



MAŁGORZATA ZOFIA STASZEWSKA



**Nie prowadź
bez przerwy**

**PORADNIK
DLA PRACODAWCY**

CZAS

PRACY KIEROWCÓW

Małgorzata Zofia Staszewska

CZAS PRACY KIEROWCÓW

(Wydanie piąte uaktualnione)

Warszawa 2018

Aktualizacja tekstu

Waldemar Adametz

Opracowanie redakcyjne

Monika Kolitowska-Sokół

Izabella Dobrzańska

Projekt okładki

Dorota Zając

Opracowanie typograficzne i łamanie

Paula Buler

Stan prawny: maj 2018 r.

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

Wydanie piąte uaktualnione 5/2018

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

WARSZAWA 2018

www.pip.gov.pl

SPIS TREŚCI

I. Czas pracy kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy	5
1. Czas pracy	5
2. Normy czasu pracy	9
3. Przerwy i odpoczynki kierowcy	11
4. Dyżur	13
5. Systemy i rozkłady czasu pracy	15
6. Praca w godzinach nadliczbowych	20
7. Praca w porze nocnej	22
8. Praca w niedzielę i święta	23
9. Praca w dniu rozkładowo wolnym od pracy	24
II. Obowiązki pracodawcy w zakresie wykonywania przewozów drogowych	25
III. Okresy prowadzenia pojazdów na trasach nieprzekraczających 50 km	29
IV. Czas pracy kierowców niepozostających w stosunku pracy	32
V. Podróże służbowe	37
VI. Słownik najważniejszych pojęć	42
VII. Podstawowe akty prawne	44

I. CZAS PRACY KIEROWCÓW ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE STOSUNKU PRACY

1. Czas pracy

Do czasu pracy kierowcy zalicza się okresy od rozpoczęcia do zakończenia pracy, które nie są zaliczane do dyżurów. Praca kierowcy obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności:

- 1. Prowadzenie pojazdu** – ta czynność jest w jasny sposób określona na tarczach tachografu lub można ją zweryfikować za pomocą danych w tachografie cyfrowym. Trudniej jest w przypadku małych pojazdów, niewyposażonych w tachografy. Jednak obecnie z pomocą przychodzą coraz powszechniejsze systemy GPS, które dają dokładny obraz jazdy. Montowanie systemów GPS często wiąże się z oporem kierowców, gdyż system uniemożliwia anonimowe korzystanie z pojazdu w dowolny sposób. Jednak pracodawca ma prawo taki system instalować i wymagać od kierowcy, aby wykorzystywał pojazd służbowy tylko do celów związanych z pracą.
- 2. Załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem** – czynności załadunkowe nie są zawsze wykonywane przez kierowców, jednak w niektórych spedycjach kierowca musi sam wykonać załadunek i rozładunek. Jeśli kierowca wykonuje prace załadunkowe, a nawet tylko nadzoruje załadunek, to ten czas jest czasem pracy. Kierowcy powszechnie w tym czasie mają selektor ustawiony w pozycji „odpoczynek”. Jeśli pracodawca ma świadomość, że kierowca dokonuje załadunku, a mimo to w ewidencji czasu pracy traktuje ten czas jako odpoczynek, to poświadcza nieprawdę w ewidencji czasu pracy.
- 3. Nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym** – ta czynność będzie występowała tylko przy przewozie osób. Również tu problematyczne jest niewłaściwe przełączanie selektora przez kierowców.
 - A. Czynności spedycyjne** – do tych czynności wchodzi cały zakres działań związanych z procedurami wymaganymi przez firmy spedycyjne. Najczęściej będą to

jednak formalności związane z weryfikacją załadowanego towaru oraz przekazanie i odbiór dokumentów związanych z przewożonym towarem. Obecnie systemy elektroniczne coraz częściej pozwalają na przesyłanie dokumentów przewozowych zeskanowanych w pojeździe, drogą elektroniczną bezpośrednio do pracodawcy. Taka praca również będzie zaliczana do czynności spedycyjnych. Tu również należy pamiętać o tym, że w większości kierowcy w tym czasie selektor tachografu mają ustawiony na pozycji „odpoczynek”. Jednak w przypadku sporu fakt wykonywania czynności spedycyjnych można stosunkowo łatwo zweryfikować, ponieważ znakomita większość dokumentów spedycyjnych jest opatrzona datą oraz godziną wydruku.

B. Obsługę codzienną pojazdów i przyczep – tego rodzaju czynności w dużych firmach są wykonywane przez kierowców coraz rzadziej. Jednak w małych i średnich przedsiębiorstwach nadal występuje konieczność ich wykonywania przez kierowców. Należy pamiętać, aby w każdym wypadku, kiedy kierowca takie prace wykonuje, zaliczyć je do czasu pracy. Tego rodzaju prace również w większości nie wiążą się z przełączeniem selektora przez kierowcę w pozycję „inne prace”, dlatego w momencie tworzenia ewidencji czasu pracy, należy zaliczyć takie okresy do czasu pracy. Prace takie są zazwyczaj wykonywane zarówno przed zadaniem przewozowym, jak i po jego zakończeniu.

C. Inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy – ten zakres czynności jest bardzo szeroki i obejmuje czynności takie jak:

1. pilnowanie pojazdu,
2. tankowanie pojazdu,
3. wymiana koła czy żarówki w pojeździe,
4. udział kierowcy w kontroli drogowej,
5. udział w czynnościach ratunkowych przy wypadkach drogowych.

D. Niezbędne formalności administracyjne – w ich zakres wchodzi wszystkie działania kierowcy związane z organizacją wyjazdu oraz rozliczeniem się po powrocie. Należy tu również zaliczyć składane przez kierowcę dokumenty związane z zatrudnieniem. Czynności te będą miały miejsce głównie w siedzibie pracodawcy. Formalnościami administracyjnymi będą więc w szczególności:

1. pobranie zaliczki przed wyjazdem,
2. odebranie polecenia wyjazdu służbowego (delegacji),
3. zwrot dokumentów przewozowych do pracodawcy,
4. zwrot wykresówek,

5. udostępnienie karty kierowcy do czytania danych,
6. rozliczenie delegacji,
7. złożenie wniosku urlopowego,
8. odbiór umowy o pracę,
9. udział w rozmowach z pracodawcą lub przełożonymi,
10. odbiór wynagrodzenia.

Wykonywanie powyższych czynności praktycznie nigdy nie jest rejestrowane przez kierowcę jako „inne prace”. Pracodawca powinien jednak te czynności zaliczać do czasu pracy kierowcy.

E. Utrzymanie pojazdu w czystości – prace polegające na myciu lub sprzątnięciu pojazdu są wykonywane coraz rzadziej. Często prace te wykonują wykwalifikowane firmy zewnętrzne. Jednak, jeśli kierowca wykonuje tego rodzaju prace należy zaliczyć ten okres do czasu pracy. W tym czasie selektor tachografu powinien być włączony na pozycji „inne prace”.

Czasem pracy kierowcy jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku pracy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu.

Do czasu pracy kierowcy wlicza się przerwę w pracy trwającą 15 minut (na spożycie posiłku), którą pracodawca jest obowiązany wprowadzić, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosi co najmniej 6 godzin. Prawo do 15-minutowej przerwy związane jest z **rzeczywistym czasem pracy w danym dniu**. Pracodawca nie jest zobowiązany do wprowadzania większej liczby przerw, gdy dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 6 godzin.

Przykład

Pracownik zatrudniony jest w równoważnym systemie czasu pracy. W niektóre dni tygodnia pracuje po 10 lub 12 godzin, a w niektóre po 4 godziny.

Prawo do 15-minutowej przerwy związane jest z rzeczywistym czasem pracy w danym dniu. W przytoczonym przykładzie pracownikowi przysługiwać będzie jedna 15-minutowa przerwa w dniach, w których pracownik pracuje po 10 lub 12 godzin. Z kolei w dniu, w którym pracownik pracuje po 4 godziny, omawiana przerwa nie przysługuje.

