Kancelaria Prawna Viggen sp.j.
Mariusz Miąsko, Małgorzata Miąsko
ul. Częstochowska 6, 32-085 Modlnica
tel.12 637-24-57 ; fax 12 637-24-57
tel. kom. +48 504-086-084
biuro@viggen.pl

OP/163/2014/MZ

Nieoczekiwany wpływ zaświadczenia działalności kierowcy na krajowe źródła prawa pracy.

Zaświadczenie działalności kierowców w ramach jednej rubryki (pkt. 16) określa jednocześnie dwie instytucje krajowego prawa pracy: odpoczynek oraz czas wolny.
Taki układ tekstu wyrażony w tym samym punkcie zaświadczenia może budzić poważne wątpliwości oraz konsekwencje na gruncie zasad wykonania ewidencji czasu pracy kierowców w zakresie metodologii i zasad wyliczenia dodatków z tytułu godzin nadliczbowych kierowców wykonujących transport a także, zasad odbioru dyżurów.

Warto w tym miejscu zauważyć, że pracodawca/przedsiębiorca, może dokonać w treści zaświadczenia wyboru zaledwie jednej formy aktywności lub braku aktywności kierowcy (jednego punktu). Nie można dokonać wyboru w ramach jednego zaświadczenia ani kilku punktów ani też części punktu, ponieważ legislator nie przewidział takiej możliwości.
W takiej sytuacji rodzi się wątpliwość, czy w obecnym systemie prawnym na gruncie nakładających się wzajemnie uregulowań prawa unijnego (rozporządzenie 561/2006 WE), europejskiego (umowa AETR) oraz krajowego (Kodeks Pracy oraz ustawa o czasie pracy kierowców), możliwe jest udzielenie kierowcy czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151 zn. 2 KP) oraz udzielenie kierowcy czasu wolnego za czas dyżuru z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu (art. 151 zn. 5 PK).
Dyrektywa 2006/22/WE, określająca minimalne warunki wykorzystania rozporządzeń WE nr 3821/85 oraz 561/2006, nałożyła na Komisję Europejską obowiązek opracowania formularza stosowanego w przypadkach wynikających z treści samego formularza.
Tekst formularza nie może podlegać żadnym zmianom a dokument ważny jest jest tylko w formie oryginału**,** podpisany przez przedstawiciela firmy i przez kierowcę. Wszystkie pola formularza należy wypełnić. Zasady wypełniania wzoru zaświadczenia określa wytyczna nr 5 Komisji Europejskiej.
Przytoczona wytyczna odnosi się co prawda do wzoru w pierwszej wersji treściowej, jednak co do istoty zagadnienia jest nadal aktualna, wskazując na zaświadczenie jako na oficjalny dokument zatwierdzony i akceptowany przez najwyższy organ UE reprezentujący wspólnotę w sprawach merytorycznych (pozasądowych i pozapolitycznych).
Komisja Europejska ustanowiła drugą wersję „zaświadczenia działalności kierowcy". Jej wzór określa w decyzja wykonawcza 2009/959/UE z dnia 14.12.2009 zmieniającej decyzję 2007/230/WE w sprawie formularza dotyczącego przepisów socjalnych

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

odnoszących się do działalności w transporcie drogowym.[1]
Przytoczenie powyższego źródła uregulowań odnoszącego się do treści „zaświadczenia działalności kierowców" ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia istoty zagadnienia ponieważ wynika z niego, iż nie budzi żadnych wątpliwości fakt, iż źródłem przedmiotowego dokumentu jest rozporządzenie unijne, oraz decyzja Komisji Europejskiej. Tak więc przedmiotowe uregulowania korzystają z zasady supremacji nad uregulowaniami prawa krajowego a więc supremacji nad uregulowaniem art. 31 ustawy o czasie pracy kierowców.
Można nadmienić, że do dnia 30 lipca 2012 roku na mocy art. 31 u.o.cz.p.k., obowiązywało zaświadczenie o treści wskazanej przez krajowego ustawodawcę – tzw.: „żółta tarczka" - była to nazwa zwyczajowa. Jednak w dniu 16.08.2011r. w Dzienniku Ustaw nr 168 poz. 1005 opublikowano nowelizację art. 31 ustawy o czasie pracy kierowców oraz ustawy o transporcie drogowym, na mocy której dokonano zaimplementowania do polskiego systemu prawnego „nowego" formularza, o którym mowa w decyzji Komisji nr 2007/230/WE. W związku z powyższym od dnia 31 sierpnia 2011r. można stosować wyłącznie zaświadczenia według wzoru z KE.
Tak samo jak na gruncie Unijnym oraz krajowym, również na obszarze obowiązywania umowy AETR (obejmuje zakresem 49 krajów), treść zaświadczenia działalności kierowcy ulegała zmianie według wskazanego wzoru.
W roku 2011 roku dokonano zmiany załącznika („Zaświadczenie działalności kierowcy") do umowy AETR, na zgodny z treścią załącznika z rozporządzenia 561/2006 WE.
Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej zaleciło kierowcom, wykonującym przewozy drogowe podlegające umowie AETR, dokumentowanie aktywności kierowcy na wzorze *Zaświadczenia o działalności*, zgodnym z Załącznikiem 3 aneksu do Umowy AETR (ECE/TRANS/SC.1/386/Add.1). Tak więc „zaświadczenie działalności kierowcy" jest podstawowym dokumentem na obszarze niemalże całej Europy oraz częściowo Azji, potwierdzającym rodzaj aktywności lub braku aktywności kierowców. Stanowi przy tym na gruncie polskiego prawa także źródło prawa pracy. Wynika to jednoznacznie z treści art. 31 ust. 3 u.o cz.p.k., (który określa, że źródłem uregulowania niniejszego zaświadczenia na gruncie krajowym jest decyzja Komisji Europejskiej nr 2007/230/WE z późniejszymi jej zmianami) oraz art. 25 ust. 1 pkt. 4 i 5 (który określa zasady wykonania ewidencji czasu pracy kierowców w oparciu o informacje zawarte na przedmiotowym zaświadczeniu.

