

Czas pracy kierowcy w pytaniach i odpowiedziach

Zapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego, czy rozliczanie przewozu w załodze to tylko przykładowe problemy pracodawców. Dodatkowe wątpliwości wynikają także z przepisów unijnych. Poniżej praktyczna ściągawka, z którą warto się zapoznać, bo kary za naruszenia przepisów mogą sięgać nawet do 40 tys. zł



Lukasz Włoch
ekspert OCRK
sp. z o.o.



Kamil Wolański
ekspert OCRK
sp. z o.o.

Praca kierowcy od kilkunastu lat podlega wzmożonej liczbie kontroli. Dzieje się tak m.in. za sprawą powstałej w 2002 roku Inspekcji Transportu Drogowego, do zadań której należy kontrola przestrzegania przez kierowców zasad dotyczących prowadzenia pojazdu, odbierania

odpowiednich odpoczynków i przerw. Jednak nie są to jedyny służby, które poprzez kontrolę kierowców chronią rynek transportowy przed naruszeniami zasad uczciwej konkurencji oraz walczą o poprawę bezpieczeństwa na polskich drogach. Również Policja, Straż Granicz-

na oraz Służba Celna posiadają uprawnienia do kontroli przestrzegania prawa przez szoferów prowadzących pojazdy wyposażone w tachografy.

Jednak nawet w sytuacji gdy przedsiębiorca transportowy opanuje już wszelkie regulacje związane

z poprawnym planowaniem czasu pracy może czekać kolejna „weryfikacja” w postaci kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektor Pracy również przyjrzy się zapisom na wykresówkach i kartach kierowców, a także może rozszerzyć zakres kontroli o zagadnienia związa-

ne z poprawnym naliczeniem wynagrodzenia pracownika. Z uwagi to przedstawiamy zbiór odpowiedzi na pytania, z którymi każdy przedsiębiorca posiadający pojazdy wyposażone w tachografy powinien się zaznajomić aby grożące podczas kontroli kary były jak najniższe. © P

1. Po jakim czasie prowadzenia pojazdu trzeba zrobić przerwę?

Zgodnie z art. 7 rozporządzenia WE 561/2006 w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.Ur. UE z 2006 r. L 102, s. 1; dalej: rozporządzenie nr 561) po 4,5 godziny prowadzenia pojazdu kierowcy przysługuje ciągła przerwa trwająca co najmniej 45 minut, chyba że rozpoczyna on okres odpoczynku.

Przerwę tę może zastąpić przerwa co najmniej 15-minutowa, po której nastąpi przerwa co najmniej 30-minutowa, rozłożone w czasie w taki sposób, aby zachować zgodność z przepisami akapitu pierwszego.

W przytoczonym przepisie nie zostało zawarte żadne minimum lub maksimum czasu jazdy, po którym należy zrobić pierwszą część z dzielonej przerwy. W praktyce może dojść do sytuacji, w której po pierwszej minucie jazdy kierowca zatrzyma się na 15 minut, a następnie przez 4 godziny 29 minut będzie prowadził pojazd do czasu odebrania przerwy 30-minutowej, po której może rozpocząć kolejny okres prowadzenia pojazdu i praktyka ta będzie zgodna z rozporządzeniem.

2. Czy odpoczynek dzienny może być częścią odpoczynku tygodniowego?

Zgodnie z art. 8 ust. 3 rozporządzenia nr 561, dzienny okres odpoczynku może zostać przedłużony do rozmiarów regularnego lub skróconego tygodniowego okresu odpoczynku.

W praktyce oznacza to, że kierowca chcąc odebrać skrócony odpoczynek tygodniowy trwający 24 godziny, odbiera odpoczynek dzienny, trwający dla przykładu 11 godzin, a następnie przedłuża ten odpoczynek o kolejne 13 godzin, w sumie odbierając 24 godziny odpoczynku, które zaliczone są jako odpoczynek tygodniowy.

3. Czy kierowca podlegający przepisom rozporządzenia nr 561 musi robić odpoczynek po 6 godzinach pracy?

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 ze zm.), po sześciu kolejnych godzinach pracy kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze 30 lub 45 minut, w zależności od liczby godzin pracy w danej dobie.

