
OP/188/2014/MZ

Definicja „tygodnia” na gruncie uregulowań rozporządzenia 561/2006 WE oraz umowy AETR, ustawy o czasie pracy kierowców oraz Kodeksu Pracy w zakresie średnio tygodniowego 48 godzinowego wymiaru pracy, średnio 48 godzinowego czasu pracy oraz wydłużonego do 60 godzin wymiaru pracy kierowców w kontekście pełnych i ułamkowych części tygodnia w okresie rozliczeniowym.

art. 4 lit. i) rozporządzenia 561/2006 WE, art. 128 KP § 3 pkt. 2, art. 2 pkt. 5 u.ocz.p.k., a także art. 1 lit. I umowy AETR

„tydzień” oznacza okres od godz. 00.00 w poniedziałek do godz. 24.00 w niedzielę;

Można zauważyć, że definicje legalne tygodnia wyrażone w krajowym źródle prawa pracy (art. 2 pkt. 5 u.ocz.p.k.) oraz międzynarodowych źródła prawa pracy dla branży transportu drogowego (art. 4 lit. i) rozporządzenie 561/2006 WE oraz (art. 1 li. I)) umowy AETR, (art. 3 lit. g)) Dyrektywy 15/2002 WE) są ze sobą zbieżne.

Powyższe definicje tygodnia zasadniczo odbiegają od uregulowań art. 128 KP § 3 pkt. 2), który określa, że „tydzień” to „7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego”. Warto pamiętać, że uregulowania Kodeksu Pracy nie będą miały zastosowania do określenia pracy w branży transportowej z zasadniczo dwóch powodów. Po pierwsze stanowią *lex generalis* w stosunku do u.ocz.p.k.

Ponadto uregulowania rozporządzenia 561/2006 WE w przedmiotowym zakresie korzystają z zasady supremacji prawa unijnego nad krajowymi źródłami prawa pracy.

Definicja „tygodnia” ma kluczowe znaczenia dla rozumienia zakresu zastosowania następujących norm:

- ilości wydłużonych (do 10 godzin) okresów prowadzenia w ciągu tygodnia,
- maksymalnej tygodniowej normy (56 godzin) prowadzenia pojazdu,
- maksymalnej dwutygodniowej normy (90 godzin) prowadzenia pojazdu,
- maksymalnego tygodniowego wymiaru pracy (60 godzin),
- średnio tygodniowego wymiaru pracy dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (40 godzin + 8 godzin nadliczbowych),
- średnio tygodniowego czasu pracy dla kierowców innych niż zatrudnieni na podstawie umowy o pracę (48 godzin).

Definicja tygodnia nie ma natomiast znaczenia (wbrew powszechnemu przekonaniu) dla definicji odpoczynku tygodniowego (w tym sensie, że ta norma nie musi w pełni zostać odebrana w ciągu tygodnia a jedynie musi się rozpocząć lub choćby w niewielkim stopniu zakończyć w ciągu tygodnia). Więcej na ten temat napisałem w odrębnym opracowaniu.

Nie będzie mieć też zastosowania dla dopuszczalnej ilości skróconych odpoczynków w ciągu tygodnia (ta ostatnia kwestia jest uregulowana w odmienny sposób i nie została powiązana z definicją „tygodnia”).

Na tym etapie należy zasygnalizować, że można spotkać się z niesłusznym przekonaniem, iż w ciągu tygodnia można odebrać maksymalnie 3 skrócone okresy odpoczynków dziennych. Faktycznie można odebrać 3 skrócone odpoczynki pomiędzy dwoma tygodniowymi odpoczynkami a to może być zupełnie inny odcinek czasu. Więcej na ten temat napisałem w odrębnym opracowaniu.

