NSZZ „Solidarność”
Forum Związków Zawodowych
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
Trójstronny Zespół ds.
Transportu Drogowego

Warszawa dnia 18.04.2017r.

Szanowny Pan
Jerzy Szmit
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa
ul. Chałubińskiego 4/6
00-928 Warszawa

Szanowny Panie Ministrze

Przedstawiamy propozycje zmian zawarte w piśmie **DTD.5.4410.11.6.2017.AK** z marca 2017r. do projektu ustawy o zmianie ustawy o czasie pracy kierowców oraz o zmianie ustawy o transporcie drogowym.

Propozycje zmian do ustawy o czasie pracy kierowców z 16 kwietnia 2004 r.[1]

1. Proponujemy **uchylić art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców**, wprowadzający definicję podróży służbowej kierowcy, zgodnie z którą podróżą służbową kierowcy jest każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu na polecenie pracodawcy:

– przewozu drogowego poza miejscowość, w której pracodawca ma swoją siedzibę oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały,

– wyjazdu poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy siedzibę pracodawcy oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały, w celu wykonania przewozu drogowego.

Uzasadnienie:

[1] T. j. Dz.U.2012.1155, ze zm.

Z przepisów art. 21a oraz art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców wynika, że w przypadku kierowców obowiązuje autonomiczna względem art. 77(5) k.p. definicja podróży służbowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2011 r., II UK 349/10, LEX nr 901607).

Do podróży kierowców sprzed 3 kwietnia 2010 r. zastosowanie ma uchwała składu 7 sędziów SN z 19 listopada 2008 r.(II PZP 11/08.), zgodnie z którą kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77(5) § 1 k.p. Sąd Najwyższy uznał w niej, że podróż służbowa związana jest z incydentalnym wykonywaniem zadań służbowych poza przedsiębiorstwem, a pracownik stale przemieszczający się w terenie nie odbywa podróży służbowej.

Powyższa definicja podróży służbowych kierowców wprowadzona została do ustawy pod wpływem nacisków lobby transportowego, po to m.in., aby wypłacać kierowcom diety (nieopodatkowane i nieoskładkowane) za każdorazowy wyjazd kierowcy poza siedzibę pracodawcy, co obniża koszty pracy w ten sposób, że normalne wynagrodzenie byłoby oskładkowane i ozusowane. Powoduje to, że kierowcy otrzymują często bardzo niskie wynagrodzenie, które uzupełniają dietami. Wpływa to na obniżenie ich zdolności kredytowej i niskie emerytury, a także renty.

Jednocześnie proponujemy, aby wprowadzić odrębne pojęcie oddelegowania kierowcy poza siedzibę pracodawcy lub poza stałe miejsce wykonywania pracy związane z noclegiem poza miejscem zamieszkania kierowcy, które wiązałoby się z obowiązkiem wypłaty diet oraz nieopodatkowanego i nieozusowanego ryczałtu za noclegi w kabinie kierowcy w określonej wysokości. Wysokość diet uzależnionaby była od kraju oddelegowania.

Odrębna regulacja instytucji oddelegowania kierowców wiązałaby się również koniecznością uchylenia art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców, zgodnie z którym kierowcy w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 77(5) § 3-5 k.p. Zmiana taka jest szczególnie uzasadniona w świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 r. sygn. akt K 11/15[2]. Zgodnie ze wskazanym wyrokiem art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 77^5 § 2, 3 i 5 k.p. w

[2] Sentencja wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2016 r. K 11/15 została opublikowana w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 grudnia 2016 r. pod pozycją 2206.

związku z § 16 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej[3] w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców został uznany za niezgodny z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej również w związku z § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju[4] w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym.

Trybunał Konstytucyjny uznał przepis art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców za niekonstytucyjny przede wszystkim z uwagi na fakt, że odsyłał on kaskadowo do kolejnych przepisów KP oraz rozporządzenia MPiPS z 2013 r., co prowadziło do rażąco rozbieżnego rzecznictwa sądów, w tym SN. Trybunał przywołał orzeczenia sądów powszechnych i SN, w których przyjmowano inne interpretacje badanych przepisów, aniżeli te wynikające z powołanych wyżej orzeczeń SN, w tym uznające, że pracodawcy nie mają obowiązku wypłaty należności z tytułu zwrotu kosztów noclegu w wysokości nie niższej niż wynikającej z przepisów ww. rozporządzeń.