Zgodnie jednak z art. 27 ust. 4 ustawy do kierowcy, który wykorzystał przerwę w prowadzeniu pojazdu przeznaczoną na odpoczynek zgodnie z art. 7 rozporządzenia nr 561, (czyli przerwę 45-minutową po 4,5 godzinach jazdy) w pierwszych 6 godzinach pracy nie stosuje się przerwy, o której mowa powyżej.

4. Jak potraktować odpoczynek tygodniowy występujący na przełomie tygodni?

Zgodnie z art. 8 ust. 9 rozporządzenia nr 561 tygodniowy okres odpoczynku, który przypada na dwa tygodnie można zaliczyć do dowolnego z nich, ale nie do obu.

Oznacza to, że odpoczynek występujący na przełomie tygodni (gdzie tydzień oznacza okres od godz. 00.00 w poniedziałek do godz. 24.00 w niedzielę, a odpoczynek trwa np. od soboty od godz. 12.00 do poniedziałku do godziny 7.00) może być zakwalifikowany do tygodnia pierwszego lub drugiego, w zależności od potrzeby kierowcy, w celu spełnienia warunków odbioru odpoczynków tygodniowych.

Należy pamiętać, że zaliczenie danego odpoczynku tygodniowego do konkretnego tygodnia wiąże się z terminem rekompensaty w przypadku odpoczynku tygodniowego skróconego. Według przepisów na zrównoważenie tego odpoczynku mamy czas do końca trzeciego tygodnia, licząc od następnego tygodnia, w którym nastąpiło skrócenie (czyli w naszym przypadku istotne jest, do którego tygodnia zakwalifikowaliśmy odpoczynek).

5. Czy można mieć pod rząd dwa skrócone odpoczynki tygodniowe?

Zgodnie z art. 8 ust. 6 rozporządzenia nr 561 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.

Nie ma zatem znaczenia kolejność odpoczynków, ważne jest, aby spełnić powyższą zasadę. Sytuacja w której kierowca odbiera w ciągu dwóch tygodni odpoczynki trwające 45h, 24h, 24h jest sytuacją jak najbardziej prawidłową, pod warunkiem rekompensaty odpoczynków skróconych. [grafika 1]

Tydzień 1

ODP. TYG. 45H

Pon	Wt	Śr	Czw	Pt	Sob	Nd
-----	----	----	-----	----	-----	----

Tydzień 2

24H

Pon	Wt	Śr	Czw	Pt	Sob	Nd
-----	----	----	-----	----	-----	----

24H

6. Jak zakwalifikować dowożenie kierowcy do miejsca postoju pojazdu?

Zgodnie z art. 9 ust. 2 rozporządzenia nr 561 czas dojazdu do miejsca postoju pojazdu objętego zakresem niniejszego rozporządzenia lub powrotu z tego miejsca, jeżeli pojazd nie znajduje się ani w miejscu zamieszkania kierowcy, ani w bazie pracodawcy, w której kierowca zwykle pracuje, nie jest liczony jako odpoczynek lub przerwa, chyba że kierowca znajduje się na promie lub w pociągu i posiada dostęp do koi lub do kuszetki.

Dowożenie kierowcy busem nie jest zatem przejazdem prywatnym pracownika, lecz przejazdem, który ma na celu podjęcie pracy we wskazanym przez pracodawcę miejscu, innym niż baza firmy lub miejsce zamieszkania kierowcy.

Czas takiego przejazdu należy więc udokumentować poprzez nanieśenie okresu dyspozycji, odręcznie w przypadku tarczy analogowej lub wydruku lub poprzez wpis manualny do tachografu cyfrowego.

7. Kiedy mamy do czynienia z przewozem w załodze?

Zgodnie z definicją załogi kilkuosobowej zawartą w art. 4 lit. o rozporządzenia nr 561, z przewozem w załodze mamy do czynienia, gdy podczas każdego okresu prowadzenia pojazdu, występującego między dwoma kolejnymi odpoczynkami

dziennymi lub między odpoczynkiem dziennym a tygodniowym w pojeździe przebywa co najmniej dwóch kierowców w celu prowadzenia tego pojazdu. Jest to jedyny warunek, aby dany przewóz traktować jako przewóz wykonywany w załodze (zespolu).

