

Formularz zgłaszania uwag

do projektu ustawy o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw

L.P.	Jednostka redakcyjna do której zgłaszana jest uwaga	Podmiot zgłaszający uwagę	Uwaga wraz z propozycją nowego brzmienia przepisu	Uzasadnienie uwagi
1.	Art. 1 pkt 2	ZMPD	Uwaga dot. zmiany art. 3 ust 1 pkt 2 i 2a ustawy o transporcie drogowym , na mocy którego przepisów ustawy nie stosuje się do przewozu drogowego wykonywanego pojazdami lub zespołami pojazdów o dmc nieprzekraczającej 3,5 w krajowym transporcie drogowym i niezarobkowym przewozie drogowym rzeczy. Postulujemy objęciem przepisami ustawy powyższe pojazdy, które są wykorzystywane w krajowym transporcie drogowym i pozostawienie wyłączenia jedynie dla niezarobkowych przewozów pojazdami o dmc poniżej 3,5 t oraz poniżej 2,5 t dmc w transporcie drogowym rzeczy. Propozycja zapisu: 2) W art. 3 ust 1: a) Pkt 2 otrzymuje brzmienie: „2) o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 3,5 t w niezarobkowym przewozie rzeczy;”, b) Po pkt 2 dodaje się pkt 2a w brzmieniu: „2a) o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 2,5 t w	O ile prawo krajowe nie stanowi inaczej, przepisy dotyczące dostępu do zawodu przewoźnika drogowego nie miały zastosowania do przedsiębiorców wykonujących zawód przewoźnika drogowego rzeczy wyłącznie z wykorzystaniem pojazdów silnikowych, których dopuszczalna masa całkowita nie przekracza 3,5 tony, lub zespołów pojazdów, które nie przekraczają tego limitu. Liczba takich przedsiębiorstw, prowadzących działalność zarówno w zakresie przewozów krajowych, jak i międzynarodowych systematycznie rośnie. Aby poprzez określenie wspólnych przepisów uniknąć ewentualnych luk prawnych i zapewnić

			<i>transporcie drogowym rzeczy;”;</i>	minimalny poziom profesjonalizacji sektora wykorzystującego pojazdy silnikowe, które są przeznaczone wyłącznie do przewozu rzeczy i których dopuszczalna masa całkowita nie przekracza 3,5 tony, a tym samym aby zbliżyć warunki konkurencji między wszystkimi przewoźnikami wprowadzono w przepisach do rozporządzenia (WE) 1071/2009 stosowne zmiany, które obowiązkowo objęły swym zakresem przewoźników wykorzystujących w transporcie międzynarodowym pojazdy silnikowe lub zespoły pojazdów, które są przeznaczone wyłącznie do przewozu rzeczy i których dopuszczalna masa całkowita przekracza 2,5 tony, ale nie przekracza 3,5 tony. Z uwagi na fakt, że również krajowy sektor tych przewozów rozwija się w szybkim tempie, w ocenie ZMPD należy objąć również przewozy krajowe, wykonywane tego typu pojazdami przepisami rozporządzenia (WE) 1071/2009 oraz ustawy o transporcie drogowym aby zachować konkurencyjność pomiędzy podmiotami
--	--	--	--	--

				i profesjonalizm usług a tym samym zwiększyć bezpieczeństwo w ruchu drogowym i łańcuchu dostaw. Choć pojazdy, których dopuszczalna masa całkowita jest niższa od 3,5 t dmc, są wyłączone, co do zasady, z zakresu stosowania rozporządzenia (WE) nr 1071/2009 (art. 1 ust 4 lit a), to rozporządzenie to daje państwom członkowskim możliwość stosowania części lub wszystkich jego przepisów do takich pojazdów.
2.	W art. 1 po pkt. 2 dodać pkt 2a	ZMPD	Proponujemy dokonać zmiany w art. 4 pkt 21a w zakresie definicji bazy eksploatacyjnej , poprzez uszczegółowienie wymogów jakie musi spełnić ten obiekt. Propozycja zapisu: 2a) w art. 4 a) pkt 21 a otrzymuje brzmienie: „ baza eksploatacyjna- miejsce zawierające miejsca postojowe w ilości odpowiadającej co najmniej połowie liczby wykorzystywanych pojazdów, wyposażone w odpowiedni sprzęt techniczny i urządzenia techniczne umożliwiające prowadzenie działalności transportowej w sposób zorganizowany i ciągły, w skład której wchodzi co najmniej jeden z następujących elementów: miejsce załadunku, rozładunku lub łączenia ładunków,	Zgodnie z art. 3 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z dnia 21 października 2009 r. ustanawiającego wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego i uchylające dyrektywę Rady 96/26/WE , przedsiębiorcy wykonujący zawód przewoźnika drogowego muszą spełniać następujące wymogi: • posiadać rzeczywistą i stałą siedzibę w jednym z państw członkowskich; • cieszyć się dobrą reputacją;

			miejsce konserwacji lub napraw pojazdów;;	• posiadać odpowiednią zdolność finansową; oraz • posiadać wymagane kompetencje zawodowe. Warunki dotyczące spełnienia wymogu posiadania siedziby zostały określone w art. 5 powyższego rozporządzenia., który stanowi, że przedsiębiorca transportowy powinien prowadzić działalność związaną z pojazdami w sposób rzeczywisty i ciągły przy użyciu odpowiedniego sprzętu i urządzeń w bazie eksploatacyjnej. Rozporządzenie unijne nie określa dalej czym jest wspomniana baza. Do polskiej ustawy o transporcie drogowym wpisana została definicja bazy eksploatacyjnej , zgodnie z którą, <i>baza eksploatacyjna to miejsce wyposażone w odpowiedni sprzęt techniczny i urządzenia techniczne umożliwiające prowadzenie działalności transportowej w sposób zorganizowany i ciągły, w skład której wchodzi co najmniej jeden z następujących elementów: miejsce postojowe, miejsce załadunku, rozładunku lub łączenia ładunków, miejsce konserwacji lub</i>
--	--	--	--	---