Kluczowe dla przedmiotowej analizy jest przypomnienie, że zgodnie z treścią art. 31 ust. 3 u.ocz.p.k., *„zaświadczenie, o którym mowa w ust. 1,* (powinno być – przypis) *wystawione na przeznaczonym do druku formularzu, o którym mowa w decyzji Komisji nr 2007/230/WE.* Treść powinna a wręcz musi być taka sama. Jednak okazuje się, że jest inaczej:
„3) miał czas wolny od pracy;" (u.ocz.pk.)
„16. miał czas wolny od pracy ***lub odpoczywał*** *(rozporządzenie 561/2006 WE)".*

Ta różnica wywołuje dalekosiężne konsekwencje na gruncie uregulowań Kodeksu Pracy, który odrębnie definiuje, "odpoczynek" na podstawie art. 132 i 133 oraz "wolny od pracy" na podstawie art. 151 zn.1, lub „dzień wolny od pracy" art. 151 zn. 3.
Oczywiste jest więc, że w ujęciu „fizycznym" powyższe instytucje prawne nie mogą zawierać się w tym samym odcinku czasu, ponieważ opierając się o zasadę („*idem per idem*") nie można udzielić kierowcy czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (lub dyżuru) w okresie który ustawowo stanowi stanowi

1 znajdująca się pod adresem:http://ec.europa.eu/transport/road/social_provisions/doc/forms/attestation_of_activities_pl.doc (dostęp na dzień 21.04.2013)

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

odpoczynek kierowcy gwarantowany w art. 8 rozporządzenia 561/2006 WE, art. 8 umowy AETR, art. 14 u.ocz.p.k w kontekście art. 27 tej samej ustawy.
Z powyższego wynika, że zasadniczo w ramach wzajemnie przenikających się uregulowań prawa pracy, **nie występują takie okresy w których można by było dokonać odbioru** (rekompensat) z tytułu godzin nadliczbowych oraz dyżurów.
Nie występują bowiem (z uwagi na brak możliwości udokumentowania) okresy „czasu wolnego od pracy". Przyczyną jest brak możliwości udokumentowania „czasu wolnego od pracy".
Oczywiste jest bowiem, że tak pracodawca jak i kierowca będzie dążył do udowodnienia, że dany odcinek jest „odpoczynkiem" - w rozumieniu rozporządzenia 561/2006 WE chcąc uniknąć doraźnej sankcji podczas kontroli na drodze lub podczas kontroli w przedsiębiorstwie.
Warto bowiem zauważyć, że zakwestionowanie odbioru odpoczynku na podstawie Załącznika nr IV do rozporządzenia 1071/2009 WE stanowi tzw.: „najpoważniejsze naruszenie" skutkujące utratą „dobrej reputacji" co w konsekwencji będzie skutkowało utratą zezwolenia (licencji) uprawniającego do wykonywania transportu.
Tym czasem sankcja w postaci konieczności wypłaty kierowcy dodatków finansowych choć w konsekwencji równie destrukcyjna dla przedsiębiorstwa będzie może się wydawać „bardziej odległa" i w konsekwencji preferowana.
Warto też zwrócić uwagę na praktykę organów kontrolnych, które stoją na stanowisku, że każdy czas inny niż praca, jazda i dyspozycyjność jest odpoczynkiem lub przerwą. Nikt nie dokonuje w praktyce rozróżnienia czasu na „odpoczynek" i „czas wolny". Każdy organ kontrolny z góry zakłada *a priori*, że występują wyłącznie instytucje „odpoczynków".