Zmiana pojazdu z punktu widzenia definicji nie powoduje więc „przerwania” zespołu, tak samo zmiana kierowców nie narusza tej zasady. Kluczowe jest, aby przez cały okres prowadzenia w pojeździe przebywało co najmniej dwóch z nich (jedyny wyjątek to pierwsza godzina prowadzenia pojazdu, w której obecność drugiego kierowcy jest fakultatywna).

8. Czy przerwa śniadaniowa jest wliczana do czasu pracy?

Zgodnie z art. 6 ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców, do czasu pracy kierowcy wlicza się przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą pracodawca jest obowiązany wprowadzić, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosi co najmniej 6 godzin. W praktyce 15-minutowa część przerwy 30- lub 45-minutowej, którą kierowcy odbierają po 4,5 godzinach jazdy lub do 6 godzin pracy jest właśnie przerwą śniadaniową, którą zaliczamy do czasu pracy.

9. Jakich czynności nie zaliczamy do czasu pracy kierowcy?

Zgodnie z art. 7 ustawy o czasie pracy kierowców do czasu pracy kierowcy nie wlicza się:

- 1) czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy,
- 2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu,
- 3) dobowego nieprzerwanego odpoczynku,
- 4) przerwy w pracy, o której mowa w art. 16 ust. 1. (przerwa w przerywanym systemie czasu pracy)

Z kolei przez odpoczynek dobowy rozumiemy:

- nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 9 lub 11 godzin,
- dzienny regularny okres odpoczynku w dwóch częściach, z których pierwsza musi nieprzerwanie trwać co najmniej 3 godziny, a druga co najmniej 9 godzin,
- dzienny regularny okres odpoczynku, przerwany podczas przeprawy na promie lub w pociągu (wymagany dostęp do koi lub kuszetki).

10. Jak ustalić porę nocną?

Zgodnie z art. 21 i art. 2 ust. 6a ustawy o czasie pracy kierowców oraz art. 151⁷ k.p. kierowców dotyczy:

- 1) pora nocna, która ustala dopuszczalny wymiar godzin pracy w nocy,
- 2) pora nocna, który ustala dodatkowe wynagrodzenia za czas pracy w nocy.

Z uwagi na powyższe, przedsiębiorca zobowiązany jest do ustalenia dwóch niezależnych od siebie zakresów godzin dotyczących pory nocnej. Pierwszy zakres wynika z ustawy o czasie pracy kierowców i zawiera okres czterech godzin z przedziału od 00.00 do 07.00 (np. okres między 00.00 a 04.00) określanych dowolnie przez pracodawcę w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Jeśli kierowca pracuje w tych godzinach, czas jego pracy nie może przekroczyć 10 godzin w dobie.

Drugą porę nocną należy określić również w przepisach wewnątrzzakładowych, obejmuje ona 8 godzin pomiędzy godzinami 21.00 a 7.00 (np. okres między 22.00 a 6.00). Za pracę w tych godzinach kierowcy przysługuje dodatek w wysokości 20 proc. stawki godzinowej, wynikającej z wynagrodzenia minimalnego, a jeśli wypracuje nadgodziny w tej porze nocnej, dodatek w wysokości 100 proc.

11. W jaki sposób należy zrekompensować dyżur...

Zgodnie z art. 9 ustawy o czasie pracy kierowców dyżur może wynikać z trzech sytuacji:

a) dyspozycji po normalnych godzinach pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę,
b) czasu oczekiwania na prowadzenie pojazdu w załodze, gdy pracownik siedzi obok kierowcy, który prowadzi pojazd,
c) czasu wymaganych przerw wynikających z ustawy lub stosownych rozporządzeń oraz umów międzynarodowych.

W zależności od rodzaju dyżuru przepisy określają różne formy jego rekompensaty. Za dyżur wskazany w punkcie a) kierowcy przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania pracownika, najczęściej określone stawką miesięczną lub godzinową. Pracodawca ma również możliwość rekompensaty poprzez udzielenie czasu wolnego w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, jednak ustawodawca nie określił okresu, do końca którego ten czas wolny powinien zostać oddany.

