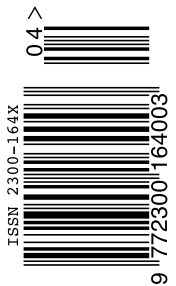


N° 2 kwiecień – maj 2020 (44)  
cena: 49 zł (w tym 8% VAT)

transport-manager.pl

# transport manager



**GDY NIE MOŻNA ZAWRÓCIĆ,  
TRZEBA IŚĆ NAPRZÓD**

*Marco Polo*

BRANŻA TRANSPORTOWA W CZASIE PANDEMII KORONAWIRUSA, CZYLI KILKA WSKAZÓWEK...

# JAK PRZETRWAĆ TRUDNY CZAS?

Łukasz Włoch

Wirus SARS CoV-2, wywołujący ostrą chorobę układu oddechowego COVID-19, w znacznym stopniu wpłynął na każdy obszar europejskiej gospodarki, w tym również na transport drogowy. Według raportów i statystyk początek kwietnia to okres dalszego spadku liczby pokonywanych kilometrów przez polskie ciężarówki, w takich krajach jak Włochy, Francja czy Niemcy. Aktualna sytuacja stwarza wiele trudności w zakresie ewidencji czasu pracy kierowców, a co za tym idzie, rozliczania ich wynagrodzenia.



## Odmowa wyjazdu w trasę kierowcy obawiającego się zarażenia koronawirusem

Jednym z pierwszych „ewidencyjnych” problemów, z którym przyszło się mierzyć polskim przewoźnikom w czasie pandemii, była odmowa wyjazdu w trasę kierowcy obawiającego się zarażenia koronawirusem. Jak należy postępować, żeby uniknąć wspomnianej sytuacji? Przede wszystkim pracodawca powinien zrobić wszystko w celu zminimalizowania zagrożenia tak, aby praca kierowcy wykonywana była w warunkach maksymalnego zachowania środków ostrożności.

W pierwszej kolejności należy wyposażyć kierowcę w niezbędne środki, takie jak:

1. zbiornik na wodę,
2. odpowiedni zapas mydła i ręczników papierowych,
3. płyny, pasty lub maści wirusobójcze,
4. maseczki chirurgiczne lub inne środki ochrony dróg oddechowych, np. półmaski z filtrem,
5. gogle ochronne,
6. rękawiczki jednorazowe,

7. fartuchy ochronne jednorazowe,
8. instrukcje prawidłowego mycia dłoni, a także stosowania środków ochrony.

Wszystkie wymienione produkty, pracownik musi mieć zapewnione w ilościach, które pozwolą na ich swobodne stosowanie, w trakcie zaplanowanego okresu realizacji zadania plus tzw. „zakładka” 15-20 proc.

**Dodatkowo pracodawca powinien podjąć działania polegające na:**

1. stałym monitoringu i kontakcie telefonicznym z pracownikami realizującymi zadania transportowe, kontrolując tym samym stan zdrowia (m.in. temperaturę ciała) oraz samopoczucie kierowcy;
2. sprawdzeniu stanu technicznego pojazdu, w tym: filtra kabinowego i klimatyzacji;
3. wprowadzeniu zasad obrotu dokumentów spedycyjnych w sposób pozwalający uniknąć kontaktu bezpośredniego, m.in. z ręki do ręki, poprzez montaż w pojeździe skrzynki, do której będą wkładane dokumenty celem ich odbioru przez osoby powołane i/lub kierowcę;
4. zminimalizowaniu konieczności opuszczania pojazdu przy załadunku i wyładunku, a także ustaleniu kwestii rozdziału zadań podczas przyjmowania zlecenia przewozowego;
5. organizacji pracy poprzez ograniczenie kontaktu pracowników administracyjnych, m.in. spedytorów, z kierowcami po zakończeniu zadania i powrocie do bazy.