Ułamkowa część tygodnia w kontekście okresu rozliczeniowego

Definicje tygodnia wykształcona na gruncie rozporządzenia 561/2006 WE, u.ocz.p.k., umowy AETR, rozumianego jako tydzień kalendarzowy, są źródłem wielu zawłości interpretacyjnych. Przede wszystkim z uwagi na fakt, że często w sposób ułamkowy zawierają się w „obrysie” miesiąca kalendarzowego, który najczęściej stanowi całość lub część okresu rozliczeniowego (np.: 3 miesięcznego).

Okres rozliczeniowy w praktyce jest punktem odniesienia dla określenia normy godzin pracy, wymiaru pracy oraz średnio 5 dniowego tygodnia pracy w danym okresie rozliczeniowym.

W literaturze można spotkać się z przekonaniem, że wymiar niektórych norm (np.: 60 godzinny wymiar tygodniowy), powinien zostać przyporządkowany zawsze do tygodnia, niezależnie od tego, czy tydzień zawiera się w obrysie danego okresu rozliczeniowego czy też wykracza poza niego¹.

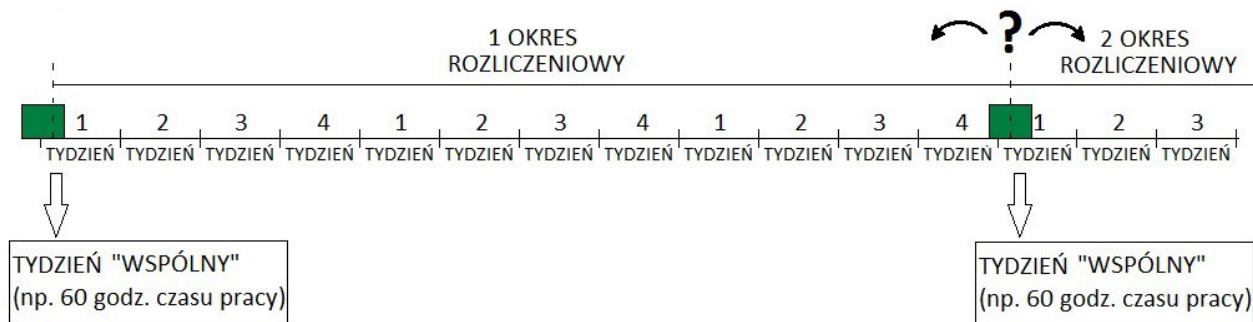
Trudno się z taką tezą nie zgodzić wszakże nie w pełnym zakresie. Przykładowo teza ta jest całkowicie słuszna w odniesieniu do np.: do 60 godzinnego dopuszczalnego wymiaru pracy w tygodniu (w trybie art. 12 ust. 2 u.ocz.p.k.). Przytoczony przepis stanowi, że *„tygodniowy czas pracy, (...) może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (...)”*.

Jednak ta sama teza już w odniesieniu do wyliczenia normy średnio tygodniowego 48 godzinnego czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym (np.: 3 miesięcznym), nie będzie już aktualna. Na wstępie warto jednak odnieść się do refleksji natury ogólnej. Normy temporalne prawa pracy funkcjonują często równolegle w różnych i niezależnych od siebie „warstwach” i często ze sobą nie korelują.

Tak właśnie wydaje się być w odniesieniu do norm art. 12 u.ocz.p.k. Może się wydawać, że skoro *„tygodniowy czas pracy, (...) może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (...)”*, to wyliczenie obu tych norm, musi zawrzeć się w danym okresie rozliczeniowym (np.: 3 miesięcznym). Wiadomo zauważyć, że aby wyliczyć czy w danym okresie rozliczeniowym nie został przekroczony średnio 48 godzinny czas pracy to zakresem czasowym obliczenia może być jedynie zakres (przedział czasowy) okresu rozliczeniowego. Nie może to być okres ani krótszy ani dłuższy niż dany okres rozliczeniowy. Rzecz jednak w tym, że okres ten nie musi się pokrywać z tygodniami kalendarzowymi. Przykładowo na początku np.: 3 miesięcznego okresu rozliczeniowego i na końcu takiego okresu, mogą powstać tygodnie kalendarzowe, które nie w pełni wkomponują się w „obrys” okresu rozliczeniowego trwającego np.: od 1 stycznia do 1 kwietnia.

