

OP/185/2014/MZ

Odpoczynek „dzienny” w kontekście uregulowań rozporządzenia 561/2006 WE, umowy AETR – rozwinięcie zagadnienia

„dzienny okres odpoczynku” oznacza dzienny okres, w którym kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem i obejmuje „regularny dzienny okres odpoczynku” lub „skrócony dzienny okres odpoczynku”:

- „regularny dzienny okres odpoczynku” oznacza nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 11 godzin. Alternatywnie, regularny dzienny okres odpoczynku można wykorzystać w dwóch częściach, z których pierwsza musi nieprzerwanie trwać co najmniej 3 godziny a druga co najmniej 9 godzin,**
- „skrócony dzienny okres odpoczynku” oznacza nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 9 godzin, ale krócej niż 11 godzin;**

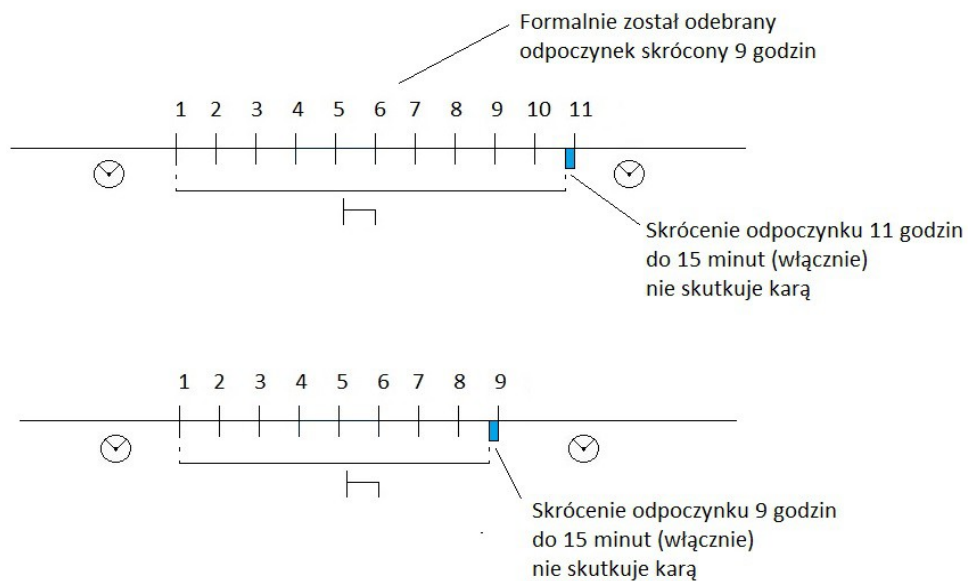
Prawodawca nadał ramy czasowe „odpoczynkom dziennym” określając, dwa rodzaje a w związku z tym także dwa okresy odpoczynku, które mogą obejmować:

- „regularny dzienny okres odpoczynku”, (trwający co najmniej 11 godzin lub 3 godzin plus 9 godzin),
- „skrócony dzienny okres odpoczynku”, (trwający co najmniej 9 godzin ale krócej niż 11 godzin).

Ustawodawca określił, że „regularny dzienny okres odpoczynku” oznacza „nieprzerwany” odpoczynek trwający „co najmniej” 11 godzin (...). Należy w kontekście treści niniejszej normy zwrócić uwagę na jeszcze jedną bardzo istotną okoliczność, że skrócenie dziennego 11-sto godzinnego odpoczynku (np.: o 1 minutę) powoduje, że zostanie zaliczony jedynie odpoczynek 9-cio godzinny (chyba, że okoliczność ta zostanie umiejętnie skorygowana przez kierowcę poprzez zastosowanie art. 12 rozporządzenia 561/2006 WE lub wytyczną nr 3 KE lub „regułę 1 minuty”).

Na tym etapie świadomie podniesiony został przykład z którego wynika, że skrócenie dziennego okresu odpoczynku 11- sto godzinnego o np.: 1 minutę, wywoła skutek prawny w postaci uznania tego okresu odpoczynku za „skrócony dzienny odpoczynek”. Teza ta stoi jednak w sprzeczności z uregulowaniem z Załącznika nr 1 do ustawy o transporcie drogowym, który penalizuje w pkt. 4.3, „skrócenie dziennego czasu odpoczynku o czas powyżej 15 minut do jednej godziny oraz za każdą następną rozpoczętą godzinę”.

Tak więc z treści przytoczonej normy jednoznacznie wynika, że ustawodawca nie przewidział kary, za skrócenie dziennego czasu odpoczynku o czas do 15 minut (włącznie).



(Rys.) Schemat przedstawiający skrócenie odpoczynku 11 godz. Do 15 min, który nie skutkuje karą

Należy jednak mieć na względzie następujące okoliczności.