Abstrahując od powyższego powtórzyć należy, że w wyniku omawianego uregulowania w przedsiębiorstwie transportowym nie wystąpią odcinki czasu, które można zdefiniować jako „czas wolny" od pracy lub dzień wolny od pracy ale inne niż „odpoczynek" ponieważ nie przewidziano procedury ich udokumentowania.

Nawet gdyby przedsiębiorca chciał zdefiniować dany odcinek czasu jako odpoczynek to i tak fizycznie nie może tego uczynić na zaświadczeniu - ponieważ pkt. 16 zaświadczenia wg wzoru KE nie daje takiej możliwości (kumulatywnie w pkt. 16 dokumentując odpoczynek i czas wolny), tym czasem Kodeks Pracy *a contrario* takiego rozróżnienia oczekuje.
Rzecz w tym, że Komisja Europejska nie przewidziała możliwości zaznaczenia wyłącznie części pkt: *"16. miał czas wolny od pracy lub odpoczywał".* Można go więc zaznaczyć w całości – lub wcale.
Zaznaczenie omawianego punktu w części musiało by skutkować dotkliwymi sankcjami podczas bardzo licznych kontroli drogowych na terenie całej Europy. Takie rozwiązanie jest więc nie do przyjęcia.
Gdyby dodatkowo przyjąć, że praca była realizowana w ramach rozkładu czasu pracy kierowców na podstawie art. 151 zn. 3 KP w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy **w dniu wolnym od pracy**, to należy ocenić, że nie ma formalnej możliwości wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W takim przypadku pracownik *„ma prawo wyłącznie do innego zastępczego dnia wolnego od pracy".*[2]
Powstaje więc dodatkowy poważy problem dla przedsiębiorcy transportowego. Nie ma bowiem możliwości wypłaty a jednocześnie pomimo że pracodawca jest zobowiązany udzielić za pracę w tym dniu innego „dnia wolnego" to takim dniem nie dysponuje z uwagi na ograniczenia formalne wynikające z treści zaświadczenia działalności

2 prof. dr hab. Andrzej Świątkowski, *Kodeks Pracy, komentarz*, 2012

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

kierowcy.
Wiele jednak wskazuje, że krajowy ustawodawca był świadom zagrożenia płynącego z powyższego uregulowania i być może świadomie dopuścił wspomnianej „pomyłki" podczas określenia zakresu treściowego art. 31 u.ocz.p.k, przy jednoczesnym powołaniu się na treść wzoru KE. Uregulowanie krajowe w przypadku sprzeczności z uregulowaniem wspólnotowym czyni bezskutecznym uregulowanie rodzimego ustawodawcy (z uwagi na brak delegacji wynikającej z uregulowań unijnych).

W celu ustalenia oficjalnego stanowiska w przedmiotowym zakresie Mariusz Miąsko wystąpił do GIP z oficjalnym pisemnym zapytaniem z dnia 08.08.2013 roku. W odpowiedzi dyrektor Departamentu Prawnego GIP, Pani Halina Tulwin zajęła pisemne stanowisko z dnia 08.10.2013 (Załącznik nr 1), podzielając opinię autora zapytania, iż poprzez brak określenia górnej granicy trwania odpoczynku nie może być mowy o udzieleniu czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w czasie trwania odpoczynku. GIP określił, iż: *„przepisy regulujące zagadnienia odbioru odpoczynku dobowego i tygodniowego określają normy minimalne a więc udzielenie kierowcy odpoczynku dobowego dłuższego niż 24 godziny lub dłuższego niż 45 godzin nie oznacza że pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w rozumieniu art. 151 zn 2 Kodeksu Pracy. Jak zresztą słusznie zauważono w piśmie* (piśmie autora do GIP - przypis)*, czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych nie może przypadać w czasie odpoczynku dobowego i tygodniowego"*.

W powyższym stanowisku GIP można dostrzec jednak istotną niekonsekwencję. Z jednej strony określono, że czas odpoczynku nie stanowi czasu wolnego oraz że nie określono górnej granicy trwania odpoczynku a z drugiej strony określono, że czasu wolnego można udzielić w czasie kiedy kierowca powinien pracować, Rzecz jednak w tym, że po każdym okresie pracy w danej dobie pracowniczej kierowcy należy się odpoczynek. Jednak odpoczynek taki nie posiadając zakreślonej górnej granicy trwania będzie trwał zawsze aż do najbliższej pracy. W takiej sytuacji nigdy nie da się wykazać odcinków „czasu wolnego od pracy".
Niezależnie od powyższego można tylko dodać, że w przewozie okazjonalnym osób oraz w przewozie rzeczy nie stosuje się rozkładów czasu pracy (art. 11 ust. 2a u.ocz.p.k.). Oznacza to, że nie ma żadnej możliwości na wyekstraktowanie potencjalnych dni (czasu) pracy, który można by było przeznaczyć na „czas wolny od pracy". Niezależnie od powyższego powyższy argument ma jedynie walor wspomagający, ponieważ kluczowa okoliczność polega na braku zakreślenia górnej granicy czasu trwania odpoczynku.