Na podstawie przepisów prawa pracy do czasu pracy kierowcy wlicza się też wiele innych okresów, np.:

- Czas niezawinionego przez pracownika przestoju. Przerwa to czas, w którym pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, ale z przyczyn obiektywnych nie może wykonywać umówionej pracy. Przerwa jest nieplanowaną przerwą w procesie pracy spowodowaną zakłóceniami technicznymi, organizacyjnymi, warunkami atmosferycznymi lub innymi. W przypadku kierowcy będzie to, np. oczekiwanie na naprawę pojazdu lub czas kontroli drogowej,
- 15-minutową przerwę w pracy pracownika niepełnosprawnego na gimnastykę usprawniającą i wypoczynek,
- Czas szkolenia w zakresie bhp jest wliczany do czasu pracy. Pracodawcy zobowiązani są zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy. Szkolenia te odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem go do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

Do czasu pracy kierowcy nie wlicza się natomiast:

A. Czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy – może to być zwykły dyżur (w oczekiwaniu na zlecenie) w zakładzie lub w domu, może to być dyżur pełniony jako drugi kierowca w pojeździe. Okresy wymaganych przerw w jeździe również zaliczamy do czasu dyżuru (za wyjątkiem 15 minut przerwy śniadaniowej). Dyżurem są także okresy oczekiwania na załadunek lub rozładunek, którego czas jest znany (tzw. awizacja). Okresy dyspozycji również rozliczamy jak dyżury.

B. Nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu – tego rodzaju przerwy w pracy występują u wielu kierowców szczególnie w tych firmach, gdzie pracodawcy nie analizują na bieżąco danych z tachografów i dają kierowcom tzw. wolną rękę. Należy jednak pamiętać, że często przez nieuzasadnione postoje (np. u znajomego na kawę lub prywatne zakupy w sklepie, wyjście do lasu na grzyby, zatrzymanie się nad jeziorem, żeby się wykąpać itp.) kierowca wykonuje pracę w nadgodzinach, za którą pracodawca musi kierowcy zapłacić wynagrodzenie wraz z należnym dodatkiem. Dlatego ważne jest, aby dane z tachografów analizować na bieżąco. Obecnie najlepszą formą wyłapywania nieuzasadnionych postojów jest system GPS, który daje możliwość bieżącej kontroli pracy kierowcy. Taki system daje możliwość natychmiastowej interwencji pracodawcy w razie niesubordynacji kierowcy.

C. Dobowego nieprzerwanego odpoczynku – czasami kierowca chce zaliczenia wszystkich godzin wyjazdu służbowego do czasu pracy. Oczywiście, według ustawy, czas odpoczynku dobowego nie jest czasem pracy. Czas odpoczynku dobowego odbieranego poza domem wlicza się do okresu podróży służbowej, za którą należą się diety.

D. Przerwy w pracy, wynikającej ze stosowania systemu przerywanego czasu pracy – jeśli wprowadzamy przerywany system czasu pracy, to czas przerwy nie jest wliczany do czasu pracy. System przerywanego czasu pracy dopuszcza wprowadzenie według z góry ustalonego rozkładu nie więcej niż jednej przerwy w ciągu doby, która nie jest zaliczana do czasu pracy. Przerwa ta może trwać nie dłużej niż 5 godzin. W przypadku gdy kierowca wykonuje przewozy regularne, przerwa może trwać nie dłużej niż 6 godzin, jeżeli wymiar czasu pracy nie przekracza 7 godzin.

2. Normy czasu pracy

Czas pracy kierowcy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Znowelizowane przepisy Kodeksu pracy dotyczące przedłużonego 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego nie mają zastosowania do kierowców.

Ważne!

Do kierowców nie można zastosować 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy.

Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5 Kp). Ustawa o czasie pracy kierowców w rozdziale 2 reguluje czas pracy kierowców. Określa między innymi długość okresu rozliczeniowego, który nie może przekraczać 4 miesięcy, a w ramach systemu równoważnego czasu pracy 1 miesiąca, z możliwością jego przedłużenia w szczególnie uzasadnionych przypadkach, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy oraz przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy. Wobec powyższego kwestie związane z okresem rozliczeniowym zostały uregulowa-

ne w odrębnej ustawie, a tym samym do kierowców nie będą miały zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące okresu rozliczeniowego, w tym przepis art. 129 § 2 przewidujący możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy.

Tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Jednakże tygodniowy czas pracy może być przedłużony maksymalnie do 60 godzin, przy zachowaniu reguły, że średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, który nie może przekraczać 4 miesięcy.

Powyższa regulacja obowiązuje także kierowcę zatrudnionego u więcej niż jednego pracodawcy. Dlatego średniotygodniowy wymiar czasu pracy, niezależnie od liczby pracodawców (podmiotów), na rzecz których kierowca świadczy pracę, nie może przekroczyć średnio 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Wymiar czasu pracy odnosi się więc do kierowcy, a nie do danego pracodawcy.

Wyjątek

Regulacja dotycząca możliwości przedłużenia czasu pracy do 60 godzin tygodniowo przy zachowaniu reguły, że średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz odniesienie tej zasady do kierowcy bez względu na liczbę pracodawców, dla których kierowca świadczy pracę, **nie mają zastosowania** do pojazdów wymienionych w art. 3 oraz 13 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 oraz w art. 2 ust. 2 lit. b Umowy AETR.

Są to przykładowo:

- pojazdy używane do przewozu osób w przewozach regularnych, których trasa nie przekracza 50 km,
- pojazdy będące własnością sił zbrojnych, służb obrony cywilnej, straży pożarnej i sił odpowiedzialnych za utrzymanie porządku publicznego,
- pojazdy używane w razie wypadków lub do prowadzenia działań ratunkowych, w tym pojazdy używane w niehandlowym przewozie pomocy humanitarnej,
- pojazdy specjalistyczne używane do celów medycznych,
- pojazdy specjalistyczne pomocy drogowej poruszające się w promieniu 100 km od swej bazy,
- pojazdy lub zespoły pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 7,5 tony używane do niehandlowego przewozu rzeczy,

- pojazdy użytkowane o statusie pojazdów zabytkowych zgodnie z przepisami państwa członkowskiego, w którym są użytkowane, wykorzystywane do nie-handlowych przewozów osób lub rzeczy,
- pojazdy używane do nauki jazdy i egzaminów w celu uzyskania prawa jazdy lub świadectwa kwalifikacji zawodowych, pod warunkiem, że nie używa się ich do zarobkowego przewozu rzeczy lub osób,
- pojazdy używane w związku z odprowadzaniem ścieków, ochroną przeciwpożodziową, konserwacją urządzeń zaopatrujących w wodę, gaz i elektryczność, utrzymaniem i kontrolą dróg, zbieraniem odpadów z gospodarstw domowych i ich wywozem, usługami telegraficznymi i telefonicznymi, nadawaniem programów radiowych i telewizyjnych oraz wykrywaniem nadajników lub odbiorników radiowych lub telewizyjnych,
- pojazdy wyposażone w 10 do 17 miejsc siedzących, używane wyłącznie do nie-handlowego przewozu osób;
- specjalistyczne pojazdy do przewozu wyposażenia cyrków i wesołych miasteczek,
- specjalnie wyposażone pojazdy szczególnego zastosowania, które w podstawowym zakresie służą celom edukacyjnym w czasie postoju.

3. Przerwy i odpoczynki kierowcy

Przerwy

Po sześciu kolejnych godzinach pracy kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze:

- nie krótszym niż 30 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy nie przekracza 9 godzin,
- nie krótszym niż 45 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy wynosi więcej niż 9 godzin.