Art. 21 a ustawy o czasie pracy kierowców uznano za niezgodny z konstytucją w stosunkowo wąskim zakresie, bo odnoszącym się do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym.

Art. 21a został dodany do ustawy o czasie pracy kierowców przez art. 4 pkt 2 ustawy z 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz o zmianie niektórych innych ustaw[5], dalej: nowelizacja ucpk z 2010 r. w związku z uchwałą siedmiu sędziów SN z 19 listopada 2008 r. w sprawie II PZP 11/08 (z glosą M. Rycak, GSP – Prz. Orz. 2010/1/165-180; dalej: uchwała SN z 2008 r.). W uchwale tej SN przyjął, że kierowcy transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie są w podróży służbowej w rozumieniu art. 77[5] § 1 k.p. Wykładnia ta oznaczała, że do takich podróży w ogóle nie mają zastosowania regulacje kodeksowe zawarte w art. 77[5] k.p., ani przepisy wykonawcze

[3] Dz.U.167.
[4] Dz.U.236.1991, ze zm.
[5] Dz.U.43.246.

wydane na podstawie art. 77[5] § 2 KP.

Trybunał słusznie podkreślił, że nowelizacja ucpk z 2010 r. była pozornym uregulowaniem zagadnienia wynagradzania pracowników – kierowców w transporcie międzynarodowym. Przede wszystkim nie uwzględniała specyfiki wykonywania pracy kierowców w transporcie międzynarodowym. W ocenie Trybunału zagadnienie wynagradzania kierowców i wypłacania im należności z tytułu podróży służbowych powinno być uregulowane w ustawie o czasie pracy kierowców z uwzględnieniem definicji podróży służbowej zawartej w art. 2 pkt. 7 tej ustawy. Trybunał uznał, że definicja ta nie jest rozwiązaniem idealnym i wymaga zmiany.

2. Proponujemy **uchylić art. 11 ust. 2a ustawy o czasie pracy kierowców**, zgodnie z którym rozkładów czasu pracy nie ustala się dla kierowcy wykonującego przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób, a także **art.15 ust. 6 ustawy o czasie pracy kierowców** . Proponujemy przy tym, aby **pracodawcy mieli obowiązek wprowadzać rozkłady czasu pracy z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem i informować o nich pracowników co najmniej dwa dni przed planowanym wejściem w życie rozkładu czasu pracy, a także obowiązek przechowywania obowiązujących rozkładów czasu pracy przez co najmniej 5 lat po upływie okresu, który rozkład taki obejmował.**

Uzasadnienie:

Profesjonalnie działający przedsiębiorca transportowy powinien wiedzieć jakie zamówienia będzie realizował w ciągu najbliższych dwóch tygodni. Z badań naukowych wynika, że brak znajomości rozkładu czasu pracy pogarsza jakość życia pracowników, w tym ich życia rodzinnego. Znajomość obowiązującego rozkładu czasu pracy jest często kwestią kluczową dla kierowcy, pozwalającą mu godzić życie rodzinne z zawodowym, o co w zawodzie kierowcy i tak jest bardzo trudno.

Analogiczną regulację do proponowanej zawiera art. 129 § 3 k.p. (poza dwoma dniami na poinformowanie o obowiązującym rozkładzie czasu pracy).

Inspekcji pracy oraz sądom pracy bardzo trudno jest ustalić bez znajomości obowiązujących kierowcę rozkładów czasu pracy, czy jego roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest uzasadnione. Często tylko porównanie rozkładu czasu pracy z kartami ewidencji czasu pracy oraz wykresówkami, czy wydrukami z tachografów cyfrowych pozwala udowodnić fakt i rozmiar pracy w godzinach nadliczbowych.

Należy też zauważyć, że dyrektywa nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w art. 13 wskazuje, że pracodawcy powinni organizować pracę według z góry określonego harmonogramu [6]. Pracodawca, organizując pracę powinien łagodzić jednostajność pracy monotonnej jak również pracy o określonym rytmie, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia. Preferowanym sposobem działania jest ustalanie przerw w pracy. Punkt 11 preambuły do wskazanej dyrektywy stanowi, że organizacja pracy zgodnie z niektórymi harmonogramami musi uwzględniać ogólną zasadę przystosowania pracy do pracownika, czyli musi brać pod uwagę zasady funkcjonowania ludzkiego organizmu. W tym zakresie przepisy ustawy o czasie pracy kierowców są niezgodne z dyrektywą 2003/88/WE. Zgodnie z art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r.

w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego dyrektywę tę stosuje się do pracowników uczestniczących w czynnościach w trasie w zakresie transportu drogowego zatrudnionych przez przedsiębiorstwa transportowe mające siedzibę w Państwie Członkowskim objętych rozporządzeniem (EWG) nr 3820/85 lub, nie spełniając tego, Umową Europejską dotyczącą pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR). Przepisy dyrektywy 93/104/WE stosuje się do pracowników wykonujących czynności związane z przewozem, wyłączonych z zakresu stosowania dyrektywy 2002/15/WE.