Warto też zauważyć, że w pewnym zakresie stanowisko swe przedstawiła też w dniu 12 września 2013 roku Komisja Prawna GIP Załącznik nr 2. Na wstępie warto zauważyć, że KPGIP odniosła się do uregulowań *lex generalis* (Kodeksu Pracy) i przedmiotowe stanowisko w żaden sposób nie odwołuje się do uregulowań *lex specialis* u.ocz.p.k. Warto jednak dostrzec przedmiotowe stanowisko, które w pewnym zakresie może być pomocne dla zrozumienia sposobu postrzegania czasu wolnego przez GIP. Ma to tym większe znaczenie, że KPGIP zajęła przedmiotowe stanowisko bezpośrednio po interwencji pisemnej z dnia 08.08.2013, stanowiącej Załącznik nr 3 do niniejszego opracowania.
Na wstępie warto zauważyć, że omawiane stanowisko odnosi się wyłącznie do okoliczności, gdy w przedsiębiorstwie obowiązuje „rozkład czasu pracy kierowców". Z tego też powodu wyciąganie daleko idących wniosków powinno być stonowane. Warto jednak zauważyć, iż GIP dostrzegł, iż *„żaden przepis nie definiuje jednak pojęcia dnia wolnego (...)"*.

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

Dalej KPGIP dostrzegła, iż *„przepisy prawa nie uzależniają początku dnia dolnego od zakończenia poprzedniej doby (roboczej), czy choćby 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego*. *Odrębność pojęciową obu instytucji (dnia wolnego i nieprzerwanego odpoczynku) wydaje się również potwierdzać uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r. (II PK 204/12), w którym stwierdzono między innymi, iż (…) Przepis art. 147 k.p. nie stanowi bowiem podstawy do przyjęcia stanowczej tezy, że dzień wolny to 24 kolejne godziny od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej. Z ustawy (k.p.) nie wynika zakaz, aby dzień wolny obejmował część poprzedniej doby pracowniczej (przy uwzględnieniu odpowiedniego odpoczynku dobowego). Ze względów praktycznych częściowe pokrywanie się doby pracowniczej i dnia wolnego nie powinno być bezwzględnie wykluczone gdyż umożliwia prawidłowe ułożenie harmonogramu czasu pracy (...)”*.

Choć przedmiotowa teza KPGIP oraz SN wydaje się intuicyjnie słuszna a nawet pożądana, to warto dostrzec, iż ani GIP ani SN nie doceniły wystarczająco okoliczności, iż instytucja odpoczynku nie posiada zakreślonych maksymalnych ram czasowych. Jednocześnie zarówno GIP jak i SN zauważyły słusznie iż nie są to te same instytucje.
Wydaje się, że SN oraz GIP starają się rozumieć instytucję „czasu wolnego” w odrębnej „warstwie”. Tezę taką wzmacnia fakt powołania się na instytucję „niedzieli”, która także funkcjonuje w innej „warstwie” niż doba pracownicza, doba kalendarzowa oraz ewentualnie okres rozliczeniowy z rozporządzenia 561/2006 WE lub umowy AETR.
Rzecz tylko w tym, że ustawodawca świadomie ocenił, iż w przypadku pracy w niedzielę (np.: w zakresie godzin nadliczbowych w godzinach nocnych), zwraca nie czas ale „instytucje” (dodatki).
Inaczej jest w odniesieniu do „czasu wolnego”, gdzie za „czas” (np.: pracy w godzinach nadliczbowych, dyżurze), zwraca się „czas” (a nie instytucje dodatków), który występuje w dniach wolnych.
To bardzo ważne, ponieważ ilość czasu w każdym tygodniu zawsze stanowi *constans*. Ponadto trudno zakładać, iż w trakcie trwania odpoczynku (który z odpoczynku dziennego może płynnie przejść w odpoczynek tygodniowy a z tygodniowego w odpoczynek z rekompensaty), można dokonywać odbiorów godzin nadliczbowych lub dyżurów. KPGIP oraz SN założyły więc dopuszczalność swoistej konstrukcji *idem per idem* z czym bardzo trudno się zgodzić.