Po pierwsze omawiane uregulowanie (pkt. 4.3 z Załącznika nr 1 do ustawy o transporcie drogowym) ma charakter i zasięg wyłącznie krajowy (a więc na terenie innego kraju przedmiotowe skrócenie może stanowić źródło karany).

Po drugie, nie można mylić okoliczności samego faktu skrócenia normy i płynących z tego skutków prawnych z ewentualnym zwolnieniem z odpowiedzialności za takie skrócenie.

Tak więc, skrócenie 11 godzinnego okresu odpoczynku o czas (np.:1 minuty), nadal wywołuje skutek prawny w postaci odbioru odpoczynku 9 godzinnego (a nie odpoczynku 11 godzinnego), pomimo że okoliczność ta nie podlega sankcji.

Tak więc wywołanie określonego skutku prawnego jest zupełnie niezależne od ewentualnej okoliczności sankcjonowania i nie można tych dwóch bytów prawnych ze sobą łączyć w odniesieniu do omawianej konstrukcji prawnej. Inaczej mówiąc, brak sankcji nie może być utożsamiany z wyjątkiem zezwalającym na skrócenie normy.

Prawodawca przewidział także „skrócony dzienny okres odpoczynku”, który „oznacza nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 9 godzin, ale krócej niż 11 godzin”;

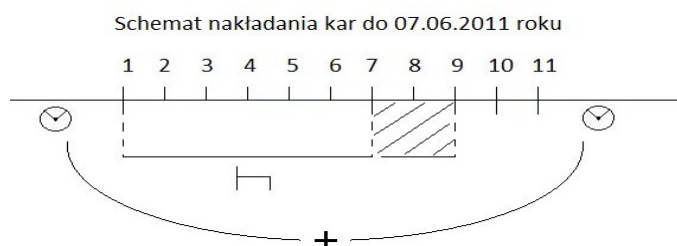
Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na kilka okoliczności:

a) Skrócenie odpoczynku 9 godzinnego nawet o 1 minutę spowoduje, że odpoczynek ten nie zostanie kierowcy zaliczony, (chyba że okoliczność ta zostanie umiejętnie skorygowana poprzez zastosowanie art. 12 rozporządzenia 561/2006 WE) lub zostanie wykonana w trybie tzw.: „reguły 1 minuty” na podstawie Rozporządzenia Komisji (UE) nr 1266/2009 dostosowujące po raz dziesiąty do postępu technicznego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3821/85, lub w trybie „wytycznej nr 3” ETS do rozporządzenia 561/2006 WE.

b) Kierowca może posiadać najwyżej „trzy skrócone dzienne okresy odpoczynku pomiędzy dwoma tygodniowymi okresami odpoczynku” (a nie trzy w tygodniu jak się bardzo często błędnie uważa). Więcej na ten temat można przeczytać w odrębnym opracowaniu w którym komentuję treść art. 8 ust. 4 niniejszego rozporządzenia.

c) Konieczne jest też odniesienie się do treści instytucji odpoczynku 7- godzinnego, która została wprowadzona na podstawie Decyzji Wykonawczej Komisji K(2011)3759 z dnia 7.06.2011r. Określa ona, że: „nie naruszając przepisów art. 4 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 zalecane podejście wyłącznie dla potrzeb obliczenia dziennego okresu prowadzenia pojazdu, w sytuacji gdy kierowca nie wykorzystał w całości okresów odpoczynku wymaganych zgodnie z przepisami rozporządzenia (WE) nr 561/2006 jest następujące: obliczanie dziennego okresu prowadzenia pojazdu kończy się z początkiem nieprzerwanego okresu odpoczynku trwającego co najmniej 7 godzin. Obliczanie kolejnego dziennego okresu prowadzenia pojazdu zaczyna się po upływie tego nieprzerwanego okresu odpoczynku trwającego co najmniej 7 godzin.”

W praktyce oznaczało to możliwość nałożenia kary na przedsiębiorcę nie tylko za okres skrócenia odpoczynku ale w przypadku skrócenia odpoczynku 9 godzinnego organy kontrolne (dokonując - słusznie - wykładni literalnej przedmiotowej normy), uznawały że w ogóle odpoczynek nie został odebrany (za wyjątkiem przypadków powołania się na art. 12 rozporządzenia 561/2006 WE). Dochodziło więc do sumowania kary za okresy prowadzenia pojazdu. Dotychczasowe uregulowanie wywoływało poważne skutki prawne, a w konsekwencji poważne skutki finansowe.