Ponadto uważamy, że 3-letni okres przechowywania ewidencji czasu pracy, o którym mowa w art. 25 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców jest zbyt krótki z uwagi na fakt, że procesy w sądach pracy w Polsce trwają po kilka lat, a często dopiero w ich trakcie, po roku, półtora sąd zwraca się do pracodawcy o wydanie ewidencji czasu pracy. Wówczas często okazuje się, że pracodawca przechowuje już tylko niewielką część tej dokumentacji, ponieważ reszta, została (zgodnie zresztą z przepisami) zniszczona. Proponujemy więc wydłużenie tego okresu do 5 lat.

3. Należałoby **wprowadzić do art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców możliwość skracania odpoczynku dobowego w przypadku wykonywania pracy w godzinach**

[6] W anglojęzycznej wersji występuje sformułowanie pattern of work, które można tłumaczyć zarówno jako harmonogram pracy, jak i rozkład czasu pracy. Z kolei zawarty w niemieckiej wersji zwrot Arbeitsrhythmus odnosi się do z góry ustalonego rytmu pracy (zob. L. Mitrus, Stosunek pracy, Universitas, Kraków 2005, s. 277).

nadliczbowych w razie sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii, a także **wprowadzić do art. 14 ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców obowiązek rekompensaty skróconego odpoczynku tygodniowego w kolejnym tygodniu**.

Uzasadnienie:

Brak prawnej możliwości skrócenia odpoczynku dobowego w sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii uważamy za utrudniającą prowadzenie w różnego rodzaju nadzwyczajnych sytuacjach akcji ratowniczych służących ratowaniu mienia, a nawet życia czy zdrowia ludzkiego.

Brak obowiązku udzielenia pracownikowi czasu wolnego w zamian za skrócenie tygodniowego okresu odpoczynku jest niezgodny z art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy[7], w myśl którego w przypadku odstępstw od 11 – godzinnego okresu odpoczynku dobowego lub 35 – godzinnego okresu odpoczynku tygodniowego pracownikom należy zapewnić równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe, z powodów obiektywnych, przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku, zainteresowanym pracownikom należy przyznać właściwą ochronę.

4. **Art. 22 otrzymuje brzmienie:**

„art. 22. Przepisy art. 12 ust. 2 i 3, art. 13, art. 21 oraz art. 24 pkt 2 nie mają zastosowania do kierowców prowadzących pojazdy wymienione w art. 29 ustawy, w art. 3 lit. b-i

rozporządzenia (WE) nr 561/2006 oraz w art. 2 ust. 2 lit. b Umowy AETR."

5. Proponujemy **uchylić art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców i wprowadzić obowiązek prowadzenia kart ewidencji czasu pracy w stosunku do wszystkich kierowców (również w zakresie czasu pracy)**. Należy jednak dostosować wzór karty ewidencji czasu pracy do specyfiki pracy kierowców. W **ust. 2 art. 25** proponujemy

[7] Dz.Urz.UE L z dnia 18 listopada 2003 r.

wprowadzić obowiązek przechowywania kart ewidencji czasu pracy przez okres co najmniej 5 lat po zakończeniu okresu nią objętego.

Uzasadnienie:

Przed wejściem w życie ustawy z 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy o czasie pracy kierowców[8] dokumenty stanowiące ewidencję czasu pracy kierowców przechowywane były przez rok, obecnie muszą być przechowywane przez trzy lata. Ewidencja czasu pracy kierowców może być prowadzona 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;

5) rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt 1-4[9].