Przerwa może być dzielona na okresy krótsze, trwające co najmniej 15 minut każdy, wykorzystywane w trakcie sześciogodzinnego czasu pracy lub bezpośrednio po tym okresie. Te przerwy ulegają skróceniu o przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą pracodawca jest obowiązany wprowadzić, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosi co najmniej 6 godzin.

Jednocześnie należy zaznaczyć, iż do kierowców podlegających przepisom rozporządzenia (WE) 561/2006 oraz umowy AETR, którzy wykorzystali przerwy w prowadzeniu pojazdu (45 minut lub w częściach 15 minut i 30 minut po 4,5 godz. pro-

wadzenia pojazdu) przeznaczone na odpoczynek zgodnie z tymi przepisami, nie stosuje się przerw, o których mowa powyżej.

Wyjątek

Powyższa regulacja nie ma zastosowania do przewozu drogowego wykonywanego pojazdami wymienionymi w art. 3 oraz 13 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 oraz w art. 2 ust. 2 lit. b Umowy AETR.

Przerwa oznacza okres, w którym kierowca nie może prowadzić pojazdu ani wykonywać żadnej innej pracy, ma być wykorzystywana wyłącznie do wypoczynku.

Odpoczynki

A. Dobowy

W każdej dobie kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Ten przepis nie ma natomiast zastosowania do kierowców podlegających przepisom rozporządzenia (WE) 561/2006 oraz umowy AETR, którzy wykorzystali okres odpoczynku zgodnie z tymi przepisami.

Ponadto przepisy dopuszczają, aby dobowy odpoczynek mógł być wykorzystany w pojeździe, jeżeli znajduje się on na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania. Powyższa regulacja nie dotyczy jednak kierowców wykonujących przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km.

Dzienny okres odpoczynku oznacza dzienny okres, w którym kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem i obejmuje „regularny dzienny okres odpoczynku” lub „skrócony dzienny okres odpoczynku”. W każdym 24-godzinnym okresie po upływie poprzedniego dziennego okresu odpoczynku lub tygodniowego okresu odpoczynku kierowca musi wykorzystać kolejny dzienny okres odpoczynku.

B. Tygodniowy

W każdym tygodniu kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Tygodniowy nieprzerwany odpoczynek obejmuje 11-godzinnny odpoczynek dobowy, przypadający w dniu, w którym kierowca rozpoczął odpoczynek tygodniowy.

Wyjątek

Nieprzerwany tygodniowy okres odpoczynku może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny, w przypadkach:

- pracy w godzinach nadliczbowych w razie sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii,

- zmiany pory wykonywania pracy przez kierowcę w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy.

Ważne!

Okresy odpoczynku zarówno dobowy, jak i tygodniowy, nie mogą być traktowane jak dyżur!

Podobnie jak przy dobowym odpoczynku, przepisy dotyczące tygodniowego odpoczynku nie mają zastosowania do kierowców podlegających przepisom rozporządzenia (WE) 561/2006 oraz umowy AETR, którzy wykorzystali okres odpoczynku zgodnie z tymi przepisami. Tygodniowy okres odpoczynku oznacza tygodniowy okres, w którym kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem i obejmuje „regularny tygodniowy okres odpoczynku” lub „skrócony tygodniowy okres odpoczynku”.

Tygodniowy okres odpoczynku rozpoczyna się nie później niż po zakończeniu sześciu okresów 24-godzinnych, licząc od końca poprzedniego tygodniowego okresu odpoczynku.

4. Dyżur

Dyżur poza rozkładem czasu pracy

Dyżur to czas, w którym kierowca pozostaje **poza normalnymi godzinami** pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę, w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, kierowcy przysługuje **czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru**, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

Dyżur w trakcie aktywności kierowcy (w godzinach pracy)

Do czasu dyżuru zalicza się przerwy przeznaczone na odpoczynek, tj.:

- Po sześciu kolejnych godzinach pracy kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze:
 - a) nie krótszym niż 30 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy nie przekracza 9 godzin,
 - b) nie krótszym niż 45 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy wynosi więcej niż 9 godzin;
- W przypadku gdy pojazd jest prowadzony przez dwóch lub więcej kierowców, czas nieprzeznaczony na kierowanie pojazdem jest czasem dyżuru.

Za czas tego dyżuru kierowcy przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w przepisach o wynagradzaniu obowiązujących u danego pracodawcy, nie niższe jednak niż w wysokości połowy wynagrodzenia, wynikające z jego osobistego zaseregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 30% wynagrodzenia.

Czas dyżuru nie może być wliczany do przysługującego kierowcy dobowego nieprzerwanego odpoczynku. Wykorzystywanie dobowego odpoczynku w pojeździe, jeżeli pojazd znajduje się na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania, nie może być traktowane jako czas dyżuru.

Okresy pozostawania do dyspozycji

Okresy pozostawania do dyspozycji oznaczają okresy, inne niż przerwy i czas odpoczynku, podczas których kierowca nie jest obowiązany pozostawać na stanowisku pracy, będąc jednocześnie w gotowości do rozpoczęcia albo kontynuowania prowadzenia pojazdu albo wykonywania innej pracy. Okresy pozostawania do dyspozycji obejmują w szczególności czas, w którym kierowca towarzyszy pojazdowi transportowanemu promem lub pociągiem, czas oczekiwania na przejściach granicznych oraz w związku z ograniczeniami w ruchu drogowym.

Okresy pozostawania do dyspozycji **poza rozkładem czasu pracy** zalicza się **do czasu dyżuru**.

W przypadku gdy kierowca, do którego stosuje się zadaniowy czas pracy, nie wypracował dobowego wymiaru czasu pracy, okresy pozostawania do dyspozycji zalicza się do czasu pracy w wymiarze 8 godzin, a w pozostałym zakresie do czasu dyżuru.

Przykład

Czas pracy kierowcy zgodnie z rozkładem czasu pracy wynosił 8 godzin. W związku z ograniczeniami w ruchu drogowym, kierowca oczekiwał na możliwość kontynuowania pracy przez 2 godziny, z czego 1 godzina przypadała poza rozkładem czasu pracy. Ta godzina zostanie zaliczona do czasu dyżuru.

Sposób rozliczania dyżurów kierowcy obrazuje poniższa tabela:

Czynność	Uwagi	Rekompensata pieniężna	Czas wolny
dyżur – przerwa w prowadzeniu pojazdu	15 min – przerwa śniad. – 1 x dobę*	TAK – 50% stawki godzinowej	TAK 1:1
dyżur – czas załadunku	15 min – przerwa śniad. – 1 x dobę*	TAK – 100% stawki godzinowej	TAK 1:1
dyżur – dyspozycja	15 min – przerwa śniad. – 1 x dobę*	TAK – 100% stawki godzinowej	TAK 1:1
dyżur – jako drugi kierowca	15 min – przerwa śniad. – 1 x dobę*	TAK – 50% stawki (pierwsze 45 min 100% jako przerwa w jeździe)	NIE

* - 15 min – przerwa śniadaniowa zaliczana do czasu pracy – 1 x dobę; przerwa śniadaniowa przysługuje, jeśli czas pracy w danym dniu wynosi co najmniej 6 godzin.

5. Systemy i rozkłady czasu pracy

Zasady ustalania systemów, rozkładów oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy

Aby mówić o systemach czasu pracy kierowców należy wyjaśnić różnicę pomiędzy systemem czasu pracy a rozkładem czasu pracy. Te dwa pojęcia są często błęd-

nie używane łącznie. System czasu pracy jest to wybrany przez pracodawcę system z określonych w przepisach. Możemy wyróżnić następujące systemy czasu pracy kierowców:

- **system podstawowy,**
- **system równoważny,**
- **system przerywany,**
- **system zadaniowy,**
- **system przerywany-równoważny.**

Natomiast rozkład czasu pracy jest ułożeniem danego systemu w poszczególnych dniach i godzinach. Na przykład system podstawowy – ustalamy rozkład od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Formą rozkładu jest również rozkład systemu na zmiany. Mogą to być dwie lub trzy zmiany na dobę.