### Ograniczenie zagrożenia przez pracodawcę a odmowa wykonania zadań służbowych

Jeżeli po zasięgnięciu opinii służby BHP pracodawca przyjmuje, iż wprowadzone działania dostatecznie ograniczyły zagrożenie, ma prawo oczekiwać od pracownika stawienia się do pracy celem podjęcia wykonywania zadań służbowych. Niestawienia się kierowcy w pracy może zostać potraktowane przez pracodawcę jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, która w konsekwencji może stanowić podstawę wyciągnięcia wobec pracownika adekwatnych środków, włącznie ze zwolnieniem dyscyplinarnym. Wydaje się jednak, że jest to rozwiązanie ostateczne, przed którym warto rozważyć inne warianty takie jak:

1. wysłanie kierowcy na urlop zaległy bez wniosku pracownika, zgodnie z wyrokiem SN z 2005 r.;
2. decyzja pracownika o urlopie opiekuńczym nad dzieckiem do lat 8, w sytuacji jeśli drugi rodzic nie ma takiej możliwości (o tym, który z rodziców skorzysta z tego uprawnienia decyduje wniosek złożony przez małżonków). W okresie opieki przysługuje

80 proc. wynagrodzenia, którego koszt pokrywa ZUS – licząc od pierwszego dnia nieobecności pracownika w pracy z tego tytułu;

3. udzielenie pracownikom czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych oraz oddanie czasu wolnego (dni wolnych) w zamian za pracę w soboty, niedziele i święta, które zgodnie z rozkładem nie były planowanymi dniami pracy;
4. czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy, ale na okres nie dłuższy niż 3 miesiące w roku;
5. rozważenie likwidacji stanowiska pracy poprzez wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę lub zawarcie z pracownikiem porozumienia stron o rozwiązaniu tej umowy, w sytuacji, gdy żadna z form utrzymania etatu pracownika nie jest możliwa technicznie lub ekonomicznie do zrealizowania.

### Tarcza antykryzysowa – dla kogo dofinansowania

W okresie, w którym pracodawca nie jest w stanie zapewnić zatrudnionemu pracy, mimo że kierowca pozostaje w gotowości do jej wykonywania – otrzyma on wynagrodzenie przestojowe w kwocie wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego kierowcy. Jeżeli wskazany przestój obejmie znaczną część zatrudnianej załogi, przedsiębiorca powinien sprawdzić, czy może skorzystać z rządowego dofinansowania wynikającego z tzw. tarczy antykryzysowej. W tym celu przedsiębiorca musi spełnić określone w ustawie warunki, do których należy przede wszystkim:

1. spadek obrotów przedsiębiorstwa:
  - a) w okresie „miesięcznym” należy wskazać 30 wybranych kolejnych dni (po 1 stycznia, a przed dniem złożenia wniosku) i porównać z 30 dniami poprzedzającymi ten okres (również po 1 stycznia) – jeśli stosunek obrotów spadł o 25 proc. lub więcej, dofinansowanie przysługuje (w celu dokonania obliczeń można również porównać dwa pełne następujące po sobie miesiące);
  - b) w okresie „dwumiesięcznym” należy wskazać 60 wybranych kolejnych dni (po 1 stycznia, a przed dniem złożenia wniosku) i porównać je z analogicznymi 60 dniami poprzedniego roku – jeśli stosunek obrotów spadł o 15 proc. lub więcej dofinansowanie jest należne (obliczenia są także możliwe w oparciu o dwa pełne następujące po sobie miesiące i porównane z analogicznymi roku 2019);
2. porozumienie zawarte z przedstawicielem załogi lub ze związkiem zawodowym oraz wysłanie ko-

pii porozumienia w ciągu 5 dni od jego zawarcia do właściwego Okręgowego Inspektora Pracy;

3. niezaleganie w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.;
4. brak przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorstwa.