Wreszcie warto zauważyć, że przy takim podejściu w ujęciu matematycznym nie da się jednoznacznie określić gdzie zaczyna się czas wolny a gdzie kończy odpoczynek. Jednocześnie opłacalne dla pracodawcy byłoby zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych i zwracanie im czasu wolnego w godzinach odpoczynku. Takie stanowisko trudno ocenić pozytywnie.

Odnosząc się do propozycji *de lege ferenda* właściwym wydaje się dokonanie nowelizacji zmierzającej w takim kierunku, iż po odebraniu ustawowego odpoczynku trwającego odpowiednio nie mniej niż 24 lub nie mniej niż 45 godzin, każdy kolejny czas nie przeznaczony na kierowanie pojazdem, inna pracę i dyspozycyjność mógłby zostać uznany automatycznie za czas wolny od pracy.

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

Autor opracowania prawnego:
Mariusz Miąsko
Kancelaria Prawna Viggen Sp.j.
www.kancelariaprawnaviggen.pl

Załącznik nr 1

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

Warszawa, 8 października 2013 r.

GNP-501-023-124-1/13

Kancelaria Prawna Viggen Sp. Jawna
Mariusz Miąsko, Małgorzata Miąsko
Ul. Częstochowska 6
32-085 Modlnica

Odpowiadając na Państwa pismo, Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy pragnie zaznaczyć, iż wydawanie interpretacji nie mieści się w zakresie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. a ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2012 r. poz. 404, z późn. zm.) organ ten jest uprawniony do udzielania porad w zakresie przestrzegania prawa pracy. W związku z tym poniżej przedstawiamy informację o obowiązującym stanie prawnym w odniesieniu do kwestii poruszanych w piśmie.

Zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z późn. zm.) przedsiębiorca wykonujący przewóz drogowy jest obowiązany wystawić kierowcy wykonującemu przewóz drogowy zatrudnionemu u tego przedsiębiorcy zaświadczenie, w przypadku gdy kierowca:

1) przebywał na zwolnieniu lekarskim od pracy z powodu choroby;
2) przebywał na urlopie wypoczynkowym;
3) miał czas wolny od pracy;
4) prowadził pojazd wyłączony z zakresu stosowania rozporządzenia (WE) nr 561/2006 lub Umowy AETR;
5) wykonywał inną pracę niż prowadzenie pojazdu;
6) pozostawał w gotowości w rozumieniu art. 9 ust. 1.

W art. 31 ust. 2 ww. ustawy określono, iż przez czas wolny, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, rozumie się okresy inne niż wymienione w ust. 1 pkt 1, 2 i 4-6, w których kierowca nie wykonywał pracy. Zaświadczenie, o którym mowa w ust. 1, wystawione na przeznaczonym do druku formularzu, o którym mowa w decyzji Komisji nr 2007/230/WE z dnia 12 kwietnia 2007 r. w sprawie formularza dotyczącego przepisów socjalnych odnoszących się do działalności w transporcie drogowym (Dz. Urz. UE L 99 z 14.04.2007, str. 14, z późn. zm.), przedsiębiorca wykonujący przewóz drogowy wręcza kierowcy przed rozpoczęciem przez kierowcę przewozu drogowego, a kierowca to zaświadczenie podpisuje. Minister właściwy do spraw transportu udostępnia na stronie podmiotowej

na z

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

urzędu obsługującego tego ministra wzór formularza zaświadczenia (art. 31 ust.3 ustawy o czasie pracy kierowców).

Należy zaznaczyć, iż art. 31 ustawy o czasie pracy kierowców znajduje się w rozdziale 4 zatytułowanym „zasady stosowania norm dotyczących okresów prowadzenia pojazdów, obowiązkowych przerw w prowadzeniu i gwarantowanych okresów odpoczynku, określonych rozporządzeniem (WE) nr 561/2006 oraz Umową AETR", a więc zaświadczenie wystawiane na jego podstawie ma znaczenie dla rozliczania okresów prowadzenia pojazdów, obowiązkowych przerw w prowadzeniu i gwarantowanych okresów odpoczynku.

Natomiast podstawową zasadą prowadzenia ewidencji czasu pracy jest to, aby prowadzona przez pracodawcę dokumentacja, bez względu na formę, stanowiła spójną i rzetelną ewidencję czasu pracy kierowcy, która umożliwi prawidłowe ustalenie jego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, np.: wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców 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.

Niezależnie od powyższego każdy pracodawcy zobowiązany jest do prowadzenia indywidualnych kart ewidencji nieobecności pracownika w pracy z podziałem na rodzaj i wymiar (art. 25 ust. 1b ustawy o czasie pracy kierowców).