Przykład:

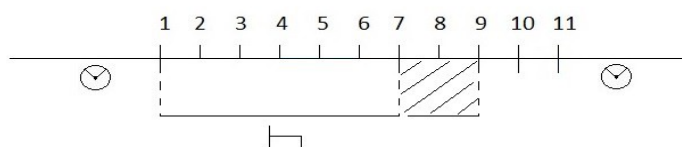
Organ kontrolujący za zachowanie polegające na skróceniu dziennego okresu odpoczynku mógł nałożyć dwie kary:

- 1) kara z pkt.4.3 załącznika do ustawy z dnia 6.09.2001r. o transporcie drogowym za skrócenie dziennego czasu odpoczynku o czas powyżej 15 minut do jednej godziny oraz za każdą następną godzinę – 100 zł,**
- 2) kara z pkt.4.1 załącznika do ustawy z dnia 6.09.2001r. o transporcie drogowym za Przekroczenie maksymalnego dziennego okresu prowadzenia pojazdu o czas do 1 godziny oraz za każdą następną rozpoczętą godzinę - 100 zł**

Łączna wysokość kary mogła więc wynieść w takim przypadku: 100zł + 150zł + (8x200zł)= 1850zł

Z chwilą wejścia w życie Decyzji Wykonawczej Komisji K(2011)3759 z dnia 7.06.2011 r karę nakłada się tylko na podstawie pkt. 4.3 do ustawy o transporcie drogowym za skrócenie dziennego czasu odpoczynku o czas powyżej 15 minut do jednej godziny oraz za każdą następną godzinę – 100 zł.

Schemat według przepisów obowiązujących od 07.06.2011 roku

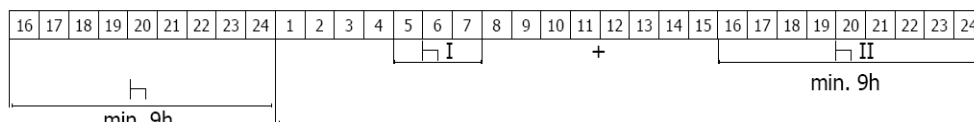


(Rys.) Schemat przedstawia zasadę, zgodnie z którą w przypadku skrócenia odpoczynku dziennego w trybie tzw.: reguły 7 godzin” kara nakładana jest jedynie za okres skrócenia powyżej 7 godziny oraz w takim przypadku nie sumuje się dziennych czasów prowadzenia pojazdów.

Tak więc wysokość kary w omawianym przykładzie to zaledwie 100 zł.

Z powyższego nie oznacza bynajmniej, że zasadniczo ustawodawca stworzył czwarty schemat odbioru odpoczynku dziennego, który trwa 7 godzin, norma ta służy jedynie zmniejszeniu dotkliwości sankcji za przekroczenia norm rozporządzenia 561/2006 WE w zakresie odbioru okresu odpoczynku dziennego.

Prawodawca unijny przewidział jeszcze trzecią konstrukcję okresu odpoczynku dziennego a mianowicie odpoczynek dzienny dzielony (min. 3 godziny plus min. 9 godzin), „alternatywnie, regularny dzienny okres odpoczynku można wykorzystać w dwóch częściach, z których pierwsza musi nieprzerwanie trwać co najmniej 3 godziny a druga co najmniej 9 godzin”.



↑
Obie części odpoczynku dzielonego muszą się zakończyć w ciągu 24 godzin od zakończenia poprzedniego odpoczynku.

(Rys.) Schemat przedstawia odpoczynek dzienny dzielony (3+9)

Należy zwrócić w tym miejscu uwagę na cztery okoliczności.

1. Należy zauważyć, że skrócenie którejkolwiek z wymienionych powyższych części nawet o 1 minutę spowoduje, że odpoczynek ten nie zostanie zaliczony.

Przykładowo:

jeśli kierowca skróci pierwszą z części do 2 godzin i 59 minut to okres ten będzie potraktowany jedynie jako „przerwa”, (chyba że okoliczność ta zostanie umiejętnie skorygowana poprzez zastosowanie art. 12 rozporządzenia 561/2006 WE), (z zastrzeżeniem które opisane zostało we wcześniejszej części opracowania) na zasadach wynikających z Decyzji Wykonawczej Komisji K(2011)3759 z dnia 7.06.2011 r.

2. Kolejność przerw musi być ustawiona wyłącznie w kolejności 3 godziny plus 9 godzin a ustawienie jej w odwrotnym schemacie (9+3) spowoduje, że nie zostanie zaliczony odpoczynek dzielony. W takim przypadku zostałby zaliczony jedynie dzienny odpoczynek skrócony trwający 9 godzin ale należy pamiętać, że tego (skróconego) odpoczynku nie wolno stosować więcej niż 3 razy pomiędzy dwoma tygodniowymi odpoczynkami.