Proponowane zmiany ułatwią kierowcom dochodzenie roszczeń za godziny nadliczbowe. Zapisy na wykresówkach, czy też wydruki z tachografów cyfrowych nie zawierają informacji, które w prosty sposób można by było przełożyć na pojęcia dotyczące czasu pracy wynikające z prawa pracy. Po kilku latach w ogóle niemożliwe staje się często odtworzenie z nich jak poszczególne zapisy przełożyć na poszczególne instytucje czasu pracy. 3-letni okres przechowywania ewidencji czasu pracy jest z kolei za krótki i biorąc pod uwagę 3-letni okres przedawnienia roszczeń za godziny nadliczbowe zdarzają się sytuacje, że sędziowie zwracają się do przedsiębiorców transportowych po tę dokumentację już po okresie, przez który ci mają obowiązek ją przechowywać. Sprawy w niektórych sądach ciągną się bowiem latami.

---

6. Proponujemy uchylić art. 17 ustawy o czasie pracy kierowców wprowadzający możliwość stosowania zadaniowego czasu pracy w stosunku do kierowców wykonujących przewóz drogowy.

---

[8] Dz. U. Nr 79, poz. 670.
[9] Zob. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców.

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 17 ustawy o czasie pracy kierowców do kierowców wykonujących przewóz drogowy może być stosowany, w przypadkach uzasadnionych rodzajem wykonywanych przewozów lub ich szczególną organizacją. Zadania robocze w tym systemie powinny być ustalone tak, aby pracownik mógł je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 11 ustawy o czasie pracy kierowców, czyli w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Zadania kierowcy powinny też być ustalone z uwzględnieniem przepisów dotyczących przerw przeznaczonych na odpoczynek i okresów odpoczynku. W stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy nie ewidencjonuje się godzin pracy. Pracodawcy zawsze jednak zobowiązani są do prowadzenia indywidualnych kart ewidencji nieobecności pracownika w pracy z podziałem na rodzaj i wymiar[10].

Z doświadczeń naszych kierowców wynika, że pracodawcy często wprowadzają zadaniowy czas pracy wyłącznie po to, aby nie płacić im za godziny nadliczbowe. Często tacy kierowcy jeżdżą nawet po 15 godzin na dobę bez odpowiedniego odpoczynku i rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawcy często traktują zadaniowy czas pracy jako rodzaj niczym nienormowanego czasu pracy.

Ponadto, zadaniowy czas pracy nie pasuje do warunków pracy kierowców, których czas pracy i tak jest rejestrowany przez tachografy. Od 5 lipca 2005 r. nowo rejestrowane pojazdy samochodowe w transporcie drogowym obowiązkowo muszą być wyposażone w tachograf cyfrowy. Przepisy unijne nakazują instalować taki tachograf w pojazdach do przewozu towarowego o masie całkowitej ponad 3,5 tony oraz przewozu pasażerskiego powyżej 9 osób łącznie z kierowcą.

Kierowcy mogliby być zatrudniani wyłącznie w podstawowym lub równoważnym czasie pracy.

7. De lege ferenda wskazane by było, dla celów ewentualnych postępowań sądowych **wprowadzenie obowiązku przechowywania zaświadczeń, o których mowa w art. 31 ustawy o czasie pracy kierowców**, podobnie jak ewidencji czasu pracy przez okres pięciu lat po zakończeniu okresu nimi objętego.

[10] Zob. art. 25 ust. 1a i 1b ustawy o czasie pracy kierowców.

Uzasadnienie:

Zaświadczenie o działalności, nazywane też zaświadczeniem o nieprowadzeniu pojazdu, czy dniach wolnych od pracy jest dokumentem potwierdzającym czasowe wykonywanie/nie wykonywanie przez kierowcę określonych czynności w danym okresie, inne niż dotyczące pojazdu objętego zakresem rozporządzenia 561/2006 lub Umowy AETR.

Przedsiębiorca wykonujący przewóz drogowy zobowiązany jest 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 ustawy o czasie pracy kierowców[11].

Na przedsiębiorcę nałożony jest bezwzględny obowiązek okazania wykresówek za wszystkie dni, kiedy kierowca był zatrudniony przez przedsiębiorcę, jedynym zaś odstępstwem od wskazanego obowiązku może być przedstawienie odpowiednich zaświadczeń, zgodnie z art. 31 ustawy z 2004 r. o czasie pracy kierowców[12].

W przypadku postępowania sądowego np. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wskazane zaświadczenie stanowi, obok karty ewidencji czasu pracy, rozkładów czasu pracy, czy wykresówek, ważny dowód. W związku z 3- letnim okresem przedawnienia wyżej wskazanych roszczeń proponujemy wprowadzenie minimum 5-letniego okresu przechowywania wskazanych zaświadczeń. W toku postępowań sądowych zdarza się bowiem, że sędzia dopiero po ponad roku, dwóch trwania procesu zobowiązuje pracodawcę do przedstawienia wskazanych dowodów (których ci już nie posiadają).