Kolejnym ważnym elementem związanym z systemem czasu pracy jest okres rozliczeniowy. Przepisy ustalają pewne maksymalne dopuszczalne okresy rozliczeniowe, a pracodawca musi konkretnie ustalić dla pracowników okres rozliczeniowy, który będzie obowiązywał w firmie. Dla kierowców, w zależności od systemu czasu pracy, okres rozliczeniowy może obejmować od 1 do 3 miesięcy, a wyjątkowo może to być nawet okres 4 miesięcy.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest określenie na piśmie systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego. Obowiązek ustalenia tych trzech elementów czasu pracy jest wymagany w każdej firmie. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w:

- układzie zbiorowym pracy,
- regulaminie pracy,
- obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Obowiązek ten musi spełnić każdy pracodawca, nawet jeśli zatrudnia tylko jednego pracownika.

Po zmianach ustawy o czasie pracy kierowców, które weszły od 1 stycznia 2012 r. w zakresie tworzenia szczegółowych rozkładów (grafików) dla kierowców, rozkłady czasu pracy kierowcy tworzy się tylko dla przewozu regularnego osób. Rozkłady te są ustalane:

- zasadniczo – na co najmniej 2 tygodnie,
- w systemie przerywanym-równoważnym – na co najmniej 1 miesiąc,
- w przewozach regularnych do 50 km – na co najmniej 1 miesiąc.

Wyjątek

System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, a pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa – w umowie o pracę.

Wprowadzając dany system czasu pracy należy pamiętać o określeniu okresu rozliczeniowego, który jest elementem składowym organizacji czasu pracy. Ponadto, w zależności od stosowanego systemu czasu pracy oraz rodzaju wykonywanego przewozu, ustawodawca przewidział zasady tworzenia rozkładów czasu pracy.

Ważne!

Rozkładów czasu pracy nie ustala się dla kierowcy wykonującego przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób.

Indywidualny rozkład czasu pracy

Indywidualny rozkład czasu pracy pracownika ustalany przez pracodawcę może przewidywać różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Indywidualny rozkład czasu pracy wprowadza się w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, po porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Zastosowanie rozkładu czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do nieprzerwanego, co najmniej 11-godzinnego, dobowego odpoczynku oraz nieprzerwanego co najmniej 35-godzinnego (ewentualnie co najmniej 24-godzinnego) tygodniowego odpoczynku.

Przykład

Kierowca świadczył pracę od godz. 6.00 do godz. 16.00, następnie korzystał z 11-godzinnego dobowego odpoczynku, bezpośrednio po którym rozpoczął kolejną aktywność, tj. o godz. 3.00. Przy zastosowaniu indywidualnego rozkładu czasu pracy, praca od 3.00 do 6.00 (w ramach tej samej doby pracowniczej) nie będzie stanowiła pracy w godzinach nadliczbowych.

System równoważnego czasu pracy

Do kierowców wykonujących **przewóz drogowy** mogą być stosowane **rozkłady czasu pracy**, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę w zakresie systemu równoważnego czasu pracy.

W tym systemie wymiar czasu pracy przedłużony w poszczególnych dniach jest równoważony skróconym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Zasadniczo okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 1 miesiąc.

Wyjątki

a) W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

b) Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, **może stosować dłuższe okresy rozliczeniowe (do 3 albo do 4 miesięcy) po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.**

W uzasadnionych przypadkach w systemie równoważnego czasu pracy dopuszcza się stosowanie przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego **rozkładu czasu pracy** oraz z uwzględnieniem przepisów o obowiązkowym dobowym odpoczynku; rozkład czasu pracy powinien obejmować okres co najmniej miesiąca.

System przerywanego czasu pracy

Do kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym może być stosowany, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. W przypadku gdy kierowca wykonuje **przewozy regularne**, przerwa może trwać nie dłużej niż 6 godzin, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy nie przekracza 7 godzin.

System przerywanego czasu pracy może być stosowany również w przypadku wykonywania **niezarobkowego przewozu drogowego – przewozu na potrzeby własne** w rozumieniu ustawy o transporcie drogowym.

Konsekwencją stosowania wyżej wymienionego systemu czasu pracy jest to, że za czas przerwy w pracy kierowcy przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysoko-

ści połowy wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 30% wynagrodzenia.

Podczas przerwy kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, a u pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, w umowie o pracę.

Zadaniowy czas pracy

Do kierowców wykonujących **przewóz drogowy** może być stosowany, w przypadkach uzasadnionych rodzajem wykonywanych przewozów lub ich szczególną organizacją, zadaniowy czas pracy, w którym zadania przewozowe ustala pracodawca w takim wymiarze, aby mogły być wykonane w ramach norm czasu pracy oraz z uwzględnieniem przepisów dotyczących przerw przeznaczonych na odpoczynek i okresów odpoczynku.

Ważne!

Rozkład czasu pracy w okresie wykonywania danego zadania przewozowego ustala kierowca.

Istotą zadaniowego czasu pracy jest szczególny sposób określania dopuszczalnego wymiaru czasu pracy, który polega na tym, że pracodawca nie określa godzin pracy, lecz zadania, jakie mają zostać wykonane. Do określenia zadaniowego czasu pracy konieczne jest ustalenie w sposób konkretny zadań pracownika.

Z wyroku Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 15 listopada 2006 r. I PK117/2006 wynika, że elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Na ogół nie mają takiego charakteru obowiązki wynikające z zakresu czynności pracownika. Ponadto, zasadniczo nie jest dopuszczalne w ramach zadaniowego czasu pracy wskazanie osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego jako podstawy wymiaru czasu pracy.

Obowiązki kierowcy, które nie noszą charakteru skonkretyzowanych zadań, sprzeciwiają się istocie zadaniowego systemu czasu pracy.

Przykład

Nie mamy do czynienia z zadaniowym czasem pracy, gdy zakres określonych obowiązków ma charakter otwarty, dający możliwość spedytorowi dokonywania zmian w zależności od sytuacji na drodze (nowe dyspozycje spedytora).

6. Praca w godzinach nadliczbowych

Praca wykonywana **ponad** obowiązujące pracownika **normy czasu pracy**, a także praca wykonywana **ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego kierowcę systemu i rozkładu czasu pracy**, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez kierowcę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć 260 godzin w roku kalendarzowym.

Jednakże w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, można ustalić inną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. **Maksymalna liczba godzin nadliczbowych musi uwzględniać zasadę, iż tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.**

Ważne!

Do celów rozliczania czasu pracy i ustalania uprawnień do wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której kierowca rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Zasada ta nie ma zastosowania jedynie wówczas, gdy pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową (ewentualnie z przedstawicielami pracowników) – wprowadzi indywidualne rozkłady czasu pracy.

W zakresie nieuregulowanym ustawą o czasie pracy kierowców stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Takim obszarem nieuregulowanym w ustawie o czasie pracy kierowców jest między innymi sposób rekompensaty pracy za godziny nadliczbowe.

Rekompensata pieniężna

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu **przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych dobowych, za które pracownikowi wypłacono należne świadczenie.

Wyjątek

W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Rekompensata czasem wolnym

Ponadto w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych:

- **na pisemny wniosek pracownika**, pracodawca może udzielić kierowcy czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze,
- **bez wniosku pracownika**, pracodawca może udzielić kierowcy czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Ważne!

W stosunku do kierowców zatrudnionych, np. w jednostkach samorządowych, strażach gminnych, miejskich, w służbie cywilnej będą miały zastosowanie zasady rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, wynikające z tych pragmatyk służbowych.

W przypadkach udzielenia czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pragmatyki służbowe

Przepisy dotyczące czasu pracy mają zastosowanie do kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, jeżeli przepisy innych ustaw nie stanowią inaczej.