W takiej sytuacji, dla wyliczenia średniego tygodniowego czasu pracy nie można uwzględnić wymiaru pracy z pełnych (skrajnych) tygodni. Nie w całości należą one bowiem do zakresu temporalnego danego okresu rozliczeniowego. Gdyby wymiar pracy z tych „skrajnych” tygodni został wliczony w całości do danego okresu rozliczeniowego to po pierwsze wpłynąłby na średni wymiar pracy w okresie rozliczeniowym ale co równie ważne, spowodowałoby, że nie dałoby się określić dlaczego dana norma z jednego z tygodni została przyporządkowana do np.: wcześniejszego a nie późniejszego okresu rozliczeniowego. Obrazuje to poniższy schemat.

1 Ł. Prasolek „Czas pracy kierowców – Komentarz”, 2010r, str. 39



Na takim stanowisku stoi także ustawodawca normując w art. 130 § 1 Kodeksu Pracy, że: „*obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:* 1) *mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie* 2) *dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.* § 2. *Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.*

Rzecz jednak w tym, że kierowcy mogą, i praktycznie często pracują także w soboty i niedziele. Przedmiotowe uregulowanie nie rozstrzyga więc omawianego zagadnienia.

Można natomiast przyjąć racjonalne założenie, że w sytuacji gdy kierowcy faktycznie wykonują pracę w dni ustawowo wolne, to czas taki wpływa jednak na obliczenie ich średnio 48 godzinowego czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym. Nie można jedynie (formalnie) zaplanować takiej okoliczności, z uwagi na wyłączenie możliwości stosowania rozkładów czasu pracy dla kierowców transportujących rzeczy oraz okazjonalnego przewozu osób (w oparciu o art. 11 ust. 2a)). Czymś innym jest planowanie, a czymś zupełnie odrębnym jest stwierdzenie faktu, że kierowca po prostu wykonywał określoną ilość pracy (np.: 3 godziny w niedzielę). Taki czas pracy wpływa wprost na wyliczenie średnio tygodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Sytuacja taka może budzić początkowo wątpliwości ponieważ wydawać by się mogło, że dochodzi do zachwiania relacji pomiędzy wyliczeniem wymiaru pracy a faktyczną pracą.

Art. 129 § 1 pkt. 2) KP określa, że *wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym obliczamy dodając do 40 godzin (norma tygodniowa-przypis) pomnożonego przez ilość pełnych tygodni iloczynu 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.*

Może rodzić się pytanie, dlaczego należy wymiar wyliczać jedynie przy uwzględnieniu dni od poniedziałku do piątku a nie uwzględnia się soboty i niedzieli, jeśli okres rozliczeniowy kończy się lub zaczyna od soboty i/lub niedzieli?

Mogło by się rodzić przeświadczenie, że określając wymiar czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym należy do wymiaru okresu rozliczeniowego doliczyć po 8 godzin za sobotę i niedzielę. Jednak takie podejście choć pozornie słuszne (ponieważ wyrównuje proporcje pomiędzy wymiarem a średnią tygodniową ilością godzin pracy w danym okresie rozliczeniowym), wydaje się być jednak matematycznie nieuzasadnione. W takiej sytuacji, pomimo zachowania proporcji wymiaru do średniej ilości godzin pracy w tygodniu, dochodziło by do poważnych dysproporcji w relacjach pomiędzy powyższymi instytucjami prawnymi we wcześniejszym okresie rozliczeniowym. Z tego właśnie (matematycznego) powodu można uznać zasadę wyliczania wymiaru z uwzględnieniem dni od poniedziałku do piątku za optymalne rozwiązanie.