Odnosząc się do kwestii dopuszczalności udzielania kierowcy czasu wolnego za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych należy wskazać, iż stosownie do art. 151^2 § 1 Kodeksu pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika (kierowcy), może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Zgodnie z art. 151^2 § 2 Kodeksu pracy udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych 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, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Udzielenie pracownikowi czasu wolnego zwalnia pracodawcę od

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

obowiązku wypłacenia takiemu pracownikowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, określonego w art. 151^1 Kodeksu pracy.

Udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych następuje w godzinach pracy, a nie w okresie odpoczynku kierowcy, bez względu na to, jak długo on trwa. Przepisy regulujące zagadnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego określają normy minimalne, a więc udzielenie kierowcy odpoczynku dobowego dłuższego niż 24 godziny czy dłuższego niż 45 godzin nie oznacza, że pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy, w rozumieniu art. 151^2 Kodeksu pracy. Jak zresztą słusznie zauważono w piśmie, czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych nie może przypadać w czasie okresu odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Przechodząc do kwestii dopuszczalności udzielania czasu wolnego za dyżur kierowcy, na wstępie należy wyjaśnić, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności: 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. Ponadto 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 (art. 6 ust. 3). Jednocześnie zgodnie z art. 7 pkt 1 ww. ustawy do czasu pracy kierowcy nie wlicza się czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy.

Artykuł 9 ust. 5 i 6 ustawy o czasie pracy kierowców rozróżnia dwa rodzaje dyżuru, z uwagi na odmienny sposób ich rekompensowania. Zgodnie z brzmieniem art. 9 ust. 5 ustawy, wskazany w tym przepisie sposób rekompensaty odnosi się wyłącznie do dyżuru określonego w art. 9 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców. Natomiast sposób rekompensaty dyżuru, o którym mowa w art. 9 ust. 2 i 3, określa art. 9 ust. 6 ustawy.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców czasem dyżuru jest 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. Powyższy dyżur może być rekompensowany poprzez udzielenie czasu wolnego lub zapłatę wynagrodzenia. Za czas tego dyżuru, kierowcy przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. W razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – kierowcy przysługuje wynagrodzenie

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia, wyliczonego wg zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Ponadto, jeśli dyżur był pełniony przez kierowcę w domu, czas tego dyżuru nie podlega rekompensacie. W przypadku, gdy kierowca podczas dyżuru pełnionego w domu wykonywał pracę, czas faktycznego świadczenia pracy zostanie zaliczony do czasu pracy tego kierowcy i rozliczony zgodnie z zasadami rozliczania czasu pracy.

W odrębny sposób rekompensowany jest dyżur określony w art. 9 ust 2 i 3 ustawy o czasie pracy kierowców, zgodnie z którym do czasu dyżuru zalicza się:

1) przerwy przeznaczone na odpoczynek, tj.:

- co najmniej 30-minutowa przerwa po sześciu kolejnych godzinach pracy, gdy liczba godzin pracy nie przekracza 9 godzin, albo 45-minutowa przerwa, jeśli liczba godzin przekracza 9 godzin (art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców),
- co najmniej 45-minutowa przerwa po cztero i pół godzinnym okresie prowadzenia pojazdu (art. 27 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 7 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 i art. 7 ust 1 i 2 umowy AETR),

2) czas kierowcy nieprzeznaczony na kierowanie pojazdem, w przypadku gdy pojazd jest prowadzony przez dwóch lub więcej kierowców.

Za czas takiego dyżuru pracodawca nie może udzielić kierowcy czasu wolnego. Za ten dyżur, zgodnie z art. 9 ust. 6 ustawy, kierowcy przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w przepisach o wynagradzaniu obowiązujących u danego pracodawcy, np. w regulaminie pracy, w umowie o pracę. Ustawodawca zastrzegł jedynie, że wynagrodzenie to nie może być niższe, niż w wysokości połowy wynagrodzenia przysługującego za dyżur określony w art. 9 ust .1 ustawy o czasie pracy kierowców.

DYREKTOR
Departamentu Prawnego
Halina Tulwin

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

Załącznik 3

Wytyczna GITD nr 1 pkt. 10 z dnia 28 lipca 2011 roku
Możliwość poddania analizie – jako dowodów w sprawie – wykresówek dokumentujących czas pracy kierowcy wykonującego przewozy regularne osób na trasach do 50 km pojazdem, w którym został zainstalowany tachograf, pomimo wyłączenia tego rodzaju przewozów spod obowiązków określonych w przepisach rozporządzenia nr 561/2006, w sytuacji gdy przedsiębiorca realizujący ww. przewozy nie prowadzi równocześnie żadnej innej dokumentacji czasu pracy kierowcy, w tym nie sporządza rozkładów, o których mowa w art. 31e UCK.