7. Praca w porze nocnej

Definicja z ustawy o czasie pracy kierowców

Pora nocna oznacza okres czterech godzin pomiędzy godziną 0.00 i godziną 7.00. Taką definicję pory nocnej stosuje się wyłącznie do celów ustalania czasu pracy. Wyznaczenie pory nocnej jest więc istotne z punktu widzenia pracodawcy (przedsiębiorcy), ponieważ w przypadku gdy praca jest wykonywana w porze nocnej, czas pracy kierowcy nie może przekraczać 10 godzin w danej dobie.

Jakakolwiek aktywność kierowcy (trwająca nawet 2 minuty) w określonej porze nocnej, powoduje, że czas pracy kierowcy nie może przekraczać 10 godzin w danej dobie.

Wyjątek

Powyższa regulacja nie ma zastosowania do przewozu drogowego wykonywanego pojazdami wymienionymi w art. 3 oraz 13 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 oraz w art. 2 ust. 2 lit. b Umowy AETR.

Definicja z Kodeksu pracy

Kwestią nieuregulowaną w ustawie o czasie pracy kierowców jest sposób wynagradzania za pracę w porze nocnej. Stosownie do regulacji zawartych w Kodeksie pracy pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Wyjątek

W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek za pracę w porze nocnej może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

8. Praca w niedzielę i święta

Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy (ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy). Zgodnie z tą ustawą w ciągu roku kalendarzowego przypada 13 dni świątecznych, będących dniami wolnymi od pracy.

Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Jednakże praca w niedziele i święta jest dozwolona między innymi w transporcie i w komunikacji, przy zachowaniu zasady, że kierowca pracujący w niedziele korzysta co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

Zasady rekompensowania pracy w niedziele i święta

Kierowcy wykonującemu pracę w niedziele i święta, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w zamian za pracę w:

- **niedzielę** – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a gdy nie jest możliwe wykorzystanie w tym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego,
- **święto** – w ciągu okresu rozliczeniowego.

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w wyżej wymienionym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w **niedzielę albo święto**, kierowcy przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia, za każdą godzinę pracy w niedzielę albo święto.

Ważne!

Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

9. Praca w dniu rozkładowo wolnym od pracy

Kierowcy, który ze względu na okoliczności dopuszczające pracę w godzinach nadliczbowych wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy, udzielony mu do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

II. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE WYKONYWANIA PRZEWOZÓW DROGOWYCH

Obowiązki informacyjne

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) poinformować kierowców o obowiązujących ich przepisach z zakresu czasu pracy, w sposób przyjęty u danego pracodawcy,
- 2) uzyskać od kierowcy oświadczenie na piśmie:
 - a) o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy,
 - b) o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu.

Wyjątek

Pracodawca nie ma obowiązku odbierania od kierowcy oświadczenia na piśmie o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu w odniesieniu do kierowców wykonujących przewóz drogowy wykonywany pojazdami wymienionymi w art. 3 oraz 13 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 oraz w art. 2 ust. 2 lit. b Umowy AETR.

Ważne!

Powyższy wyjątek nie dotyczy kierowców komunikacji miejskiej, ponieważ obowiązek odbierania takiej informacji wynika dla tej grupy kierowców wprost z art. 31d ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców.

Informacja o pozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy i jego wymiarze może mieć znaczenie dla ukształtowania wymiaru czasu, na jaki zostanie zatrud-

niony kierowca u kolejnego pracodawcy. Oświadczenie pracownika złożone w formie pisemnej ma służyć pracodawcy, aby mógł właściwie rozplanować czas pracy kierowcy oraz zapewnić wymagane odpoczynki przewidziane przepisami prawa.

Przepisy dotyczące minimalnego odpoczynku dobowego i tygodniowego mają charakter ochronny i tym samym są przepisami bezwzględnie obowiązującymi. Oznacza to, że pracownik nie może, z jakichkolwiek przyczyn, zrzec się do nich prawa.

Nieprzerwany odpoczynek dobowy i tygodniowy **są przypisane do pracownika** i stanowią jego osobiste uprawnienie (prawo podmiotowe), któremu odpowiada obowiązek pracodawcy, polegający na zapewnieniu pracownikowi tego odpoczynku. Pojęcia „zapewnienia odpoczynku” nie można więc odnosić wyłącznie do umowy o pracę, łączącej danego pracownika z danym pracodawcą, ale należy rozpatrywać je w szerszym ujęciu, tj. z uwzględnieniem wszystkich stosunków prawnych, na podstawie których praca jest wykonywana.

Ważne!

Kierowcy są obecnie jedyną grupą zawodową, dla której czas pracy należy zliczać łącznie u wszystkich podmiotów, na rzecz których wykonują oni pracę.

Ewidencja czasu pracy

Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy kierowców w formie:

- 1) zapisów na wykresówkach,
- 2) wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego,
- 3) plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego,
- 4) innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności lub
- 5) rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt. 1-4.

Ewidencję czasu pracy pracodawca:

- 1) udostępnia kierowcy na jego wniosek,
- 2) przechowuje przez okres 3 lat po zakończeniu okresu nią objętego.

Ważne!

Niezależnie od przyjętego rodzaju prowadzonej ewidencji czasu pracy, pracodawca zawsze jest zobowiązany do prowadzenia indywidualnych kart, przynajmniej z rejestracją w zakresie nieobecności pracownika w pracy, z podziałem na rodzaj i wymiar.

Wyjątek

W stosunku do pracowników objętych **zadaniowym czasem pracy** oraz pracowników otrzymujących **ryczałt za godziny nadliczbowe** lub **ryczałt za porę nocną**, nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy kierowców w formie: zapisów na wykresówkach; wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego; plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego; **innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności**; rejestrów opracowanych na podstawie wyżej wymienionych dokumentów.

Przykładem innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności jest właśnie ewidencja czasu pracy, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 298¹ Kodeksu pracy. Karta ewidencji czasu pracy powinna obejmować pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Należy podkreślić, że prowadzona przez pracodawcę dokumentacja, bez względu na formę, powinna stanowić spójną i rzetelną ewidencję czasu pracy kierowcy, która umożliwi właściwe ustalenie jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, np. wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zasady wynagradzania

Warunki wynagradzania kierowców nie mogą przewidywać składników wynagrodzenia, których wysokość jest uzależniona od liczby przejechanych kilometrów lub ilości przewiezionego ładunku, jeżeli ich stosowanie mogłoby zagrażać bezpieczeństwu na drogach lub zachęcać do naruszania przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006.

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, żeby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Dlatego też ustalanie wynagrodzenia za pracę kierowcy w wysokości wynagrodzenia minimalnego (z uwzględnieniem wszystkich jego składników, np. ryczałtu za pracę w porze nocnej czy ryczałtu za czas dyżuru) uchybia zasadom wyrażonym w przepisach Kodeksu pracy!

III. OKRESY PROWADZENIA POJAZDÓW NA TRASACH NIEPRZEKRACZAJĄCYCH 50 KM

Rozdział zawiera informacje o okresach prowadzenia pojazdów i obowiązkowych przerwach w prowadzeniu pojazdów oraz o gwarantowanych okresach odpoczynku kierowców wykonujących przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km.

Ustawa o czasie pracy kierowców, w rozdziale 4a określa okresy prowadzenia pojazdów, obowiązkowe przerwy w prowadzeniu i gwarantowane okresy odpoczynku kierowców:

- zatrudnionych na podstawie stosunku pracy,
- niebędących pracownikami.

Powyższe dotyczy kierowców wykonujących przewozy regularne na trasach nieprzekraczających 50 km pojazdami, o których mowa w rozporządzeniu (WE) nr 561/2006.