3. Dzienny odpoczynek dzielony wolno stosować dowolną ilość razy w tygodniu, miesiącu, roku - nawet codziennie.

4. Odpoczynek dzielony ma znaczenie głównie dla kierowców autokarów, którzy (np. przewożąc grupę np. do teatru i oczekując na powrót pasażerów) odbierają pierwszą część odpoczynku (min. 3 godziny), dzięki czemu kierowca dnia następnego może rozpocząć prowadzenie pojazdu po odebraniu zaledwie 9 godzin a nie 11 godzin odpoczynku.

Podobna sytuacja występuje w przypadku kierowców w transporcie rzeczy podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek przez okres minimum 3 godzin.

W tym miejscu warto przypomnieć dla całościowego ujęcia omawianego zagadnienia, że do 1 stycznia 2012 roku stosowanie dziennego skróconego odpoczynku (9 godzin) oraz dziennego dzielonego odpoczynku (3+9) będąc często praktykowane z uwagi na możliwość wcześniejszego wyruszenia w trasę (co zwiększa elastyczność realizacji transportu), nie zawsze było uzasadnione ekonomicznie.

Jeśli bowiem kierowca wyruszył w trasę (rozpoczął ponownie pracę) w tej samej dobie pracowniczej po 8 godzinach pracy, po prawidłowo odebraniu odpoczynku dziennym, wówczas każda godzina (aż do upływu poprzedniej doby pracowniczej) była traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych. Było to ekonomicznie bardzo korzystne dla kierowców ale nie koniecznie korzystne dla przedsiębiorstw transportowych.



(Rys) Schemat dla kierowcy firmy w której nie obowiązuje indywidualny rozkład czasu pracy

Przedmiotowe uregulowanie odnosiło się wyłącznie do kierowców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (w myśl przepisów Kodeksu Pracy) i wynikało z uregulowania art. 128 § 3 pkt. 1 oraz art. 151 § 1 Kodeksu Pracy a także art. 8 ustawy o czasie pracy kierowców.

Ten ostatni przepis określał, że „dla celów rozliczania czasu pracy i ustalania uprawnień do wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, przez dobę

należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której kierowca rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy."

Należy więc w tym miejscu zadać naturalne pytanie, czy ponowne rozpoczęcie pracy w ciągu tego samego 24 godzinnego okresu pracy jest równoznaczne z pracą w godzinach nadliczbowych ?

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców *„czas pracy kierowcy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 1 i 3-5 art. 15 (art. 15. ust. 1 - „do kierowców wykonujących przewóz drogowy mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę - w ramach systemu równoważnego czasu pracy.*

3. Okres rozliczeniowy nie może być dłuższy niż 1 miesiąc, z zastrzeżeniem ust. 4 i 5.

4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

5. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.)"

Wynika z powyższego uregulowania, że dla powstawania godzin nadliczbowych kluczowy jest, nie tyle fakt ponownego rozpoczęcia pracy w dobie, co fakt przekroczenia dziennej normy pracy w dobie pracowniczej, czyli w ciągu kolejnych 24 godzin od chwili gdy kierowca rozpoczyna pracę. Warto w tym miejscu zauważyć zasadniczą rozbieżność pomiędzy uregulowaniami międzynarodowych źródeł prawa pracy oraz źródeł krajowych.

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy oraz u.o cz.p.k., „doba pracownicza” rozpoczyna się od rozpoczęcia pracy a nie od zakończenia odpoczynku jak to ma miejsce zgodnie z przepisami rozporządzenia 561/2006 WE i umowy AETR.

Potwierdza to stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (Załącznik nr 1).

Podobnie przedmiotowe zagadnienie widzi GIP (Załącznik nr 2). Przedmiotowe stanowisko zostało potwierdzone przez Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy z 2 czerwca 2008 r. w sprawie doby pracowniczej.¹(Załącznik nr 3).

W tym miejscu może rodzić się zasadne pytanie, którą z norm obliczania „doby pracowniczej” należy uznać za właściwą, skoro są one zasadniczo rozbieżne i nie muszą się pokrywać.

W tym celu należy na wstępie zauważyć, że międzynarodowe źródła prawa pracy branży transportu drogowego nie przewidują definicji legalnej „doby pracowniczej” a co więcej w ogóle nie przewidują definicji doby ani okresu rozliczeniowego.