Po spełnieniu powyższych wymagań przewoźnik jest upoważniony do wprowadzenia następujących rozwiązań i skorzystania z dwóch form dofinansowania:

1. W sytuacji, w której kierowcy lub inna grupa zawodowa w przedsiębiorstwie przez wskazany z góry okres nie będzie wykonywała pracy, przedsiębiorca może wprowadzić przestój ekonomiczny. Zalety wdrożenia przestoju ekonomicznego:
  - wynagrodzenie pracowników obniżone do 50 proc. (nie mniej niż minimalne wynagrodzenie dla danego wymiaru etatu);
  - dofinansowanie z FGŚP w kwocie połowy wynagrodzenia minimalnego dla danego etatu wraz z kwotą ubezpieczenia społecznego, leżącego po stronie pracodawcy, od przyznanych świadczeń.

#### Przykład wynagrodzenia kierowcy:

Wynagrodzenie zasadnicze	1300zł	Wynagrodzenia w czasie przestoju ekonomicznego x 50%
Premia	1000zł	
Wynagrodzenie za dyżur	300zł	
<b>Łącznie</b>	<b>2600zł</b>	
Ryczałt za godziny nadliczbowe	200zł	
Ryczałt za pracę w nocy	100zł	
<b>Łącznie</b>	<b>2900zł</b>	

Dofinansowanie 1300 zł z FGŚP + kwota ubezpieczenia społecznego wynikająca z dofinansowania.

2. W przypadku, gdy kierowcy lub inna grupa zawodowa w przedsiębiorstwie przez wskazany z góry okres będzie wykonywała pracę (w mniejszym wymiarze niż dotychczas), przedsiębiorca może wprowadzić obniżenie wymiaru czasu pracy. Korzyści wynikające z wprowadzenia takiego rozwiązania to:
  - ograniczenie wymiaru czasu pracy pracownika do 20 proc. (nie więcej niż ½ etatu);
  - dofinansowanie z GFŚP do połowy obniżonego wynagrodzenia pracownika, ale nie więcej niż 40 proc. średniego krajowego wraz z kwotą ubezpieczenia społecznego, będącego po stronie pracodawcy, od przyznanych świadczeń.

#### Przykład wynagrodzenia kierowcy:

Wynagrodzenie zasadnicze	1300zł	Każdy składnik wynagrodzenia obniżony o 20%, całkowite wynagrodzenie - 2320 zł
Premia	1000zł	
Wynagrodzenie za dyżur	300zł	
<b>Łącznie</b>	<b>2600zł</b>	
Ryczałt za godziny nadliczbowe	200zł	
Ryczałt za pracę w nocy	100zł	
<b>Łącznie</b>	<b>2900zł</b>	

Dofinansowanie 1300 zł z FGŚP + kwota ubezpieczenia społecznego wynikająca z dofinansowania.

Warto zwrócić uwagę, że przedsiębiorca może skorzystać jednocześnie ze zwolnień ze składek ZUS oraz powyższych form dofinansowania, jednak nie otrzyma ze środków FGŚP dofinansowania do składek na ubezpieczenia społeczne. Ponadto dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki należne od pracownika, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku ich odprowadzenia do ZUS.

Pracodawca, niezależnie od powyższych opcji dofinansowania, może również zawrzeć porozumienie, w którym dopuszczalne będzie wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy lub zastosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż te, wynikające z umów o pracę zawartych w zakresie i przez czas ustalony w porozumieniu.

### Dofinansowania z FGŚP już na kontaktach firm

Jeśli przewoźnik w następstwie sytuacji spowodowanej wirusem SARS CoV-2 znalazł się w trudnej sytuacji, dobrze, aby skorzystał z dostępnych narzędzi wsparcia wynagrodzenia zatrudnionych pracowników. Warto podkreślić, że firmy, które skorzystały z pomocy OCRK i złożyły wnioszek z początkiem drugiego tygodnia kwietnia, już 10 dnia tego miesiąca otrzymały pierwszą część dofinansowania na wskazane we wniosku konto przedsiębiorstwa.

#### AUTOR



#### Łukasz Włoch

główny ekspert OCRK ds. analiz i rozliczeń  
www.ocrk.pl