8. Proponujemy **wprowadzenie do art. 12 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców wyraźnego zapisu, że maksymalny 60-godzinny tygodniowy czas pracy, o którym mowa w tym przepisie obejmuje również godziny nadliczbowe.**

[11] Zob. art. 31 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców.

[12] Zob. wyr. WSA w Warszawie z dnia 15 maja 2008 r., VI SA/Wa 251/08, LEX nr 491297

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 12 ust. 1 i 2 ustawy o czasie pracy kierowców łączny tygodniowy czas pracy liczony razem z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Ponadto, tygodniowy czas pracy może zostać być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Wskazany przepis został wprowadzony do naszego krajowego porządku prawnego w związku z koniecznością implementacji art. 4 dyrektywy 2002/15[13]. Powyższe ograniczenia obowiązują również kierowcę zatrudnionego u więcej niż jednego pracodawcy[14]. Realizację obowiązku sumowania powyższych norm czasu pracy wspomaga obowiązek pracodawcy polegający na uzyskaniu od kierowcy oświadczenie na piśmie:

a) o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy,

b) o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu[15].

De lege lata maksymalna 60-godzinna tygodniowa norma czasu pracy obejmuje też godziny nadliczbowe, o czym świadczy odwołanie ustawodawcy w art. 12 ust. 2 do tygodniowego czasu pracy określonego w ust. 1 czyli do przeciętnie 48-godzinnego tygodnia pracy liczonego łącznie z godzinami nadliczbowymi. Ponieważ na gruncie wskazanego przepisu pojawiają się w praktyce wątpliwości, czy maksymalna 60-godzinna norma tygodniowa dotyczy również godzin nadliczbowych, postulujemy wprowadzenie wyraźnej regulacji prawnej w tym zakresie.

9. We wszystkich systemach czasu pracy kierowców (podstawowym oraz równoważnym) (art. 11, 15 ustawy o czasie pracy kierowców) proponujemy wprowadzić maksymalnie jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

---

[13] Dyrektywa 2002/15 przewiduje w art. 8 możliwość wprowadzenia odstępstw od art. 4 z przyczyn obiektywnych lub technicznych albo z przyczyn związanych z organizacją pracy. Odstępstwa te mogą zostać przyjęte w drodze układów zbiorowych, porozumień między przedstawicielami pracodawców i pracowników lub, jeśli to niemożliwe, przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, pod warunkiem odbycia konsultacji przez przedstawicieli odnośnych pracodawców i pracowników oraz dokonania starań w celu zachęcenia do wszelkich stosownych form dialogu społecznego. Możliwość odstąpienia od art. 4 nie może skutkować ustanowieniem dłuższego okresu referencyjnego (rozliczeniowego) niż sześć miesięcy dla obliczania średniego tygodniowego czasu pracy wynoszącego czterdzieści osiem godzin. Polski ustawodawca nie skorzystał z powyżej możliwości i nie wprowadził wyjątków od art. 12 ustawy o czasie pracy kierowców.

[14] Zob. art. 12 ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców.

[15] Zob. art. 24 pkt 2 ustawy o czasie pracy kierowców.

Uzasadnienie:

Proponowana regulacja będzie zgodna z prawem unijnym. Zgodnie z art. 10 dyrektywy 2002/15/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego Państwa Członkowskie mogą wprowadzić przepisy korzystniejsze dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa osób wykonujących czynności związane z przewozem w transporcie drogowym.

10. Art. 31a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Dzienny czas prowadzenia pojazdu od zakończenia jednego dziennego okresu odpoczynku do rozpoczęcia następnego dziennego okresu odpoczynku lub między dziennym okresem odpoczynku a tygodniowym okresem odpoczynku nie może przekroczyć 7,5 godzin."

Uzasadnienie:

Dodając art. 31aa, w którym określa się maksymalny czas pracy do 9 godzin niezbędnym jest skrócenie maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu z 10 godzin do 7,5 godziny, ponieważ inne czynności będące czasem pracy kierowcy oraz obowiązkowe przerwy razem stanowić będą 9 godzin.