Okresy prowadzenia pojazdu

Dzienny czas prowadzenia pojazdu, od zakończenia jednego dziennego okresu odpoczynku do rozpoczęcia następnego dziennego okresu odpoczynku lub między dziennym okresem odpoczynku a tygodniowym okresem odpoczynku, nie może przekroczyć 10 godzin. Dzienny czas prowadzenia pojazdu oznacza łączny czas prowadzenia pojazdu określony w rozkładzie czasu pracy kierowcy na daną dobę, zgodnie z ustalonym rozkładem jazdy.

Tygodniowy łączny czas prowadzenia pojazdu nie może przekraczać 60 godzin, a w ciągu dwóch kolejnych tygodni 90 godzin.

Normy dotyczące czasu prowadzenia pojazdu, dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku obowiązują także kierowcę wykonującego przewozy na rzecz więcej niż jednego podmiotu.

Przerwy

Kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż:

- 30 minut w przypadku, gdy łączny dzienny czas prowadzenia pojazdu wynosi od 6 do 8 godzin,
- 45 minut w przypadku, gdy łączny dzienny czas prowadzenia pojazdu przekracza 8 godzin.

Przerwa ta przysługuje kierowcy przed upływem 6 godzin łącznego dziennego czasu prowadzenia pojazdu. Przerwy te mogą być dzielone na okresy krótsze, które są wykorzystywane w czasie prowadzenia pojazdu zgodnie z obowiązującym kierowcę rozkładem jazdy, pod warunkiem że jedna z przerw trwa co najmniej 15 minut.

Ważne!

Rozkłady jazdy sporządzane dla kierowców wykonujących przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km, mają uwzględniać możliwość wykorzystywania tych przerw.

Odpoczynek

W każdej dobie kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W każdym tygodniu kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Tygodniowy nieprzerwany odpoczynek obejmuje 11-godzinny odpoczynek dobowy, przypadający w dniu, w którym kierowca rozpoczął odpoczynek tygodniowy.

Ważne!

Tygodniowy okres odpoczynku rozpoczyna się nie później niż po zakończeniu sześciu okresów 24-godzinnych, licząc od zakończenia tygodniowego okresu odpoczynku.

Wyjątek

Nieprzerwany tygodniowy okres odpoczynku może obejmować mniejszą liczbę godzin (nie może być jednak krótszy niż 24 godziny) w przypadkach:

- pracy w godzinach nadliczbowych w razie sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii,
- zmiany pory wykonywania pracy przez kierowcę w związku z jego przejściem na inną zmianę zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy.

Rozkłady czasu pracy

Rozkład czasu pracy ustala się na okres co najmniej 1 miesiąca. Dotyczy to również sytuacji, gdy kierowca w trakcie okresu rozliczeniowego czasu pracy wykonuje przewozy inne, niż przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km.

Rozkład czasu pracy zawiera następujące dane: imię i nazwisko kierowcy, miejsce bazy pojazdu, który kierowca ma prowadzić, ustalony harmonogram okresów pracy kierowcy obejmujących okresy prowadzenia pojazdu, wykonywania innej pracy, przerw i pozostawania w dyspozycji oraz dni wolne.

Rozkład czasu pracy kierowcy ustala i podpisuje pracodawca lub podmiot, na rzecz którego kierowca wykonuje przewozy.

IV. CZAS PRACY KIEROWCÓW NIEPOZOSTAJĄCYCH W STOSUNKU PRACY

Niżej omówione przepisy obowiązują od 16 lipca 2013 r.

Ustawa o czasie pracy kierowców określa również:

- czas pracy przedsiębiorców osobiście wykonujących przewozy drogowe, w rozumieniu art. 4 pkt 6a ustawy o transporcie drogowym,
- czas pracy osób niezatrudnionych przez przedsiębiorcę, lecz osobiście wykonujących przewozy drogowe, w rozumieniu art. 4 pkt 6a ustawy o transporcie drogowym, na jego rzecz.

Czas pracy **kierowców niepozostających w stosunku pracy** odnosi się do przedsiębiorców osobiście wykonujących przewozy drogowe oraz osób niezatrudnionych przez przedsiębiorcę, lecz osobiście wykonujących przewozy drogowe.

Czas pracy

Czas pracy przedsiębiorców (kierowców niepozostających w stosunku pracy) trwa od rozpoczęcia do zakończenia pracy, w którym pozostają oni na swoich stanowiskach pracy, będąc do dyspozycji podmiotu, dla którego świadczą usługę przewozu drogowego i wykonują czynności takie jak:

- prowadzenie pojazdu;
- załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem;
- nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym;
- czynności spedycyjne;
- obsługę codzienną pojazdów i przyczep;
- inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy;
- niezbędne formalności administracyjne;
- utrzymanie pojazdu w czystości.

Do czasu pracy kierowców **niepozostających w stosunku pracy** zalicza się również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku pracy kierowcy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności pod-

czas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu.

Tygodniowy czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Tygodniowy czas pracy, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Ważne!

Tygodniowy czas pracy kierowców niepozostających w stosunku pracy:

- niezależnie od liczby podmiotów, na rzecz których wykonują przewóz drogowy;
- jeżeli jednocześnie są zatrudnieni jako kierowcy na podstawie stosunku pracy

Przerwy

Po sześciu kolejnych godzinach pracy kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż:

- 30 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy nie przekracza 9 godzin,
- 45 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy wynosi więcej niż 9 godzin.

Przerwa może być dzielona na okresy krótsze trwające co najmniej 15 minut każdy, wykorzystywane w trakcie sześciogodzinnego czasu pracy lub bezpośrednio po tym okresie.

Do kierowców podlegających przepisom rozporządzenia (WE) 561/2006 oraz umowy AETR, którzy wykorzystali przerwy w prowadzeniu pojazdu przeznaczone na odpoczynek zgodnie z tymi przepisami, nie stosuje się przerw, o których mowa powyżej.

Praca w porze nocnej

W przypadku gdy praca jest wykonywana w porze nocnej, czas pracy kierowców niepozostających w stosunku pracy nie może przekraczać 10 godzin w danej dobie.

Okresy odpoczynku

Do określenia okresu odpoczynku stosuje się przepisy rozporządzenia (WE) 561/2006 albo Umowy AETR.

Dzienny okres odpoczynku

Podczas dziennego okresu odpoczynku kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem. Obejmuje on regularny dzienny okres odpoczynku lub skrócony dzienny okres odpoczynku:

- regularny dzienny okres odpoczynku oznacza nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 11 godzin. Alternatywnie, regularny dzienny okres odpoczynku można wykorzystać w dwóch częściach, z których pierwsza musi nieprzerwanie trwać co najmniej 3 godziny, a druga co najmniej 9 godzin,
- skrócony dzienny okres odpoczynku oznacza nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 9 godzin, ale krócej niż 11 godzin.

W każdym 24-godzinnym okresie po upływie poprzedniego dziennego okresu odpoczynku lub tygodniowego okresu odpoczynku kierowca musi wykorzystać kolejny dzienny okres odpoczynku.

Wyjątek

Kierowca należący do kilkusobowej załogi musi skorzystać z kolejnego dziennego okresu odpoczynku trwającego co najmniej 9 godzin, w ciągu 30 godzin od zakończenia dziennego lub tygodniowego okresu odpoczynku.

Załoga kilkusobowa oznacza sytuację, w której w trakcie każdego okresu prowadzenia pojazdu pomiędzy dwoma kolejnymi dziennymi okresami odpoczynku lub pomiędzy dziennym okresem odpoczynku a tygodniowym okresem odpoczynku, w pojeździe przebywa co najmniej dwóch kierowców w celu prowadzenia pojazdu. Przez pierwszą godzinę obsady kilkusobowej obecność innego kierowcy lub kierowców jest fakultatywna, ale przez pozostałą część tego okresu jest obowiązkowa.

Dzienny okres odpoczynku może zostać przedłużony do rozmiarów regularnego lub skróconego tygodniowego okresu odpoczynku.

Ważne!

Kierowca może mieć najwyżej trzy skrócone okresy odpoczynku pomiędzy dwoma tygodniowymi okresami odpoczynku.

