

O czym przedsiębiorca nie wie, czyli porady dla właścicieli firm

data aktualizacji: 2019.03.15



Przedsiębiorco, czy wiesz, że rekompensatę za pracę w nocy najlepiej rozliczysz w ryczałcie? Nie stosuj jednak tego rozwiązania w przypadku dyżurów, bo nie zgodzi się na to Państwowa Inspekcja Pracy. Nie musisz zaś płacić za godziny nadliczbowe, wystarczy, że dasz pracownikowi dzień wolny. Radzimy też, byś ewidencję czasu pracy przechowywał w firmie nawet trzy lata. Inspekcja służb kontrolnych może być i stresująca, i kosztowna, gdyż kary za naruszenia ujawnione podczas kontroli w przedsiębiorstwie mogą sięgać nawet 40 tysięcy złotych. Porad udziela Ogólnopolskie Centrum Rozliczania Czasu Kierowców.

W jaki sposób należy zrekompensować dyżur?

Zgodnie z art. 9 ustawy o czasie pracy kierowców, dyżur może wynikać z trzech sytuacji:

- a. dyspozycji po normalnych godzinach pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę,
- b. czasu oczekiwania na prowadzenie pojazdu w załodze, gdy pracownik siedzi obok kierowcy, który prowadzi pojazd,
- c. wymaganych przerw wynikających z ustawy lub stosownych rozporządzeń oraz umów międzynarodowych.

W zależności od rodzaju dyżuru przepisy określają różne formy jego rekompensaty. Za

dyżur wskazany w punkcie a) kierowcy przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, najczęściej określone stawką miesięczną lub godzinową. Pracodawca ma również możliwość rekompensaty poprzez udzielenie czasu wolnego w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, jednak ustawodawca nie określił terminu, do końca którego ten czas wolny powinien zostać oddany – mówi Kamil Wolański, ekspert Ogólnopolskiego Centrum Rozliczania Czasu Kierowców.

Nieco inne zasady dotyczą rekompensaty za okresy dyżuru wskazane w punktach b) oraz c), za które przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w przepisach o wynagradzaniu obowiązujących u danego pracodawcy, nie niższe jednak niż w wysokości połowy wynagrodzenia wynikającego z osobistej stawki zaszeregowania pracownika. To 50 proc. kwoty określonej dla dyżuru wynikającego z dyspozycji pracownika po normalnych godzinach pracy.

W przypadku tzw. dyżuru 50 proc. ustawodawca nie przewidział możliwości rekompensaty czasem wolnym. Jednak w sytuacji niewypracowania wymiaru czasu pracy dyżur ten może zostać zaliczony do godzin przestoju po to, aby pracodawca nie ponosił podwójnego kosztu zarówno za czas godzin zaplanowanej, a niewykonanej pracy, jak i dyżur wynikający z przerw oraz jazdy w zespole – dodaje ekspert OCRK.

Wskazane rozwiązanie potwierdził Sąd Najwyższy wyrokiem z 18 stycznia 2012 r. sygn. akt II PK 116/11 (OSNP 2012/23–24/285) tłumacząc, że dyżury przypadające w normalnych godzinach pracy, podlegają zaliczeniu do czasu pracy, uzupełniając jego niewypracowany wymiar. Rozliczanie wykonane w ten sposób pozwala uniknąć sytuacji, w której kierowca będący głównie w dyspozycji na fotelu pasażera, zarabia lepiej niż jego zmiennik, który prowadzi w tym samym czasie pojazd.

Wielu pracodawców, chcąc uniknąć comiesięcznego dokładnego określania liczby godzin do wypłaty, wprowadza ryczałt, który odpowiada przewidywanej liczbie godzin dyżurów. Rozwiązanie to jest z powodzeniem stosowane w przypadku wynagrodzenia za pracę w nocy oraz w godzinach nadliczbowych. Jednak w przypadku dyżurów jest kwestionowane przez Państwową Inspekcję Pracy, gdyż kodeks nie przewiduje zryczałtowanego wynagrodzenia za ten składnik. W takim wypadku, jeśli w praktyce nie jest możliwe określenie dokładnej liczby godzin dyżuru w ciągu maksymalnie 10 dni po miesiącu, którego dotyczy rozliczenie (np. w wyniku dłuższej podróży służbowej kierowcy i braku możliwości odczytania danych z wykresówki lub karty kierowcy), przedsiębiorstwa stosują wypłatę zaliczki na poczet dyżurów w późniejszym czasie, weryfikowaną później z faktycznie powstałymi godzinami – wyjaśnia Wolański.

W jaki sposób należy rekompensować godziny nadliczbowe?

Godziny nadliczbowe to pojęcie ściśle związane z pracą kierowcy, szczególnie gdy chodzi o przewozy międzynarodowe. Fakt ten wynika z połączenia europejskich przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, odbierania odpoczynków i przerw, z polskimi przepisami regulującymi sposób naliczania wynagrodzenia za czas przepracowany.