11. Art. 31a ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Tygodniowy łączny czas prowadzenia pojazdu nie może przekraczać 45 godzin, a w ciągu dwóch kolejnych tygodni 90 godzin."

12. Proponujemy, aby art. 31b ust. 1 otrzymał następujące brzmienie:

„1. Kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż 45 minut, w przypadku, gdy łączny czas prowadzenia pojazdu wynosi 4,5 godzin. Przerwa ta przysługuje kierowcy przed upływem 4 godzin łącznego dziennego prowadzenia pojazdu. Przerwa nie może się odbyć wcześniej niż po 2 godzinach prowadzenia pojazdu i powinna odbyć się w miejscu wyposażonym w odpowiednie zaplecze socjalno - sanitarne. W czasie przerwy na odpoczynek kierowca nie może wykonywać żadnej innej pracy.

13. **Proponujemy, aby art. 31b ust. 2 otrzymał następujące brzmienie:**

„2. Przerwy, o których mowa w ust. 1 mogą być dzielone na okresy krótsze trwające, co najmniej 15 minut każda, które są wykorzystywane w czasie prowadzenia pojazdu zgodnie z obowiązującym kierowcy rozkładem jazdy.

Uzasadnienie:

Jeśli zostanie skrócony czas pracy kierowców do 9 godzin zgodnie z art. 31a to należy skrócić czas prowadzenia pojazdu do 7,5 godziny, aby był czas na czynności OC przed wyjazdem i po zjeździe, a także na odbycie przerw określonych w art. 6 i art. 31b.

Kierowcy wykonujący przewozy drogowe objęci są szeregiem regulacji i wytycznych w szczególności w zakresie przepisów socjalnych dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynków. W przepisach ustawy o czasie pracy kierowców zauważono dyskryminację określonej grupy kierowców. Powyższe dysproporcje znajdują się w art. 22, który wyklucza kierujących autobusami na liniach regularnych do 50 km z obowiązku udzielania im przerw, o których mowa w art. 13. Ponadto należy wskazać, iż w przewozie drogowym zastosowanie mają równolegle dwie definicje pory nocnej. Pierwsza wynikająca z kodeksu pracy obejmująca wszystkich pracowników stosowana do określenia wysokości wynagrodzenia oraz druga zawarta w ustawie o czasie pracy kierowców określająca dobowy wymiar czasu pracy. Ustawodawca wykluczył jednak kierowców wykonujących przewozy drogowe w ramach komunikacji miejskiej do 50 km ze stosowania właśnie tej drugiej regulacji.

Należy zauważyć, iż zgodnie z art. 15 Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 **„Państwa Członkowskie zapewnią objęcie kierowców pojazdów, używanych do przewozu osób w ramach przewozów regularnych, których trasa nie przekracza 50 km przepisami krajowymi zapewniającymi odpowiednią ochronę w zakresie dopuszczalnego czasu prowadzenia pojazdu oraz obowiązkowych przerw i okresów odpoczynku.**

W art. 11 Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do

transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 **państwo członkowskie zachęcane jest do stosowania dłuższych minimalnych przerw i okresów odpoczynków lub krótszego maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu** niż ustanowione w art. 6–9 w przypadku przewozów drogowych w całości na jego terytorium. **Niestety poprzednia ekipa rządząca PO i PSL nie kierowała się tym zaleceniem UE tylko znacząco je naruszyła wprowadzając dłuższe maksymalne okresy prowadzenia pojazdu. Tak samo postąpiono z minimalnymi przerwami i okresami odpoczynku. Skrócono je poniżej obowiązującej normy dotyczącej innych kierowców niż do 50 km tzn. przewóz rzeczy, komunikacja międzymiastowa i międzynarodowa. Polski ustawodawca w stosunku do kierowców komunikacji miejskiej ustanowił przepisy najgorsze, jakie można wymyślić dla kierowców, zastosował bardziej wyczerpujące warunki dotyczące czasu prowadzenia pojazdu oraz sposobu odbierania przerw, co w środowisku kierowców i reprezentujących ich związków zawodowych wzbudza ogromne niezadowolenie i rozgoryczenie. Należy wziąć pod uwagę, że kierowcy do 50 km pracują zazwyczaj w komunikacji miejskiej w wielkomiejskim ruchu, gdzie mają, na co dzień do czynienia z korkami ulicznymi, zatorami a także kierują napełnionymi do granic możliwości autobusami, gdzie na odcinku od jednego przystanku krańcowego do drugiego następuje wielokrotna wymiana pasażerów. To powoduje, że ci kierowcy muszą być niezwykle czujni i pod koniec dnia pracy są bardzo wyczerpani. Obecny system czasu prowadzenia pojazdu oraz odpoczynki i przerwy nie pozwalają na zregenerowanie ich sił fizycznych i psychicznych. Różnica polega między innymi na tym, iż tygodniowy czas prowadzenia pojazdu w komunikacji miejskiej wynosi 60 godzin, podczas gdy pozostałą grupę kierowców obowiązuje 56 godzinny tygodniowy czas prowadzenia pojazdu. To samo dotyczy dziennego okresu prowadzenia pojazdu, gdzie różnica polega na tym, że kierowca w komunikacji miejskiej może prowadzić przez 10 godzin dziennie, podczas gdy czas jazdy dziennej pozostałych kierowców wynosi 9 godzin dziennie (tylko 2 razy w tygodniu 10 godzin).**