Zgodnie z art. 3 lit. a) rozporządzenia nr 561/2006, z jego stosowania wyłączono przewóz osób w ramach przewozów regularnych, których trasa nie przekracza 50 km. Z kolei, stosownie do treści art. 3 ust. 1 zdanie pierwsze rozporządzenia nr 3821/85, w pojazdach wykonujących przewóz wyłączony ze stosowania rozporządzenia nr 561/2006, a więc również w pojazdach, którymi wykonywane są przewozy regularne osób, których trasa nie przekracza 50 km, nie ma obowiązku instalowania i używania urządzeń rejestrujących (tachografów).
W pkt 24 Preambuły rozporządzenia nr 561/2006 wskazano, że Państwa Członkowskie powinny ustanowić przepisy dla pojazdów używanych do regularnych przewozów osób, których trasa nie przekracza 50 km. Przepisy te powinny zapewniać odpowiednia ochronę w zakresie dopuszczalnego czasu prowadzenia pojazdu oraz obowiązkowych okresów odpoczynku i przerw. Regulacje dotyczące norm prowadzenia pojazdu oraz obowiązkowych okresów odpoczynku i przerw kierowców wykonujących przewozy regularne, na trasach do 50 km zostały zawarte w rozdziale 4a UCK. Zgodnie z art. 39e ww. ustawy, pracodawca lub podmiot, na rzecz którego kierowca wykonuje tego rodzaju przewozy winien ustalać na okres co najmniej jednego miesiąca rozkłady czasu pracy kierowcy. Rozkład czasu pracy musi zawierać 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. W myśl art. 1 pkt 4 przywołanej ustawy, normy te odnoszą się zarówno do kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy jak i kierowców nie będących pracownikami. Ponadto, do kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy odnoszą się także pozostałe przepisy ustawy o czasie pracy kierowców, m.in. w zakresie, w jakim pracodawca ma obowiązek prowadzić dla kierowców, niezależnie od stosowanego systemu czasu pracy i sposobu wynagradzania za godziny nadliczbowe i za prace w porze nocnej, w rozliczeniu dobowym, tygodniowym i przyjętym okresie rozliczeniowym, ewidencje czasu pracy, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 2981 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Ewidencje czasu pracy pracodawca jest zobligowany udostępniać kierowcy na jego wniosek.
Mając na uwadze przedstawiony stan prawny, należy stwierdzić, że podmioty wykonujące przewozy regularne osób na trasach nie przekraczających 50 km winny prowadzić dokumentacje czasu pracy kierowców na powyższych zasadach. Niejednokrotnie zdarzyć się może, że podmiot wykonujący tego rodzaju przewozy zaniedbuje obowiązek sporządzania rozkładów czasu pracy kierowcy, natomiast kierowcy korzystają z rejestracji swojej aktywności za pomocą urządzeń rejestrujących zainstalowanych w pojazdach, pomimo braku takiego obowiązku.
*c) Przepisy załącznika do ustawy o transporcie drogowym nie przewidują jednak **sankcji pieniężny**ch w przypenia nr 561/2006 w związku ze zmiana art. 3 ust. 1 rozporządzenia nr 3821/85. Ustawodawca posługuje się tutaj wyraźnie pojęciem wyciągu z planu pracy przewidzianym w art. 16 rozporządzenia nr 561/2006, zaś przepisy ustawy o czasie pracy kierowców określają obowiązek sporządzania rozkładów czasu pracy kierowcy. Ponadto, żaden przepis prawa materialnego nie przewiduje obecnie obowiązku sporządzenia i wyposażenia kierowcy przez pracodawce lub inny podmiot na rzecz którego wykonuje on przewozy, w wyciąg z rozkładu czasu pracy. Ta niekonsekwencja ustawodawcy powoduje, że jedyna sankcja za niestosowanie się do dyspozycji art. 31e UCK, tj. obowiązku sporządzenia przedmiotowych rozkładów, wydaje się być możliwość cofnięcia licencji uprawniającej do wykonywania transportu drogowego ze względu na rażące naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy kierowców, jaka przewiduje art. 15 ust. 1 pkt 2 lit. e) UTD.*
Należy pamiętać, że wyłączenie spod przepisów rozporządzenia nr 561/2006, a w konsekwencji także spod przepisów rozporządzenia nr 3821/85 oznacza, że strona nie ma obowiązku przechowywania i udostępniania na żądanie organów kontrolnych wykresówek lub danych z tachografów zainstalowanych w pojazdach, nawet wówczas, gdy wbrew obowiązkom nie prowadzi wymaganej w takim przypadku uproszczonej ewidencji czasu pracy w postaci rozkładu czasu pracy kierowców. Nie ma zatem podstaw do żądania przez kontrolujących okazania przez kierowce lub przedsiębiorce zapisów z urządzenia rejestrującego. Uzyskane w ten sposób dokumenty w postaci wykresówek lub wydruków niewątpliwie mogłyby zostać uznane za uzyskane w sposób sprzeczny z prawem.
W sytuacji, gdy nie istnieje obowiązek prawny instalacji i używania tachografu, niedopuszczalne byłoby wywodzenie i egzekwowanie obowiązku okazywania do kontroli wykresówek lub wydruków z tego urządzenia, nawet wówczas, gdy podmiot wykonujący przewóz nie prowadzi dokumentacji wymaganej przepisami ustawy o czasie pracy kierowców. żądanie do kontroli tego rodzaju dokumentów stanowiłoby przede wszystkim naruszenie art. 6 k.p.a., który stanowi, że organy administracji publicznej działają na podstawie przepisów prawa. Ta