Jeśli pracownik w umowie o pracę nie ma określonej stawki miesięcznego lub godzinowego wynagrodzenia, za dyżury przysługuje 60-proc. wynagrodzenia. Sytuacja taka może mieć miejsce przy zastosowaniu stawki akordowej. W praktyce jednak firmy transportowe unikają tego typu rozwiązań, gdyż zgodnie z art. 26 ustawy o czasie pracy kierowców warunki wynagradzania nie mogą przewidywać składników, 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 nr 561.

Nieco inne zasady dotyczą rekompensaty za okresy dyżuru wskazane w punktach b) oraz c), za które przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w przepisach o wynagradzaniu obowiązujących u danego pracodawcy, nie niższe jednak niż w wysokości połowy wynagrodzenia wynikającego z osobistej stawki zaszerogowania pracownika. Kwota ta stanowi zatem 50-proc. kwoty określonej dla dyżuru wynikającego z dyspozycji pracownika po normalnych godzinach pracy. W przypadku tzw. dyżuru 50-proc. ustawodawca nie przewidział możliwości rekompensaty czasem wolnym, jednak w sytuacji niewypracowania wymiaru czasu pracy dyżur ten może zostać zaliczony do godzin przestoju po to, aby pracodawca nie ponosił podwójnego kosztu zarówno za czas godzin zaplanowanej, a niewykonanej pracy, jak i dyżur wynikający z przerw oraz jazdy w zespole.

Wskazane rozwiązanie potwierdził Sąd Najwyższy wyrokiem z 18 stycznia 2012 r. sygn. akt II PK 116/11 (OSNP 2012/23-24/285) tłumacząc, że dyżury przypadające na normalne godziny pracy podlegają zaliczeniu do czasu pracy, uzupełniając niewypracowany wymiar czasu pracy. Rozliczanie wykonane w ten sposób pozwala uniknąć sytuacji, w której kierowca będący w dyspozycji na fotelu pasażera zarabia lepiej niż jego zmiennik prowadzący w tym czasie pojazd.

Wielu pracodawców chcąc uniknąć comiesięcznego dokładnego określania liczby godzin wprowadza ryczałt, który odpowiada przewidywanej liczbie dyżurów. Rozwiązanie to jest z powodzeniem stosowane w przypadku wynagrodzenia za pracę w nocy oraz w godzinach nadliczbowych. W przypadku dyżurów jest kwestionowane przez Państwową Inspekcję Pracy, gdyż kodeks pracy nie przewiduje zryczałtowanego wynagrodzenia za ten składnik. W takim wypadku, gdy w praktyce nie jest możliwe określenie dokładnej liczby godzin dyżuru w ciągu maksymalnie 10 dni po miesiącu, którego dotyczy rozliczenie (np. w wyniku dłuższej podróży służbowej kierowcy i braku możliwości odczytania danych z wykresówki lub karty kierowcy) przedsiębiorstwa stosują wypłatę zaliczki na poczet dyżurów w późniejszym czasie, weryfikowaną z faktycznie powstałymi godzinami.

12. ... i godziny nadliczbowe?

Godziny nadliczbowe ściśle wiążą się z pracą kierowcy, szczególnie gdy chodzi o przewozy międzynarodowe. Fakt ten wynika z połączenia europejskich przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, odbierania odpoczynków i przerw z polskimi przepisami, regulującymi sposób naliczania wynagrodzenia za przepracowany czas.

Rozporządzenie nr 561 pozwala na prowadzenie pojazdu w ciągu dwóch tygodni przez maksymalny czas 90 godzin, przyjmując okres 4 tygodni jako miesiąc pracy pracownika. Sama jazda, przy jej maksymalnym wykorzystaniu, daje 180 godzin pracy kierowcy. Do tej sumy należy doliczyć zdarzenia innych prac wynikających najczęściej z okresów obsługi załadunku i rozładunku, przeciętnie wynoszących około 20 godzin w miesiącu oraz 15-minutowej przerwy tzw. śniadaniowej, zaliczanej do czasu pracy wynoszącej w miesięcznym wymiarze około 5 godzin. Zatem miesięczna suma godzin pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy nierzadko wynosi nawet 205 godzin. To w porównaniu z największą możliwą liczbą godzin do zaplanowania w mie-

siącach 2015 r., wynoszącą 184 godziny, daje co najmniej 21 godzin nadliczbowych.