W zakresie norm czasu skrócenie dobowego okresu prowadzenia pojazdu do 7,5 godzin oraz skrócenie tygodniowego łącznego czas prowadzenia pojazdu do 45 godzin przyczyni się do poprawy bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz do poprawy warunków socjalnych kierowców zatrudnionych w transporcie publicznym. Powyższa zmiana wpłynie również pozytywnie na stan zdrowia kierowców i wydłużenie ich

przydatności do zawodu oraz będzie zgodna z propozycją skrócenia dobowego czasu pracy kierowców zatrudnionych w komunikacji miejskiej do 9 godzin.

14. **Ponadto proponujemy wprowadzić do wykazu chorób zawodowych choroby kręgosłupa,** ponieważ to właśnie najczęściej kręgosłup najbardziej narażony jest przy pracy kierowców na różne zwyrodnienia.

---

15. **Do ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym wnosimy propozycje następujących zmian:**

W art. 92:

a) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. W przypadku, gdy podczas jednej kontroli drogowej stwierdzono, że kierujący dopuścił się kilku naruszeń w rozumieniu art. 9 § 2 Kodeksu wykroczeń, które zagrożone są karami grzywny o łącznej wartości przekraczającej kwotę 2000 zł, nakłada się karę grzywny w wysokości 2000 zł";

b) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. W przypadku, gdy podczas jednej kontroli stwierdzono, że osoba, o której mowa w ust. 3, dopuściła się kilku naruszeń w rozumieniu art. 9 § 2 Kodeksu wykroczeń, które zagrożone są karami grzywny o łącznej wartości przekraczającej kwotę 2000 zł, nakłada się karę grzywny w wysokości 2000 zł";

Uzasadnienie:

Ustawą z dnia 16 września 2011r.- o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2011 r., nr 244 poz. 1454) wprowadzone zostały do obiegu prawnego niekorzystne w stosunku do kierowców wykonujących przewóz drogowy oraz osób zarządzających transportem przepisy. Do ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2013r., poz. 1414, z późn. zm.) wprowadzono art. 92 ust. 1, który mówi, że kierujący wykonujący przewóz drogowy z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego podlega karze grzywny w wysokości do 2000 złotych oraz art. 92 ust. 3 osoba zarządzająca przedsiębiorstwem lub osoba zarządzająca transportem w

przedsiębiorstwie, o której mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009, a także każda inna osoba wykonująca czynności związane z przewozem drogowym, która naruszyła obowiązki lub warunki przewozu drogowego albo dopuściła, chociażby nieumyślnie, do powstania takich naruszeń, podlega karze grzywny w wysokości do 2000 złotych. Zgodnie z art. 92 ust. 2 i 4 wykaz naruszeń oraz wysokości grzywien za poszczególne naruszenia określają załączniki: nr 1 w stosunku do kierowców i nr 2 dla zarządzających transportem. Równolegle dodano art. 96 § 1a ust. 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2013r., poz. 395) w treści: „w postępowaniu mandatowym, w sprawach: naruszeń przestrzegania obowiązków lub warunków przewozu drogowego wymienionych w załączniku nr 1 i 2 do ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym, w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Inspekcji Transportu Drogowego lub Policji można nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł." Zmiany te doprowadziły do tego, iż kierowcy wykonujący przewóz drogowy oraz osoby zarządzające transportem w przedsiębiorstwach karani mogą być nieograniczoną liczbą mandatów na nieograniczoną przepisami kwotę. Wskazane powyżej przepisy nie posiadają rozstrzygnięcia jak w przypadku art. 96 § 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, który mówi, że: „w postępowaniu mandatowym można nałożyć grzywnę w wysokości do 500 zł, a w przypadku, o którym mowa w art. 9 § 1 Kodeksu wykroczeń – do 1000 zł." W art. 9 § 1 ustawy kodeks wykroczeń ustanowiono, że jeżeli czyn wyczerpuje znamiona wykroczeń określonych w dwóch lub więcej przepisach ustawy, stosuje się przepis przewidujący najsurowszą karę, co nie stoi na przeszkodzie w orzeczeniu środków karnych na podstawie innych naruszonych przepisów, zaś w § 2 przywołanej ustawy wskazano, że jeżeli jednocześnie orzeka się o ukaraniu za dwa lub więcej wykroczeń, wymierza się łącznie karę w granicach zagrożenia określoną w przepisie przewidującym najsurowszą karę, co nie stoi na przeszkodzie orzeczeniu środków karnych na podstawie innych naruszonych przepisów. Zatem powyższe nie znajduje odzwierciedlenia w postępowaniu mandatowym, gdyż w tego rodzaju postępowaniu funkcjonariusz organu kontrolnego grzywnę nakłada a nie orzeka (orzekać w sprawach o wykroczenia mogą jedynie sądy). Dlatego też w przypadku zbiegu wykroczeń Policja oraz Inspekcja Transportu Drogowego nałoży tyle mandatów, ile stwierdzi wykroczeń określonych w załącznikach nr 1 oraz nr 2 do ustawy o transporcie drogowym. Stanowi to pewnego rodzaju absurd prawny polegający na tym, iż w określonych przypadkach (zbiegu wykroczeń oraz woli przyjęcia mandatów karnych przez sprawcę czynów zabronionych) funkcjonariusze Policji oraz Inspekcji Transportu Drogowego mogą wymierzać kary wyższe aniżeli sądy.

W obecnie obowiązującym zapisie artykułu 92 ust. 1 oraz ust. 3 ustawy o transporcie drogowym brak jest jakichkolwiek hamulców do określania wysokości kary nakładanej w postępowaniu mandatowym na kierowcę i zarządzającego transportem w przedsiębiorstwie przez uprawnione organy państwowe.

Dodatkowo należy podkreślić, iż w przypadku, kiedy organ kontrolny ujawni szereg rażących naruszeń zasad wykonywania przewozu drogowego np. czas pracy kierowcy, stosowanie urządzeń rejestrujących oraz posiadania wymaganych dokumentów, kara nałożona na kierowcę lub zarządzającego transportem może przewyższyć karę, którą otrzyma zatrudniający ich przedsiębiorca. Notabene temu drugiemu ustawodawca zagwarantował dodatkowo ochronę w postaci przepisów art. 92a, 92b i 92c ustawy o transporcie drogowym. Za sprawą przedstawicieli oraz ekspertów branży transportu drogowego Forum Związków Zawodowych skierowane zostały wnioski o podjęcie inicjatywy ustawodawczej w przedstawionym zakresie do Sejmowej Komisji Infrastruktury oraz Ministerstwa Infrastruktury i rozwoju. Uzyskując pozytywne opinie zaproponowana poprawka została zaimplementowana do projektu ustawy o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz ustawy o systemie tachografów cyfrowych z dnia 7 kwietnia 2015r., gdzie na etapie konsultacji publicznych oraz uzgodnień międzyresortowych uzyskała akceptację przedstawicieli pracodawców oraz Ministerstwa Sprawiedliwości. Bez wprowadzenia do systemu odpowiednich przepisów regulujących górną granicę grzywny w postępowaniu mandatowym kryzys na rynku kierowców zawodowych będzie się w dalszym ciągu pogłębiał. To samo w przyszłości dotknie osoby mające zarządzać operacjami transportowymi w przedsiębiorstwach. Kara, jaką zagrożone są te dwie grupy pracownicze może przewyższyć wielokrotnie ich miesięczne dochody, co bezpośrednio wpłynie na pogorszenie się ich warunków socjalno-bytowych.

Do pozostałych przepisów występujących w projekcie ustawy o zmianie ustawy o czasie pracy kierowców oraz o zmianie ustawy o transporcie drogowym nie wnosimy uwag.

NSZZ „Solidarność”	OPZZ	Forum ZZ
Tadeusz Kucharski	*Krzysztof Morawski*	*Zenon Kopyściński*