A *contrario* z szeregu odrębnych uregulowań można natomiast wywnioskować, że cykl rozliczeniowy pomiędzy rozpoczęciem a zakończeniem odpoczynku wynosi 24 kolejne godziny. Zasadna jest więc ocena, iż nie są to analogiczne instytucje prawna. W takiej sytuacji można przyjąć, że istnieje jedna definicja legalna doby pracowniczej, pochodząca z art. 8 ust. 1 u.ocz.p.k.: *„Dla celów rozliczania czasu pracy i ustalania uprawnień do wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której kierowca rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązujący go rozkładem czasu pracy”.*

Niezależnie od powyższej definicji istnieje jeszcze jedna praktyczna (matematyczna) przesłanka, przemawiająca za skorzystaniem z definicji doby pracowniczej na gruncie

¹ stanowisko Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy z 2 czerwca 2008 r. w sprawie doby pracowniczej (GPP-302-4560-264/08/PE)

krajowego prawa pracy zamiast z 24 godzinnego okresu rozliczeniowego liczonego od końca poprzedniego odpoczynku.

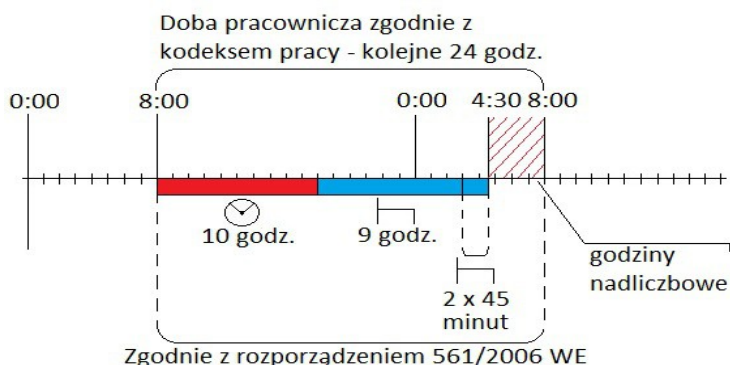
Zastosowanie „doby” jako maksymalnie 24 godzinnego okresu rozliczeniowego z rozporządzenia 561/2006 WE lub umowy AETR, nastęrczałoby całego szeregu wręcz nierozwiązywalnych problemów.

Po pierwsze, powstawały by „ruchome doby” wskutek braku stałej długości odpoczynków oraz ruchomej długości okresów aktywności. Każdy bowiem odpoczynek może być dłuższy niż minimalny przewidziany lub krótszy niż minimalnie przewidziany. Dochodziłoby więc do przesuwania okresów rozliczeniowych. Z jednej strony mogły by wystąpić „doby” bardzo krótkie – np.: kilku godzinowe (rozporządzenie 561/2006 WE i AETR dopuszczają takie rozwiązanie), albo skrajnie długich – np.: wielodniowych (rozporządzenie 561/2006 WE i AETR także dopuszczają takie rozwiązanie).

Przyjęcie tego schematu wpływało by jednak bardzo niekorzystnie na zasady odbioru dyżurów i godzin nadliczbowych ale co jeszcze gorsza, uniemożliwiło by całkowicie przypisanie ilości godzin pracy do konkretnej doby. Ponadto (co wykazało wiele symulacji matematycznych), powstawały by „okresy niczyje”, których nie sposób przypisać bez jakichś dalszych warunków brzegowych do którejkolwiek z dób.

Rzecz w tym, że ani europejskie ani krajowe źródła prawa pracy nie przewidziały takich dodatkowych uregulowań stanowiących warunki brzegowe.

Instytucja „doby pracowniczej” pozwala przykładowo w sposób logiczny oraz spójny matematycznie zaprogramować algorytm specjalistycznego oprogramowania służącego do automatycznego wykonywania ewidencji czasu pracy, gdy tymczasem zastosowanie „ruchomej doby” (cyklu 24 godzinnego) na podstawie międzynarodowych źródeł prawa pracy, bardzo utrudnia a miejscami wręcz uniemożliwia wykonanie takiego algorytmu.



(Rys.) Schemat przedstawia przykładową sytuację, w której dochodzi do powstania nadgodzin

Należy jednak pamiętać, że wyjątek od powyżej opisanej zasady, ustawodawca wprowadził 1 stycznia 2012 roku, w ramach ustawy o zmianie ustawy o transporcie drogowym i niektórych innych ustaw z dnia 16 września 2011 roku.

Na podstawie art. 8 ust. 2 oraz 3 przedsiębiorca może ustanowić instytucję „indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika” - jej tryb wdrożenia w przedsiębiorstwie znacząco odbiega od trybu z Kodeksu Pracy, jednak skutki wywołuje analogiczne.

Art. 8 ust. 2 oraz 3 znowelizowanej ustawy o czasie pracy kierowców określa, że:

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.).

„indywidualny rozkład czasu pracy pracownika ustalany przez pracodawcę może przewidywać różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

3. Indywidualny rozkład czasu pracy, o którym mowa w ust. 2, wprowadza się w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, po porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy.”



(Rys.) Schemat powstawania godzin nadliczbowych podczas ponownej pracy w tej samej dobie pracowniczej.

Z powyższego wynikają wyraźne różnice w skutkach finansowych wynikające z realizacji zasad odbioru odpoczynku dziennego w zależności od formy zatrudnienia kierowców.

Jednak istnieje uzasadniona wątpliwość, czy na gruncie aktualnie obowiązującego prawa krajowego można zastosować instytucję „indywidualnego rozkładu czasu pracy kierowców”, skoro na gruncie art. 11 ust. 2a, ustawodawca określił, iż „Rozkładów czasu pracy nie ustala się dla kierowcy wykonującego przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób”.

W takiej sytuacji nie można odwołać się w przypadku przewozów rzeczy (od drugiej nowelizacji uregulowanej na mocy ustawy o zmianie ustawy o czasie pracy kierowców oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 26 kwietnia 2007 r. (Dz.U. Nr 99, poz. 661)), a od 01.01.2012 roku także do okazjonalnego przewozu osób (na mocy ósmej nowelizacji uregulowanej ustawą o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw z dnia 16 września 2011 r. (Dz.U. Nr 244, poz. 1454)).

Skutki uznania, iż rozkładów czasu pracy nie można pod żadnym pozorem zastosować w branży transportu drogowego w odniesieniu do przewozu rzeczy oraz okazjonalnego przewozu osób musiało by oznaczać, że nie można ustanowić „indywidualnego rozkładu czasu pracy” (art. 8 ust. 2 u.ocz.p.k.) a przez to godziny nadliczbowe będą powstawały przez fakt ponownego rozpoczęcia pracy w tej samej dobie pracowniczej,

jeśli pracownik pracowałby powyżej 8 godzin w danej dobie (pomimo, że prawidłowo odebrał odpoczynek).

Doktryna jest w zasadzie jednomyślna oceniając (czasami *expressis verbis* a czasami *de facto*), że z przedmiotowego uregulowania wynika jedynie fakultatywna możliwość nietworzenia rozkładu czasu pracy lub tworzenia go jeśli przemawiają za tym interesy pracodawcy.² Nie wyraził stanowiska w przedmiotowym zakresie Ł.Prasołek³ odwołując się jedynie do przytoczonych poglądów innych autorów.

Wydaje się że powściągliwość ostatniego z przytoczonych autorów może być uzasadniona. Warto bowiem zauważyć, iż niezależnie od intencji wnioskodawcy nowelizacji (w tym przypadku była to strona społeczna uczestnicząca w pracach podkomisji transportu), przedmiotowe uregulowanie jest wyjątkowo niefortunne (niekorzystne) właśnie dla przedsiębiorców.

Wbrew stanowisku wyrażonemu w doktrynie, z powyższego zapisu jednoznacznie wynika obligatoryjny charakter nietworzenia rozkładów: „*nie ustala się*”, w odróżnieniu od „*można nie ustalić*”.

Taką tezę potwierdza analiza logiczna zdania, która jednoznacznie definiuje, iż mamy do czynienia z zakazem ustalania rozkładów jazdy, czyli nakaz ich nieustalania.

W świetle powyższego zasadne są pilne działania *de lege ferenda* zmierzające do nadania fakultatywnego charakteru przedmiotowego uregulowania.

Warto w tym miejscu wyjaśnić, że podając za słownikiem języka polskiego PWN, zdanie asertoryczne to «zdanie stwierdzające dany stan rzeczy, a więc mówiące o stanie faktycznym, a nie możliwym lub pożądanym», sąd asertoryczny to «sąd stwierdzający dany stan rzeczy, a więc mówiący o stanie faktycznym, a nie możliwym lub pożądanym».

Trudno mieć bowiem wątpliwości, że zapis normy: „*Rozkładów czasu pracy nie ustala się dla kierowcy wykonującego przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób*” jest zdaniem asertorycznym czyli nie daje możliwości “nie ustalania rozkładów czasu pracy” ale jednoznacznie określa, że tak a tak jest.

Dla przykładu, w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (rozdział IV, art. 95, ust. 1) czytamy: “Sejm składa się z 460 posłów” – jest to także zdanie asertoryczne, dla wszystkich zrozumiałe dlatego być może nikt nie zastanawia się co cztery lata nad tym ilu posłów ma znaleźć się w sejmie.

Jeśli w tym przypadku (tak jak i w każdym innym dotyczącym zdań asertorycznych) nie mamy wątpliwości jak należy rozumieć jego zapis, to *per analogia* trudno mieć wątpliwości w przypadku analogicznego zdania asertorycznego o treści: „*Rozkładów czasu pracy nie ustala się dla kierowcy wykonującego przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób*”.

Dlatego też nie można podzielić stanowiska pośrednio lub też bezpośrednio artykułowanego przez część doktryny, jakoby norma ta miała charakter fakultatywny.

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

² B.M. Rycak *Ustawa o czasie pracy kierowcy*. s.101, oraz P.Ciborski, *Czas pracy kierowców*. s.18
³ Ł.Prasołek *Ustawa o czasie pracy kierowców*, s.80.

Załącznik nr 1

„Departament Prawa Pracy informuje, że podjęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej, po przepracowaniu dobowej normy czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że wszystkie godziny pracy w tej samej dobie, przekraczające osiem godzin, będą pracą nadliczbową (art. 151 § 1 k.p.). Natomiast w kolejnej dobie, czyli w okresie 24 godzin od zakończenia poprzedniej doby, czas pracy jest liczony od nowa i tylko te godziny pracy, które w niej wystąpią, będą zaliczone do pracy w tej dobie. Jeżeli zatem pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy i objęty stałym rozkładem czasu pracy od poniedziałku do piątku od 8 do 16, rozpoczyna pracę we wtorek o 6 i kończy ją o 16, w a środę pracuje od 4 do 16, wówczas w dobie rozpoczynającej się o 8 w poniedziałek i kończącej się o 8 we wtorek przepracuje 10 godzin. Oznacza to, że wystąpią dwie godziny nadliczbowe (między 6 a 8 we wtorek). Natomiast w kolejnej dobie, rozpoczynającej się we wtorek o 8 i kończącej się w środę o 8, pracownik przepracuje 12 godzin, co oznacza, że wystąpią cztery godziny nadliczbowe.

Jednocześnie podkreślamy, że MPiPS nie dysponuje instrumentami prawnymi bezpośrednio oddziaływającymi na stosowanie prawa pracy w praktyce i nie jest uprawnione do wydawania ogólnie obowiązującej wykładni przepisów. W związku z tym poglądy Departamentu Prawa Pracy nie są wiążące dla inspektorów PIP, dla stron stosunku pracy, organizacji pracodawców i pracowników, jak i dla sądów pracy. Organem ustawowo powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy przez pracodawców jest Państwowa Inspekcja Pracy podlegająca Sejmowi RP.”

Załącznik nr 2

STANOWISKO DEPARTAMENTU PRAWNEGO GŁÓWNEGO INSPEKTORATU PRACY Z 2 CZERWCA 2008 r. W
SPRAWIE DOBY PRACOWNICZEJ
(GPP-302-4560-264/08/PE)

„1. Zgodnie z art. 128 § 3 pkt 1 k.p. przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Nie ma zatem prawnej możliwości takiego sporządzania rozkładów czasu pracy, aby pracownik dwukrotnie rozpoczynał pracę w tej samej dobie w rozumieniu tego przepisu. Takie praktyki stanowią bowiem obejście przepisów o przerywanym systemie czasu pracy, gdyż tylko w tym systemie istnieje faktyczna możliwość dwukrotnego rozpoczynania pracy. Niekwestionowana w orzecznictwie i literaturze zasada ciągłości dniówki roboczej powoduje, że jej przerywanie dopuszczalne jest wyłącznie w ściśle określonych przez prawo sytuacjach (np. przerwa śniadaniowa - art. 134 k.p., przerwa lunchowa - art. 141 k.p.). W takiej sytuacji może dojść również do przekroczenia dobowej normy czasu pracy, którą objęty jest pracownik. Jeżeli jednak w obrębie 24 godzin od chwili, gdy rozpoczął pracę, norma taka nie zostanie przekroczona, praca w godzinach nadliczbowych nie wystąpi i pracownik nie ma roszczeń o rekompensatę. Przykładowo pracował w poniedziałek od 10 do 17, a we wtorek od 9 do 17. W dobie poniedziałkowej pracował więc osiem, a we wtorkowej siedem godzin. W tej sytuacji nie było przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

2. Dwukrotne lub częstsze rozpoczynanie pracy w tej samej dobie pracowniczej stanowi obejście przepisów o przerywanym systemie czasu pracy oraz może powodować pracę w godzinach nadliczbowych. Należy jednak przy tym podkreślić, że zmiana godziny rozpoczęcia dnia pracy powoduje w praktyce korektę rozkładu czasu pracy i dlatego rozpoczynanie kolejnych dniówek roboczych powinno być weryfikowane od momentu rozpoczęcia pracy w poprzedniej dobie pracowniczej. Przykładowo pracownik w podstawowym systemie czasu pracy i objęty stałym rozkładem czasu pracy od 8 do 16 przychodzi w poniedziałek do pracy zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy, we wtorek o 6 rano i pracuje do 16, a w środę o 4 i pracuje do 16. Z prawnego punktu widzenia w dobie poniedziałkowej przepracował dziewięć godzin (dwie godziny nadliczbowe z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy), natomiast w dobie wtorkowej 12, czyli aż cztery godziny nadliczbowe.”

Załącznik nr 3

STANOWISKO DEPARTAMENTU PRAWNEGO GŁÓWNEGO INSPEKTORATU PRACY Z 29 LIPCA 2008 R. W
SPRAWIE NARUSZENIA DOBY PRACOWNICZEJ
(GPP-302-4560-569/08/PE)

„Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy informuje, że nasze stanowisko w sprawie ustalania pracy w godzinach nadliczbowych nie uległo zmianie w ostatnim okresie. Informacje umieszczone w „Rzeczpospolitej” zdają się natomiast nie różnicować kilku podstawowych pojęć z zakresu przepisów o czasie pracy. Chodzi m.in. o tzw. dobę pracowniczą, która zgodnie z art. 128 § 3 pkt 1 kodeksu pracy oznacza 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie zobowiązującym go rozkładem czasu pracy. Polecenie pracy w taki sposób, że pracownik dwukrotnie rozpoczyna pracę w tej samej dobie pracowniczej, może bowiem powodować w praktyce, że będzie on wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Postępując się przykładem z „Rzeczpospolitej”, pracownik pracuje od 10 do 18 w poniedziałek i od 8 do 16 we wtorek. Oznacza to, że praca od 8 do 10 we wtorek przypada jeszcze na poniedziałkową dobę pracowniczą, w efekcie czego pracownik wykonywał pracę 10 godzin w tej dobie, co z kolei powoduje przekroczenie dobowej normy czasu pracy o dwie godziny, a praca między 8 a 10 ma charakter pracy w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W takiej sytuacji wynagrodzenie pracownika będzie równe 16 przepracowanym godzinom pracy powiększonym o dwa dodatki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, których wysokość ustalana jest na podstawie art. 1511 § 1 pkt 1 albo pkt 2 k.p. w zależności od dnia lub pory dnia, w których takie godziny wystąpiły. Nie występuje przy tym problem zaleźniania się dób czy nachodzenia ich na siebie, jak wynika z artykułu umieszczonego 25 lipca br. w „Rzeczpospolitej”. Inspektor pracy, weryfikując dwukrotne rozpoczynanie pracy w godzinach nadliczbowych, może stwierdzić wykroczenie przeciwko prawom pracownika, gdy praca w takich godzinach nie jest zrekompensowana dodatkowym wynagrodzeniem lub czasem wolnym od pracy. Jeżeli natomiast pracodawca sporządza rozkłady czasu pracy w taki sposób, że pracownik rozpoczyna pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, inspektor może również stwierdzić praktyki będące ominięciem przepisów o przerywanym systemie czasu 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.).

Przykład:

Kierowca zatrudniony na podstawie umowy o pracę rozpoczynający jazdę (pracę) np.: o godzinie 8,00 zakończy swoją dobę pracowniczą (liczoną zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy), dopiero o godzinie 8,00 dnia następnego – czyli po pełnych 24 godzinach od chwili rozpoczęcia jazdy (pracy). Tym czasem zgodnie z treścią Rozporządzenia 561/2006/WE, kierowca rozpoczynający jazdę o godzinie 8,00 może prowadzić pojazd przez maksymalnie 10 godzin (max. 2 razy w tygodniu), po czym kierowca odbiera skrócony 9 godzinny odpoczynek (max. 3 razy pomiędzy dwoma tygodniowymi okresami odpoczynku) lub 11 godzinny odpoczynek dobowy aż do godziny 3,00 lub 5,00. Do tego okresu należy doliczyć czas trwania dwóch przerw w jeździe po 45 minut - łącznie 1 godzina i 30 minut (lub jednej jeśli kierowca nie wydłużył okresu jazdy do 10 godzin). Mamy więc: 10h + 9h + 1,30h = 20h i 30 minut w 24 godzinnej dobie pracowniczej. Tak więc kierowca na podstawie Rozporządzenia 561/2006/WE może rozpocząć nowy okres prowadzenia pojazdu **już od godziny 4,30 lub od 6,30** a zgodnie z przepisami kodeksu pracy jego doba pracownicza kończy się **dopiero o 8,00 rano**. Dlatego jeśli kierowca zatrudniony **na podstawie umowy o pracę** będzie rozpoczynał jazdę przed godziną 8,00 dnia następnego to ten okres czasu **należy mu wliczyć do godzin nadliczbowych i zapłacić za te godziny 50% stawki godzinowej** (lub 100% stawki godzinowej jeśli miało to miejsce w niedziele i święta). Należy dodatkowo pamiętać, że kierowca **nie może** mieć więcej niż średnio 8 godzin nadliczbowych **tygodniowo** w danym okresie rozliczeniowym.