Z uwagi na powyższe ważne jest, aby prawidłowo rekomensować ponadplanową pracę. Podstawowym podziałem, który można zastosować opisując godziny nadliczbowe będzie podział na:

- dobowe godziny nadliczbowe,
- średniotygodniowe godziny nadliczbowe.

Dobowe godziny nadliczbowe wynikają z pracy ponad 8 godzin lub w przypadku zastosowania systemu równoważnego, z pracy ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy (czyli plan większy od 8 godzin). Z kolei średniotygodniowe godziny nadliczbowe wynikają z przekroczenia przeciętnego tygodniowego czasu pracy, wynoszącego 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Oczywiście należy pamiętać o zasadzie, że dobowe godziny nadliczbowe nie wchodzi w skład średniotygodniowych nadgodzin. Upraszczając więc nieco wzór na ich wyliczenie, należy od liczby godzin faktycznej pracy w okresie rozliczeniowym odjąć wymiar czasu pracy pomniejszony o nieobecności usprawiedliwione oraz wyliczone wcześniej dobowe godziny nadliczbowe. [grafika 2]

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

dodatek
100 proc.

- w nocy
- w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy
- w dzień wolny od pracy udzielony w zamian za pracę w niedzielę lub święto
- z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (nad. średniotygodniowe)

dodatek
50 proc.

- za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych zamiast wypłaty dodatkowego wynagrodzenia, pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Nie może to jednak spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Z uwagi na trudności z terminowym rozliczeniem faktycznej liczby godzin nadliczbowych kierowcy oraz tym, że jest to grupa pracowników, którzy z uwagi na charakter pracy wykonują ją stale poza zakładem pracy, pracodawcy nierzadko zastępują wynagrodzenia z dodatkiem za faktycznie przepracowane nadgodziny – ryczałtem. Jest to jedyne świadczenie, które zastępuje ściśle wyliczone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przewidziane przez art. 151¹ par. 4 k.p. Należy mieć na uwadze, że wysokość ryczałtu powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi ponadplanowej pracy. Taka regulacja (ryczałt) nie pozbawia pracownika roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nieobjętych ryczałtem. Trzeba również pamiętać, że pracodawca nie może odmawiać wypłaty wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, w zamian oferując pracownikom dietę za delegację.

13. Jak długo należy przechowywać w firmie ewidencję czasu pracy?

Zgodnie z art. 25 ustawy o czasie pracy kierowców 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 lub
- rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt 1-4.

Ewidencję przedsiębiorca jest zobowiązany przechowywać:

- 3 lata dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- 2 lata dla pracowników zatrudnionych na umowie cywilnoprawnej/samozatrudnionych.

Jeśli ewidencja jest prowadzona w formie danych źródłowych (punkty 1-4), powinna być przechowywana 2 lub 3 lata, a gdy firma prowadzi ewidencję/rejestr czasu pracy w innej formie (punkt 5) – 1 rok.

14. Ile czasu wolno prowadzić pojazd z uszkodzonym tachografem cyfrowym?

Zgodnie z art. 16 rozporządzenia (EWG) 3821/85 w sprawie urządzeń rejestrujących stosowanych w transporcie drogowym (Dz.Urz. UE z 1985 r. L 380, s. 8; dalej: rozporządzenie nr 3821) w razie uszkodzenia lub wadliwego działania urządzenia pracodawca zobowiązany jest do jego naprawy przez uprawnionego instalatora lub warsztat w ciągu 7 dni od momentu wykrycia usterki. Kierowca rejestruje wszystkie swoje aktywności na papierze do wydruków z tachografu. [grafika 4]

Jeżeli sprowadzenie pojazdu do siedziby przedsiębiorstwa nie jest możliwe w ciągu tygodnia, licząc od dnia uszkodzenia lub wykrycia wadliwego działania, wówczas naprawę dokonuje się w drodze.