Rozporządzenie nr 561/2006 zezwala na prowadzenie pojazdu w ciągu dwóch kolejnych tygodni przez maksymalnie 90 godzin. Przyjmując okres 4 tygodni, jako miesiąc pracy pracownika, sama czynność jazdy, przy jej maksymalnym wykorzystaniu, daje 180 godzin pracy kierowcy w miesiącu.

Do tej sumy należy doliczyć zdarzenia innych prac wynikających najczęściej z okresów obsługi załadunku i rozładunku, przeciętnie wynoszących około 20 godzin w miesiącu oraz codziennej 15-minutowej przerwy tzw. śniadaniowej, zaliczanej do czasu pracy wynoszącej w miesięcznym wymiarze około 5 godzin. Zatem miesięczna suma godzin pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy, wykonywana zgodnie z obowiązującymi regulacjami, nierzadko wynosi nawet 205 godzin. To w porównaniu z największą możliwą liczbą godzin do zaplanowania w miesiącach 2018 r., wynoszącą 184 godziny, daje co najmniej 21 godzin nadliczbowych – komentuje ekspert ds. rozliczania czasu pracy kierowców zawodowych.

Ważne jest, aby prawidłowo rekompensować ponadnormatywną pracę.

Podstawowy podział, który należy zastosować, opisując godziny nadliczbowe to:

- a. dobowe godziny nadliczbowe,
- b. średniotygodniowe godziny nadliczbowe.

Dobowe godziny nadliczbowe wynikają z pracy ponad 8 godzin lub w przypadku zastosowania systemu równoważnego, z pracy ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy (czyli praca ponad plan większy niż 8 do 12 godzin). Z kolei średniotygodniowe godziny nadliczbowe wynikają z przekroczenia przeciętnego tygodniowego czasu pracy, wynoszącego 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Oczywiście należy pamiętać o zasadzie, że dobowe godziny nadliczbowe nie wchodzą w skład nadgodzin średniotygodniowych. Upraszczając nieco wzór na ich wyliczenie - należy od liczby godzin faktycznej pracy w okresie rozliczeniowym odjąć wymiar czasu pracy, pomniejszony o nieobecności usprawiedliwione (jak urlop czy chorobowe) oraz wyliczone wcześniej dobowe godziny nadliczbowe – Kamil Wolański, OCRK.

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, zamiast wypłaty (oprócz podstawy) dodatkowego wynagrodzenia, pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolne od pracy (1:1). Udzielenie czasu wolnego może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czas wolny od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (1:1,5). Nie może to jednak spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Z uwagi na trudności z terminowym rozliczeniem faktycznej liczby godzin nadliczbowych kierowcy oraz tym, że jest to grupa pracowników, którzy z uwagi na charakter pracy wykonują ją stale poza zakładem pracy, pracodawcy nierzadko zastępują wynagrodzenia z dodatkiem za faktycznie przepracowane nadgodziny – ryczałtem. Jest to jedyne świadczenie, które zastępuje ściśle wyliczone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, przewidziane przez art. 1511 par. 4 kodeksu pracy.

Należy mieć na uwadze, że wysokość ustalonego ryczałtu powinna odpowiadać

przewidywanemu wymiarowi ponadplanowej pracy. Taka regulacja (ryczałt) nie pozbawia pracownika prawa roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nieobjętych ryczałem – mówi ekspert.

Jak długo należy przechowywać w firmie ewidencję czasu pracy?

Zgodnie z art. 25 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.

Przedsiębiorca jest zobowiązany przechowywać ewidencję:

- 3 lata dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- 2 lata dla pracowników zatrudnionych na umowie cywilnoprawnej/samozatrudnionych.

Jeśli ewidencja jest prowadzona w formie danych źródłowych (punkty 1-4), pracodawca zobowiązany jest dodatkowo do prowadzenia indywidualnych kart ewidencji nieobecności pracownika w pracy z podziałem na rodzaj i wymiar (urlopy, chorobowe).

Ile wynosi maksymalna kara nakładana na przedsiębiorcę?

Zgodnie z art. 92a ust. ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (tj. Dz.U. 2001 Nr 125 poz. 1371 ze zm.) podczas kontroli w przedsiębiorstwie kary mogą wynieść:

1. 15 000 zł – dla podmiotu zatrudniającego kierowców (za kierowców uważa się również osoby niezatrudnione przez podmiot wykonujący przewóz drogowy, wykonujące osobiście przewozy drogowe na jego rzecz) w liczbie średnio do 10 w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli,
2. 20 000 zł – dla podmiotu zatrudniającego kierowców w liczbie średnio od 11 do 50 w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli,

3. 25 000 zł – dla podmiotu zatrudniającego kierowców w liczbie średnio od 51 do 250 w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli,
4. 30 000 zł – dla podmiotu zatrudniającego kierowców w liczbie większej niż 250 w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli,
5. 40 000 zł – dla podmiotu wykonującego inne czynności związane z przewozem drogowym.

Źródło: