

PYTANIA O CZAS PRACY

Która pora nocna dotyczy kierowców, kiedy należy wprowadzić regulamin pracy, jak rozliczyć dyżur kierowcy – to tylko niektóre wątpliwości pracodawców, wywołane przepisami krajowymi oraz dodatkowo unijnymi. Poniżej prezentujemy kilka, zadawanych dość często, pytań ze strony przedsiębiorców.



Łukasz Włoch
Główny Ekspert OCRK



Kamil Wolański
Ekspert OCRK

!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. Pracując w tych godzinach, czas pracy kierowcy nie może przekroczyć 10 godzin w dobie.

Drugą porę nocną należy określić również w przepisach wewnątrzzakładowych i obejmuje ona 8 godzin pomiędzy godzinami 21.00 a 7.00 (np. okres między 22:00 a 6:00).

1. Jak, pod względem czasu pracy zakwalifikować dowożenie kierowcy busem do ciężarówki nieznajdującej się w bazie pracodawcy?

Zgodnie z przepisem zawartym w art. 9 ust. 2 rozp. WE 561/2006, czas spędzony na dojazd do miejsca postoju pojazdu objętego zakresem niniejszego rozporządzenia lub powrotu z tego miejsca, jeżeli pojazd nie znajduje się

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

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 naniesienie okresu dyspozycji, odręcznie w przypadku tarczy analogowej lub wydruku lub poprzez wpis manualny do tachografu cyfrowego.

2. Jakie pory nocne dotyczą pracowników na stanowisku kierowcy?

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

!pora nocna, która ustala dopuszczalny wymiar godzin pracy w nocy;

Za pracę w tych godzinach kierowcy przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia minimalnego, a jeśli wypracuje nadgodziny w tej porze nocnej, dodatek w wysokości 100%.

3. Kiedy pracodawca zobowiązany jest wprowadzić regulamin pracy, a kiedy obwieszczenie w zakresie czasu pracy kierowców?

Zgodnie z Kodeksem Pracy, systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Regulaminu jednak, zgodnie z art. 104 par. 2 kodeksu pracy, nie wprowadza się (nie trzeba wprowadzać), gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, gdzie przez pracowników rozumiemy wszystkie osoby pracujące w firmie na podstawie umowy o pracę, nie tylko kierowców.

4. Przez jaki okres czasu należy przechowywać w firmie ewidencję czasu pracy kierowcy?

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 od 1 do 4) powinny być one przechowywane 2 lub 3 lata lub 1 rok, gdy firma prowadzi ewidencję/rejestr czasu pracy innej formie (punkt 5).

5. W jaki sposób rekompensujemy czas dyżuru?

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 9 ustawy o czasie pracy kierowców składnik dyżuru może wynikać z trzech sytuacji:

- ! dyspozycji po normalnych godzinach pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę;
- ! czasu oczekiwania na prowadzenie pojazdu w załodze, gdy pracownik siedzi obok kierowcy, który prowadzi pojazd;
- ! 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 zaszerzowania 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”. W sytuacji, w której pracownik w umowie o pracę nie ma określonej stawki miesięcznego lub godzinowego wynagrodzenia za dyżury przysługuje 60% wynagrodzenia, sytuacja taka może mieć miejsce przy zastosowaniu stawki akordowej. W praktyce jednak firmy transportowe unikają tego typu rozwiązań, gdyż zgodnie z regulacją 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 zagrazać bezpieczeństwu na drogach lub zachęcać do naruszania przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006. Nieco inne zasady dotyczą rekompensaty za okresy dyżuru wskazane w punkcie 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 zaszerzowania pracownika. Kwota ta stanowi zatem 50% kwoty określonej dla dyżuru wynikającego z dyspozycji pracownika po normalnych godzinach pracy. W przypadku tzw. dyżuru 50% ustawodawca nie przewidział możliwości rekompensaty czasem wolnym, jednak w sytuacji niewypracowania wymiaru czasu pracy kierowcy dyżur ten może zostać zaliczony do godzin przestoju po to, aby pracodawca nie ponosił podwójnego kosztu zarówno za czas godzin zaplanowanej, a niewypracowanej pracy jak i dyżur wynikający z przerw oraz jazdy w zespole.

Wskazane rozwiązanie potwierdził Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 18 stycznia 2012 r. II PK 116/11 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 ilości godzin wprowadza ryczałt, który odpo-

wiada przewidywanej liczbie dyżurów. Rozwiązanie to z powodzeniem stosowane w przypadku wynagrodzenia za pracę w nocy oraz w godzinach nadliczbowych w przypadku dyżurów jest kwestionowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż kodeks pracy nie przewiduje zryczałtowanego wynagrodzenia za ten składnik. W takim wypadku, gdy w praktyce nie jest możliwe określenie dokładnej ilości 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.

Oprócz powyższych pytań ze strony przedsiębiorców, pojawiają się również kwestie związane z kontrolą ITD, wysokością możliwych do nałożenia kar, a także pytania o przewóz w załodze i sprawy związane z rozliczaniem czasu pracy. Warto więc być cały czas na bieżąco.



W zależności od rodzaju dyżuru przepisy określają różne formy jego rekompensaty.