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).

kardynalna zasada procedury administracyjnej stanowi w istocie odniesienie do konstytucyjnej gwarancji działania organów władzy publicznej wyłącznie na podstawie i w granicach prawa, wyrażonej w art. 7 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.
W świetle powyższego oparcie decyzji administracyjnej na podstawie dowodów uzyskanych w sposób sprzeczny z prawem skutkowałoby jej uchyleniem ze względów proceduralnych.
Warto również wskazać, że skoro strona nie ma obowiązku stosowania urządzenia rejestrującego, to jednocześnie nie sposób przyjąć, żeby jej kierowcy przestrzegali zasad użytkowania tachografów, np. że dana wykresówka dotyczy aktywności tylko jednego kierowcy lub, że odzwierciedla wszystkie dane dotyczące jego rzeczywistego czasu pracy.
Uzasadnione wątpliwości budzi tym samym również podejście do kwestii analizy zapisów z tachografów, które mimo braku obowiązku są instalowane i używane przez podmioty wykonujące regularne przewozy osób na trasach do 50 km, jako środków dowodowych w sprawach dotyczących naruszenia norm prowadzenia pojazdów przez kierowców i możliwości oparcia decyzji administracyjnej na podstawie tylko tych dokumentów, nawet w przypadkach, gdy dokumenty te zostały w toku postępowania przedłożone jako dowód w sprawie przez kierującego pojazdem, np. jako udokumentowanie czasu wykonywania przez niego pracy z przekroczeniem dopuszczalnych norm lub samego przedsiębiorce, wyłącznie z ich inicjatywy.
Organ administracji rozpatrując indywidualna sprawę, obowiązany jest dopuścić jako dowód wszystko co może okazać się przydatne do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy, a w rezultacie do ustalenia, czy strona dopuściła się naruszeń prawa materialnego i w razie takiego ustalenia, zastosowania w stosunku do strony przewidzianych prawem sankcji. Nie powinny zatem zostać obojętne dla organu żadne dokumenty, potwierdzające istotne dla rozstrzygnięcia fakty ujawnione w toku postępowania administracyjnego.
Niemniej jednak, należy stwierdzić, że oparcie rozstrzygnięcia organu kontrolnego na podstawie zapisów wykresówek lub wydruków z urządzenia rejestrującego używanego w przewozach regularnych osób na trasach do 50 km, jest zagadnieniem na tyle dyskusyjnym, iż z ostrożności procesowej niezbędne jest w każdym przypadku zgromadzenie przede wszystkim innych dowodów potwierdzających ewentualne naruszenia ustalone w wyniku analizy zapisu na samych wykresówkach. Wobec tego, konieczne wydaje się np.: każdorazowe zbadanie ewidencji czasu pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, o ile taka jest prowadzona, przesłuchanie świadków, w tym kierowców, których naruszenia dotyczą, dyspozytorów, wreszcie zabezpieczenie kart drogowych lub innych dostępnych dokumentów wskazujących na godziny wyjazdu i powrotu kierowców do bazy, zezwoleń udzielonych podmiotom realizującym przewozy wraz z rozkładami jazdy, itp.
W konkluzji, należy przyjąć iż przedstawione przez kierowce lub samego przedsiębiorcę wykresówki lub wydruki z urządzenia rejestrującego mogą stanowić jeden z dowodów (lecz nie wyłączny) naruszenia norm prowadzenia pojazdów bądź skrócenia odpoczynków przez kierowce, mający jednak charakter posiłkowy i wyłącznie wówczas, gdy został uzyskany w sposób zgodny z prawem, tj. przedłożony w toku postępowania przez samego kierowce lub stronę z jej inicjatywy.

Niniejszy dokument podlega ochronie prawnej na mocy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (ustawa z dnia 4 lutego 1994 r., Dz. U. 06.90.631 z późn. zm.).