

PORADNIK - INFORMATOR

ZATRUDNIENIE
KIEROWCY

CZAS PRACY
KIEROWCY

WYNAGRODZENIE
KIEROWCY

OBOWIĄZKI
PRACODAWCY

OBOWIĄZKI KIEROWCY
JAKO PRACOWNIKA

ODPOWIEDZIALNOŚĆ
PRACODAWCY I
KIEROWCY JAKO
PRACOWNIKA

Część I



KIEROWCA ZAWÓD DEFICYTOWY

ASPEKTY PRACY
KIEROWCY



LEGI - TRANS

PORADNIK - INFORMATOR

Zasadniczym celem niniejszego poradnika - informatora jest przybliżenie niektórych aspektów związanych z pracą kierowcy, jego zatrudnieniem.

Tematyka związana z zatrudnieniem kierowcy i jego czasem pracy jest na tyle skomplikowana i zmieniająca się w sposób dynamiczny, że wiedza w tym zakresie szybko się dezaktualizuje.

Jednocześnie niejednokrotnie przepisy regulujące powyższą materię są ogólne i niejednoznaczne tzn. mogą być różnie interpretowane przez różne osoby.

Ponadto niniejsze opracowanie ma również na celu przybliżenie pozostałych spornych, trudnych kwestii związanych z regulacjami dotyczącymi szeroko rozumianego transportu drogowego.

W wielu kwestiach, które zostaną poruszone nie ma możliwości przedstawienia Państwu jednoznacznej i jasnej odpowiedzi. Jest to spowodowane często brakiem interpretacji danego przepisu dokonanej przez autora (brak wykładni autentycznej).

W takich sytuacjach zostaną zasygnalizowane kwestie sporne oraz możliwe rozwiązania poprzez wskazanie wykładni dokonanej przez np. sąd.



Czy możliwe, dopuszczalne jest zatrudnienie kierowcy w transporcie drogowym na podstawie umowy zlecenia?

W pierwszej kolejności należy wskazać na prawidłowe rozumienie i posługiwanie się odpowiednią terminologią.

Jeżeli mówimy o zatrudnieniu pracownika - kierowcy to musimy mieć świadomość, że zastosowanie będą miały przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 2 Kodeksu Pracy pracownikiem jest wyłącznie osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Jeżeli natomiast chcemy, aby kierowca świadczył pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej np. umowa zlecenia wówczas taka osoba jest zleceniobiorcą. Z kolei przedsiębiorca - przewoźnik zlecający wykonanie usługi przewozu (często usługi kierowania pojazdem) jest zleceniodawcą. W takich relacjach zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy.

Generalnie z punktu widzenia przepisów ustawy o Transporcie drogowym oraz ustawy o Czasie pracy kierowców dozwolone są obie formy świadczenia pracy - kierowania pojazdami tj. zarówno jako pracownik na podstawie umowy o pracę, jak i jako zleceniobiorca na podstawie umowy zlecenia.



Wyjątkiem od powyższej generalnej zasady jest wykonywanie przez przedsiębiorstwo przewozów na potrzeby własne zgodnie z art. 4 pkt 4 ustawy o Transporcie drogowym. Wówczas pojazd może być prowadzony wyłącznie przez samego przedsiębiorcę lub pracownika - zatrudnionego wyłącznie na podstawie umowy o pracę.

Na co zwracać uwagę?

Przykład: przedsiębiorca nie chce zawrzeć z kierowcą umowy o pracę. Wobec tego umawiają się, że praca będzie świadczona przez kierowcę na podstawie umowy zlecenia. Co miesiąc zawierają nową umowę zlecenia.

Zawieranie umowy zlecenia przez okres ciągły np. z miesiąca na miesiąc może sugerować, iż chodzi o pewną ciągłość zatrudnienia. W obowiązującym stanie prawnym nie kwestionuje się zatrudnienia kierowców na podstawie umów cywilnoprawnych, jednak należy pamiętać, że taka sytuacja może mieć miejsce, jeżeli stan faktyczny odpowiada przesłankom wymaganym do zatrudnienia na tej podstawie. W przedstawionym stanie faktycznym istnieją podstawy do podważenia umowy zlecenia i potraktowania tej umowy jako umowy o pracę (uznania że istnieje stosunek pracy).

Stosunek pracy charakteryzuje się tym, że pracownik zatrudniony na umowę o pracę wykonuje ją pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę za wynagrodzeniem.

Jednocześnie należy wskazać, że zgodnie z art. 22 § 1(2) nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy zastrzeżonych dla stosunku pracy tj. wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę za wynagrodzeniem.

W odniesieniu do przedstawionego przykładu trudno jednoznacznie określić czy ta osoba będzie wykonywała czynności kierowcy incydentalnie, skoro umowa będzie przedłużana z miesiąca na miesiąc i będzie zawierana na okresy miesięczne. Inaczej byłoby, gdyby firma zawierała z tym kierowcą umowę na każdy kurs oddzielnie w sytuacji, gdy np. jakiś inny pracownik zachoruje lub zawarła umowę zlecenie na miesiąc wskazując, że zleceniobiorca będzie zobligowany do przewozu towarów zgodnie z pojedynczym zleceniem przedstawionym przez zleceniodawcę.

Kto może zmienić umowę zlecenia na umowę o pracę?



W obecnym stanie prawnym organy Państwowej Inspekcji Pracy nie są uprawnione do wydawania decyzji nakazujących zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę. Inspektor pracy, w razie ustalenia, że łączący strony stosunek prawny wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy, może natomiast wnieść powództwo do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy (z powództwem takim może wystąpić również sam pracownik). Ostateczna ocena charakteru prawnego łączącego strony stosunku należy zatem do sądu.

Jakie mogą być konsekwencje zawarcia umowy zlecenia zamiast umowy o pracę?

Pracodawca, który zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, popełnia wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Podstawa prawna art. 284 (24) §1 pkt 1 Kodeksu pracy.



Wnioski

Jeżeli strony (przedsiębiorca i kierowca) zdecydują się na zawarcie umowy zlecenia w zakresie wykonywania pracy kierowcy niezwykle istotne jest sporządzenie umowy zlecenia o właściwej, odpowiedniej treści i zawierającej stosowne postanowienia, które nie będą wskazywały, że stosunek prawny łączący zleceniodawcę i zleceniobiorcę ma cechy stosunku pracy, a zatem wymagana jest umowa o pracę.