarząd Związku Zawodowego Personelu Pokładowego i Lotniczego PLL LOT S.A. wskazując , iż na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – nie wyraża zgody na zwolnienie pracownika (przewodniczącej Związku Zawodowego) Pani Moniki Żelazik , w trybie bez wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym (niniejsze stanowisko zostało wyrażone w uchwale zarządu Związku Zawodowego z dnia 23 maja 2018 r.). Inspektor pracy zwraca uwagę, iż szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych sprowadza się do zakazu wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę, bez uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Konsekwencją takiej ochrony jest konieczność uzyskania przez pracodawcę wyrażonej w formie uchwały zgody uprawnionego organu związkowego. W analizowanym przypadku taka zgoda nie została wyrażona. Niezależnie od tego , czy ochrona wynika z uchwały zarządu zakładowej organizacji związkowej dla osób imiennie w niej wskazanych , czy z innych przesłanek określonych w art. 32 ustawy, czy też tak jak w analizowanym przypadku z dyspozycji art. 32 ust. 8 cyt. ustawy, Pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie.

Stąd też uwzględniając powyższy stan faktyczny inspektor pracy wszczął na podstawie art. 281 pkt 3 Kodeksu pracy w zw. z art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, postępowanie wykroczeniowe w stosunku do całego Zarządu PLL LOT S.A.

Do wiadomości :

Pani
Ewa Dośla
Dyrektor Gabinetu
Głównego Inspektora Pracy
ul. Barska 28/30
02-315 Warszawa

2 poważaniem

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Marcin Gawrysiak