Wyjątek

Dzienny okres odpoczynku, w przypadku gdy kierowca towarzyszy pojazdowi transportowanemu promem lub pociągiem, można przerwać nie więcej niż dwu-

krotnie innymi czynnościami trwającymi łącznie nie dłużej niż godzinę (odnosi się do regularnego dziennego okresu odpoczynku, trwającego co najmniej 11 godzin). Podczas tego regularnego dziennego okresu odpoczynku kierowca musi mieć do dyspozycji koję lub kuszetkę.

Tygodniowy okres odpoczynku

Podczas tygodniowego okresu odpoczynku kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem. Obejmuje on regularny tygodniowy okres odpoczynku lub skrócony tygodniowy okres odpoczynku:

- regularny tygodniowy okres odpoczynku oznacza odpoczynek trwający co najmniej 45 godzin,
- skrócony tygodniowy okres odpoczynku oznacza odpoczynek trwający krócej niż 45 godzin, który można, przy spełnieniu określonych warunków, skrócić do nie mniej niż 24 kolejnych godzin.

W ciągu dwóch kolejnych tygodni kierowca wykorzystuje co najmniej:

- dwa regularne tygodniowe okresy odpoczynku lub
- jeden regularny tygodniowy okres odpoczynku i jeden skrócony tygodniowy okres odpoczynku trwający co najmniej 24 godziny. Skrócenie to należy jednak skompensować równoważnym odpoczynkiem wykorzystanym jednorazowo przed końcem trzeciego tygodnia następującego po danym tygodniu.

Ważne!

Tygodniowy okres odpoczynku rozpoczyna się nie później niż po zakończeniu sześciu okresów 24-godzinnych, licząc od końca poprzedniego tygodniowego okresu odpoczynku.

Odpoczynek wykorzystywany jako rekompensata za skrócony tygodniowy okres odpoczynku wykorzystuje się łącznie z innym okresem odpoczynku trwającym co najmniej dziewięć godzin.

Jeżeli kierowca dokona takiego wyboru, dzienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku poza bazą można wykorzystywać w pojeździe, o ile posiada on odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i pojazd znajduje się na postoju.

Ważne!

Tygodniowy okres odpoczynku, który przypada na dwa tygodnie można zaliczyć do dowolnego z nich, ale nie obu.

Ewidencja czasu pracy

Ewidencję czasu pracy przedsiębiorcy osobiście wykonującego przewozy drogowe prowadzi ten przedsiębiorca.

Ewidencję czasu pracy osób niezatrudnionych przez przedsiębiorcę, lecz osobiście wykonujących przewozy drogowe na jego rzecz prowadzi podmiot, na rzecz którego wykonywany jest przewóz drogowy.

Ewidencję czasu pracy kierowców niepozostających w stosunku pracy prowadzi się w formie:

1. zapisów na wykresówkach;
2. wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego;
3. plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego;
4. innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności lub
5. rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których powyżej.

Podmiot, na rzecz którego wykonywany jest przewóz drogowy wydaje, osobom niezatrudnionym przez przedsiębiorcę, lecz osobiście wykonującym przewozy drogowe na jego rzecz, kopię ewidencji czasu pracy.

Ważne!

Ewidencję czasu pracy przechowuje się przez okres dwóch lat po zakończeniu okresu nią objętego.

V. PODRÓŻE SŁUŻBOWE

Ustawa o czasie pracy kierowców zawiera autonomiczną definicję podróży służbowej.

Podróż służbową stanowi każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy:

- przewozu drogowego,
- wyjazdu w celu wykonywania przewozu drogowego, poza miejscowość, gdzie znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności poza filie, przedstawicielstwa i oddziały.

Kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3-5 Kodeksu pracy.

Ważne!

Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

Ilekcóż w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i **aktów wykonawczych**, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i **aktów wykonawczych** (art. 9 ust. 1 i 2 Kp).

Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia tych umów i aktów, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy **są nieważne**; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 ust. 1 i 2 Kp).

Oznacza to, iż przepisy wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych (diety oraz zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków). Świadczenia te w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę mogą być uregulowane korzystniej dla pracownika.

W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie określa warunków wypłacania należności z tytułu podróży służbowej, kierowcy przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (rozporządzenie obowiązuje od 1 marca 2013 r.).

Rozporządzenie określa w szczególności wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

Ryczałt za nocleg w trakcie podróży służbowej

Przepisy rozporządzenia (WE) 561/2006 przewidują, że jeżeli kierowca dokona takiego wyboru, dzienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku poza bazą można wykorzystywać w pojeździe, o ile posiada on odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i pojazd znajduje się na postoju. Ustawa o czasie kierowców ogranicza spanie w pojeździe do odpoczynków dobowych. Jednocześnie stosuje się przepisy o podróżach służbowych, które mówią, że kierowca ma otrzymać zwrot kosztów poniesionych m.in. za noclegi.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 1 kwietnia 2011 r. (II PK 234/10) stwierdził, iż „umożliwienie kierowcy spania w kabinie samochodu nie stanowi zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991, ze zm.).

Ponadto Sąd Najwyższy stwierdził, że „jednocześnie § 9 ust. 1 i 3 obydwu rozporządzeń, przewidując zwrot kosztów noclegu, odnosiły się bezpośrednio do noclegu w hotelu, potwierdzonego rachunkiem hotelowym. Można zatem przyjąć, że

według prawodawcy (w tym przypadku ministra właściwego do spraw pracy – art. 77⁵ § 2 Kp) nocleg pracownika w hotelu jest najbardziej optymalnym rodzajem wypoczynku dobowego, pozwalającym na regenerację sił fizycznych i psychicznych przed kolejnym dniem pracy. W ocenie Sądu Najwyższego jedno nie ulega wątpliwości: zwykła kabina samochodu ciężarowego wyposażona w leżankę o szerokości 60 cm, która jest umieszczona za siedzeniem kierowcy nie może być odpowiednim miejscem do wypoczynku nocnego dla kierowcy. Nie jest to zapewnienie kierowcy bezpłatnego noclegu. Leżanka taka może być miejscem do chwilowego odpoczynku, np. wtedy, gdy kierowca powinien zrobić obowiązkową przerwę w prowadzeniu pojazdu, gdy stoi kilkanaście albo kilkadziesiąt godzin w kolejce do odprawy granicznej, gdy samochód ulegnie awarii w drodze i konieczne jest oczekiwanie na pomoc drogową, ale nie dla celów regularnego nocnego wypoczynku, mającego zapewnić pełną regenerację sił fizycznych i psychicznych kierowcy samochodu ciężarowego w transporcie międzynarodowym.

Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 19 marca 2008 r., I PK 230/07 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 176, z glosą A. Drozda OSP 2010 nr 2, poz. 21). W uzasadnieniu Sąd Najwyższy argumentował, że „trudno sobie wyobrazić, aby w XXI wieku pracodawca mógł korzystne skutki prawne wywodzić z faktu zapewnienia pracownikowi „centrum życiowego w kabinie samochodu”.

Powyższe potwierdziła uchwała Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów z dnia 12 czerwca 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/14), zgodnie z którą „zapewnienie pracownikowi kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie tego pojazdu **nie stanowi** zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia MPiPS z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. z 2002 r. Nr 236, poz. 1991, ze zm.), co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1-3 tego rozporządzenia **albo na korzystniejszych warunkach** i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy”.