15. Jak należy postąpić w razie zgubienia karty kierowcy?

Zgodnie z art. 16 rozporządzenia nr 3821 kierowca może kontynuować jazdę bez karty przez maksymalnie 15 dni kalendarzowych lub dłużej, jeśli konieczne jest odstąpienie pojazdu do jego bazy, pod warunkiem że może on udowodnić niemożność przedstawienia lub użycia karty podczas tego okresu.

Postępowanie kierowcy powinno być następujące:

- Na początku trasy drukuje dane pojazdu i wpisuje na tym wydruku:
 - dane kierowcy (nazwisko, numer karty kierowcy lub prawa jazdy) wraz z podpisem,
 - okresy aktywności.

- Na końcu trasy sporządza wydruk dzienny i go podpisuje. Zaginięcie karty kierowcy wiąże się z obowiązkiem formalnego zawiadomienia Polskiej Wytwórni Papierów Wartościowych (PWPW) w ciągu pierwszych 7 dni od momentu zagubienia. Kradzież karty podlega formalnemu zawiadomieniu właściwych władz państwa, w którym dokonano kradzieży.

W przypadku gdy karta jest zniszczona, działa wadliwie, została zgubiona lub skradziona, PWPW powinna wydać kartę zastępczą w ciągu 5 dni roboczych od dnia otrzymania szczegółowego wniosku o jej wydanie.

16. Jak wygląda zawiadomienie o kontroli Inspekcji Transportu Drogowego (ITD)?

Zgodnie z art. 79 ust. 4 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 672 ze zm.), kontrolę wszczyna się nie wcześniej niż po upływie 7 dni i nie później niż przed upływem 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli. Jeżeli kontrola nie zostanie wszczęta w terminie 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia, wszczęcie kontroli wymaga ponownego zawiadomienia.

Powiadomienie o kontroli może odbyć się na dwa sposoby. Inspektorzy mogą pojawić się w siedzibie firmy osobiście, w mundurach czy też nieumundurowani lub na adres firmy zostanie dostarczone pismo ze zwrotnym poświadczeniem odbioru (zawiadomienie o zamiarze wszczęcia kontroli).

17. Ile wynosi maksymalna kara nakładana na przedsiębiorcę?

Zgodnie z art. 92a ust. ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1414 ze zm.) podczas kontroli drogowej:

- za każde naruszenie grozi kara pieniężna od 50 do 10 000 zł,
- suma kar za wszystkie naruszenia nie może przekroczyć kwoty 10 000 zł.

Z kolei podczas kontroli w przedsiębiorstwie kary wynoszą:

- 15 000 zł – dla podmiotu zatrudniającego kierowców (za kierowców uważa się również osoby niezatrudnione przez podmiot wykonujący przewóz drogowy, wykonujące osobiście przewozy drogowe na jego rzecz) w liczbie średnio do 10 w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli,
- 20 000 zł – dla podmiotu zatrudniającego kierowców w liczbie średnio od 11 do 50 w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli,
- 25 000 zł – dla podmiotu zatrudniającego kierowców w liczbie średnio od 51 do 250 w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli,
- 30 000 zł – dla podmiotu zatrudniającego kierowców w liczbie większej niż 250 w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli,
- 40 000 zł – dla podmiotu wykonującego inne czynności związane z przewozem drogowym.

18. Czy kierowca może dostać mandat podczas kontroli w przedsiębiorstwie?

Zgodnie z art. 92 ust. 1 oraz ust. 2 ustawy o transporcie drogowym, kierujący wykonujący przewóz drogowy z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego, podlega karze grzywny w wysokości do 2000 zł. Wykaz naruszeń, o których mowa w ust. 1 oraz wysokości grzywny za poszczególne naruszenia określa załącznik nr 1 do ustawy.

Jako że ustawodawca nie przewidział żadnych wyłączeń w zakresie miejsca kontroli, to zgodnie z tym przepisem kierowca może być ukarany podczas kontroli drogowej, jak i podczas kontroli w przedsiębiorstwie.

TEMAT TYGODNIA

*Jan
Kowalski
19.01.2013*