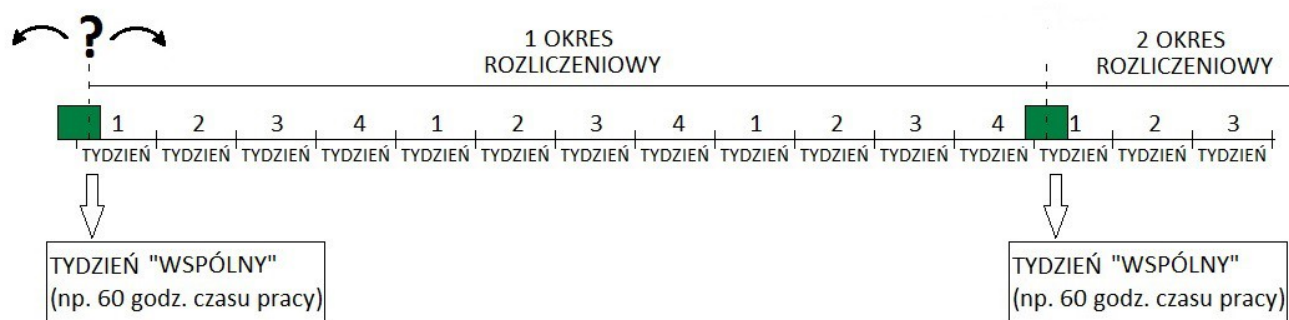
W takim przypadku, pomimo że wymiar czasu pracy odnosi się do całego tygodnia kalendarzowego, to jedynie jego część ułamkowa (zawierająca się w dniach od poniedziałku do piątku), wynikająca z ilości dni mieszczących się w „obrysie” okresu rozliczeniowego, będzie podstawą do wyliczenia średnio 48 godzinowego czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym.

Inaczej będzie w przypadku wyliczenia przedłużonego do 60 godzin czasu pracy. Nie da się

zaprzeczyć, że możliwość wydłużenia czasu pracy do 60 godzin jest uwarunkowana od nie przekroczenia w danym okresie rozliczeniowym (np.: 3 miesięcznym), średnio 48 godzin pracy. Niejako na marginesie rozważania zasadniczego można zauważyć, że taka konstrukcja prawna jest wewnętrznie kontrydiktoryjna co powoduje, że zasadniczo aż do końca danego okresu rozliczeniowego nie można ustalić jednoznacznie, czy kierowca będzie mógł przedłużyć pracę do 60 godzin w tygodniu, chyba że w poszczególnych tygodniach z różnych powodów będzie posiadał „niedonormy” pracy. Więcej na ten temat napisałem w odrębnym opracowaniu.

Nie jest to wykluczone, ale warto zauważyć, że nie może taka sytuacja wystąpić w ramach rozkładów czasu pracy, ponieważ te zostały obligatoryjnie uchylone na mocy art. 11 ust. 2a) u.ocz.o.p.k., Więcej na ten temat napisałem w odrębnym opracowaniu.

Wydłużenie czasu pracy kierowców do 60 godzin w danym tygodniu, funkcjonuje niejako w odrębnej warstwie. Dlatego przedłużony czas pracy do 60 godzin można wyliczyć dla każdego pełnego tygodnia kalendarzowego w odróżnieniu od średnio tygodniowego 48 godzinnego czasu pracy. Jest tak, ponieważ z treści art. 12. u.ocz.p.k., wynika, że jedynie średnio 48 godzinny czas pracy jest wyliczany w okresie rozliczeniowym. Wynika to zarówno z wykładni literalnej słowa „przeciętnie” (czyli przeciętnie w jakimś zakresie czasu), a także ze sformułowania „okresie rozliczeniowym”. Takie określenia nie odnoszą się natomiast do wydłużonego do 60 godzin czasu pracy. Jednak wątpliwości mogłyby nadal powstawać, ponieważ można by sądzić, że skoro cała treść art. 12 u.ocz.p.k., odnosi się do okresu rozliczeniowego (np.: 3 miesięcznego), to także wydłużony 60 godzinny wymiar pracy powinien się zawrzeć jedynie w pełnych tygodniach w okresie rozliczeniowym lub co prawda w niepełnych tygodniach ale i tak wymiar nie powinien wykroczyć ponad 60 godzin takiego niepełnego tygodnia (zawierającego się w obrysie okresu rozliczeniowego). Tylko pozornie zagadnienie może wydawać się jasne w kazusie w którym występuje więcej niż jeden okres rozliczeniowy. Prezentuje to poniższy schemat.