Przełom w interpretacji przepisów przyniósł **wyrok Trybunału Konstytucyjnego** z dnia 24 listopada 2016 r. (sygn. akt K11/15), **który uznał art. 21a** ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców w związku z art. 77⁵ § 2, 3 i 5 ustawy Kp **w związku**

z § 16 ust. 1, 2 i 4 oraz § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167) **w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

Ostatnim źródłem do analizy zagadnienia ryczałtów za noclegi jest Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2017 r. W swojej uchwale (sygn. akt III PZP 2/17) SN przychylił się do poglądu, że stała kwota 25% limitu określona w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, stanowiąca wysokość ryczałtu noclegowego, dotyczy jedynie adresatów rozporządzenia czyli pracowników „budżetówki”. Zgodnie z uchwałą: **„Ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać określony** w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77⁵ § 3 Kp) **poniżej 25% limitu**, o którym mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. z 2002 r. Nr 236, poz. 1991, ze zm.) oraz w § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167)“.

Powyższy wniosek w zasadniczy sposób zmienia uchwałę 7 sędziów SN z dnia 12 czerwca 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/14).

Zgodnie z nowym stanowiskiem SN, pracodawca spoza sektora publicznego, powinien zgodnie z art. 77⁵ § 5 Kodeksu pracy, uregulować wysokość ryczałtu i diety w aktach prawa wewnątrzzakładowego lub w umowie o pracę, zawartej z pracownikiem. Dopiero brak takiej regulacji spowoduje konieczność wypłacania stawek określonych w rozporządzeniu, zgodnie z 25% limitem.

Ostatecznie jednak sprawy będą rozstrzygały sądy powszechne, które nie są związane uchwałami SN i najprawdopodobniej będą każdorazowo badać czy usta-

lona w przedsiębiorstwie wysokość ryczałtu nie jest rażąco zaniżona i odpowiada społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu.

Z analizy powyższych uchwał i wyroków oraz biorąc pod uwagę projekty zmian do Rozporządzenia 561/2006 można wysnuć następujące wnioski:

- obecnie przedsiębiorca prywatny ma możliwość samodzielnego ustalenia wysokości ryczałtu za noclegi, jednak musi to określić w przepisach wewnętrznych (regulamin wynagradzania lub umowa o pracę),
- tworzone przepisy wspólnotowe chcą zastrzyć przepisy zakazujące spędzania odpoczynków tygodniowych w pojeździe,
- specyfika pracy kierowcy zawsze będzie się wiązała ze spaniem kierowcy w kabinie, ponieważ logistycznie nie jest możliwe spędzanie przez kierowców odpoczynków dobowych poza pojazdem,
- ryczałt za noclegi powinien odzwierciedlać koszty niezbędne dla zachowania minimum socjalnego przez kierowcę na postojach,
- niezbędne obecnie jest wydanie nowego rozporządzenia w sprawie podróży służbowych kierowców w transporcie drogowym.

VI. SŁOWNIK NAJWAŻNIEJSZYCH POJĘĆ

Rozporządzenie 561/2006 ma zastosowanie do przewozu drogowego:

- rzeczy, gdy dopuszczalna masa całkowita pojazdów łącznie z przyczepą lub naczepą przekracza 3,5 tony lub
- osób, pojazdami skonstruowanymi lub trwale przystosowanymi i przeznaczonymi do przewozu więcej niż dziewięciu osób łącznie z kierowcą.

Rozporządzenie stosuje się, niezależnie od kraju rejestracji pojazdu, do przewozu drogowego wykonywanego:

- wyłącznie na terytorium Wspólnoty Europejskiej;
- pomiędzy Wspólnotą, Szwajcarią i państwami będącymi stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym.

Umowę AETR stosuje się, do międzynarodowego transportu drogowego wykonywanego w części poza obszarami Wspólnoty Europejskiej oraz poza przewozem pomiędzy Wspólnotą, Szwajcarią i państwami będącymi stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, do:

- pojazdów zarejestrowanych we Wspólnocie lub w państwach będących stronami umowy AETR, na całej trasie;
- pojazdów zarejestrowanych w państwie trzecim, niebędącym stroną umowy AETR, tylko w odniesieniu do części trasy znajdującej się na terytorium Wspólnoty lub państw będących stronami Umowy AETR.

Użyte w ustawie o czasie pracy kierowców określenia oznaczają:

Transport drogowy: krajowy transport drogowy lub międzynarodowy transport drogowy; określenie to obejmuje również:

- każdy przejazd drogowy wykonywany przez przedsiębiorcę pomocniczo w stosunku do działalności gospodarczej, niespełniającej warunków niezarobkowego przewozu drogowego,
- działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa przy przewozie rzeczy.

Niezarobkowy przewóz drogowy: przewóz na potrzeby własne to – każdy przejazd pojazdu po drogach publicznych z pasażerami lub bez, załadowanego lub bez ładunku, przeznaczonego do nieodpłatnego krajowego i międzynarodowego przewozu drogowego osób

lub rzeczy, wykonywany przez przedsiębiorcę pomocniczo w stosunku do jego podstawowej działalności gospodarczej, spełniający łącznie następujące warunki:

- pojazdy samochodowe używane do przewozu są prowadzone przez przedsiębiorcę lub jego pracowników,
- przedsiębiorca legitymuje się tytułem prawnym do dysponowania pojazdami samochodowymi,
- w przypadku przejazdu pojazdu załadowanego rzeczy przewożone są własnością przedsiębiorcy lub zostały przez niego sprzedane, kupione, wynajęte, wydzierżawione, wyprodukowane, wydobyte, przetworzone lub naprawione albo celem przejazdu jest przewóz osób lub rzeczy z przedsiębiorstwa lub do przedsiębiorstwa na jego własne potrzeby, a także przewóz pracowników i ich rodzin,
- nie jest przewozem w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej i usług turystycznych.

Przewóz drogowy: oznacza każdą podróż odbywaną w całości lub części po drogach publicznych przez pojazd, z ładunkiem lub bez, używanym do przewozu osób lub rzeczy.

Przewóz regularny oznacza:

- międzynarodowy przewóz regularny w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2200, z późn. zm.) oraz
- publiczny transport zbiorowy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2136, z późn. zm.).

Międzynarodowy przewóz regularny: publiczny przewóz osób i ich bagażu w określonych odstępach czasu i określonymi trasami, realizowany w całości lub w części poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Publiczny transport zbiorowy: powszechnie dostępny regularny przewóz osób wykonywany w określonych odstępach czasu i po określonej linii komunikacyjnej, liniach komunikacyjnych lub sieci komunikacyjnej.

Linia komunikacyjna: połączenie komunikacyjne na:

- sieci dróg publicznych albo
- liniach kolejowych, innych szynowych, linowych, linowo-terenowych albo
- akwenach morskich lub wodach śródlądowych
- wraz z oznaczonymi miejscami do wsiadania i wysiadania pasażerów na liniach komunikacyjnych, po których odbywa się publiczny transport zbiorowy.

Tydzień: okres pomiędzy godziną 0.00 w poniedziałek i godziną 24.00 w niedzielę.

Dzienny okres odpoczynku: okres odpoczynku kierowcy, w rozumieniu rozporządzenia (WE) nr 561/2006.

VII. PODSTAWOWE AKTY PRAWNE

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z późn. zm.),

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kp (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, z późn. zm.),

Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającym rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz. Urz. UE L 102 z 11.04.2006, str. 1),

Umowa Europejska dotycząca pracy załóg pojazdów, wykonujących międzynarodowe przewozy drogowo (AETR), sporządzona w Genewie dnia 1 lipca 1970 r. (Dz. U. z 28 marca 2014 r. poz. 409, z poprawkami przyjętymi w Genewie w dniach 27 listopada 2003 r., 16 marca 2006 r. i 20 czerwca 2010 r.),

Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2200, z późn. zm.),

Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r. Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2017 r. poz. 1260, z późn. zm.),

Ustawa z dnia 15 listopada 1984 r. Prawo przewozowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1983),

Ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2136, z późn. zm.),

Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 90),

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167).

SĄ LEPSZE MIEJSCA NA SEN...

Egzemplarz bezpłatny



ZRÓB SOBIE PRZERWĘ

4,5 H
jazdy

45 MIN
przerwy

MAX 9H / DOBĘ



Nie prowadź
bez przerwy



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY www.pip.gov.pl