W takim przypadku okazuje się, że ewentualne „przechodzenie” tygodnia z wydłużonym czasem pracy nie ma żadnego praktycznego znaczenia, ponieważ niezależnie od wszelkich okoliczności zawsze będzie to konstrukcja dopuszczalna. Ustawodawca nie określił, że w danym okresie rozliczeniowym może wystąpić zaledwie jeden tydzień z wydłużonym czasem pracy do 60 godzin. Tygodni takich może być teoretycznie więcej, byle tylko przeciętnie nie przekroczyć 48 godzin pracy w danym okresie rozliczeniowym.

Jednak powyższe założenie traci całkowicie na aktualności, gdy założymy, że być może kierowca przestanie pracować u danego przedsiębiorcy przed upływem kolejnego okresu rozliczeniowego. Warto zwrócić uwagę na wyjątkową niezręczność uregulowania art. 12 u.ocz.p.k., wyrażonego w czasie przyszłym, w trybie warunkowym: „może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie”.

Rzecz w tym, że jeśli tydzień w którym kierowca pracował 60 godzin będzie się zawierał częściowo w pierwszym a częściowo w drugim okresie rozliczeniowym, a kierowca w drugim okresie rozliczeniowym zaprzestanie pracy, gdy np.: w pierwszym tygodniu lub pierwszych dwóch tygodniach i pracował powyżej przeciętnie 48 godzin po czym się np.: zwolnił, to w takiej sytuacji dojdzie do naruszenia normy warunkującej wydłużenia pracy do 60 godzin w danym okresie rozliczeniowym.

Nigdy nie można przewidzieć czy kierowca będzie pracował do końca okresu rozliczeniowego.

Wręcz przeciwnie, w praktyce żaden kierowca nie warunkuje terminu zakończenia stosunku pracy od zakończenia okresu rozliczeniowego.

Jest to argument, przemawiający za przyporządkowaniem wydłużonego do 60 godzin czasu pracy w danym tygodniu do częściowych, skrajnych tygodni zawierających się w danym okresie rozliczeniowym. *De lege ferenda*, należy zmienić konstrukcję normy w taki sposób aby nie warunkowała wydłużenia pracy w danym tygodniu do 60 godzin od zdarzeń przyszłych i niemożliwych do określenia. Ponadto norma powinna jednoznacznie wskazywać w jakim konkretnym czasie (okresie rozliczeniowym), dopuszczalne jest wydłużenie pracy do 60 godzin ponieważ w przeciwnym wypadku nie da się określić, czy tydzień z wydłużonym do 60 godzin czasem pracy, może zawierać się na przełomie dwóch okresów rozliczeniowych. Więcej na temat odpoczynku tygodniowego w napisałem w odrębnym opracowaniu.

Dlatego, pomimo że wymiar czasu pracy odnosi się do całego tygodnia kalendarzowego, to jedynie jego część ułamkowa wynikająca z ilości dni mieszczących się w „obrysie” okresu rozliczeniowego, będzie podstawą do wyliczenia średnio 48 godzinnego czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym.

W tym miejscu warto jeszcze zasygnalizować, że poziom komplikacji wzrośnie, jeśli taki okres rozliczeniowy rozpocznie się (lub kończy) od soboty i/lub niedzieli, czyli dni wolnych od pracy. Powstaje więc wątpliwość, czy takie dni należy lub można wliczyć do obliczenia ułamkowego wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym. Uznać jednak należy, że art. 130 § 1 Kodeksu Pracy określa, że:

„obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:

- 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie*
- 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.*