				<i>naprawy pojazdów</i> wynika z. Mimo takiego doprecyzowania w polskich przepisach krajowych definicji bazy nadal pozostaje ona trudna do skontrolowania i zweryfikowania. ZMPD wnosi zatem o dalsze uszczegółowienie przepisów w tej kwestii poprzez dodanie do minimalnych wymogów jakie musi spełniać baza, posiadania miejsc postojowych. Proponujemy, aby wymóg ten dotyczył przynajmniej połowy liczby odpowiadającej liczbie pojazdów którymi dysponuje przedsiębiorca i na które zostały wydane wypisy z zezwolenia bądź licencji wspólnotowej.
3.	Art. 1 pkt 5 lit. b		Zmiana dotyczy art. 7a ust. 3 , w którym oprócz proponowanej zmiany w pkt. 6 proponuje się również zmianę brzmienia pkt. 3 Propozycja zapisu: 5) w art. 7a: b) w ust. 3: - pkt 3 otrzymuje brzmienie: „3) oświadczenie przedsiębiorcy, że dysponuje bazą eksploatacyjną wraz ze wskazaniem adresu bazy, jeżeli adres ten jest inny niż adres	Zgodnie z art. 3 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z dnia 21 października 2009 r. ustanawiającego wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego i uchylające dyrektywę Rady 96/26/WE , przedsiębiorcy wykonujący zawód przewoźnika drogowego musi spełniać m.in. wymóg posiadania rzeczywistej i stałej siedziby w jednym z państw

			wskazany zgodnie z ust. 2 pkt 1 wraz z zaświadczeniem wydanym przez właściwy ze względu na położenie bazy eksploatacyjnej organ gminy, potwierdzającym, że teren na którym zlokalizowana jest baza wykorzystywany jest do prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej i potwierdzeniem że za ten teren uiszczany jest należy podatek od nieruchomości dla gruntów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej;”;	członkowskich. W chwili składania wniosku o przyznanie zezwolenia na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego, przedsiębiorca składa oświadczenie pod groźbą odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń o posiadaniu takiej bazy i wskazuje jej adres. Wydaje się, że samo oświadczenie jest dokumentem niewystarczającym, dlatego proponujemy dodanie dwóch dodatkowych dokumentów twierdzących spełnienie wymogu posiadania bazy eksploatacyjnej w postaci zaświadczenia wydanego przez właściwy ze względu na położenie bazy eksploatacyjnej organ gminy, potwierdzającego, że teren na którym zlokalizowana jest baza wykorzystywany jest do prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej oraz potwierdzenia, że za ten teren uiszczany jest należy podatek od nieruchomości dla gruntów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Dwa dodatkowe zaświadczenia pozwolą na lepszą weryfikację prawdziwości
--	--	--	--	---

				składanych przedsiębiorcę oświadczeń.
4.	Art. 1 pkt 7		Postulujemy w art. 7 c skreślić dodany ust. 3 ustawy , który stanowi o obowiązkach osoby wyznaczonej do wykonywania zadań zarządzającego transportem. Osobą taką może być osoba fizyczna, która zawrze z przedsiębiorcą umowę cywilno – prawną.	Proponowane brzmienie art. 7c ust 3 w naszej ocenie wprowadza w błąd i sugeruje, że dowolna umowa może zostać zawarta z osobą wyznaczoną do wykonywania zarządzającego transportem, jak również nazywa taką osobę zarządzającym transportem. W związku z dodaniem do ww. art. ust 2, który ogranicza możliwość zarządzającego transportem do kierowania operacjami w nie więcej niż jednym przedsiębiorstwie oraz z uwagi na fakt że rozporządzenie (UE) 2020/1055 nie zmienia brzmienia art. 4 rozporządzenia (WE) 1071/2009, proponujemy zatem wykreślenie ust. 3 w zaproponowanym brzmieniu.
5.	Art. 1 pkt 12		Proponuje się usunięcie propozycji ustępu 3 w art. 11a	W związku z propozycją objęcia przepisami ustawy wykonywania przewozów pojazdami o dmc nieprzekraczającej 3,5 t w transporcie drogowym rzeczy zarówno krajowym jak i międzynarodowym, proponujemy wykreślenie propozycji ust. 3
6.	Art. 1 pkt 13		W art. 16 b dodawany ust. 8 nie zawiera wytycznych do wydania	Wytyczne do wydania rozporządzenia przez ministra wynikają z art. 92 ust. 1

			rozporządzenia przez właściwego ministra.	Konstytucji RP i wymagane są aby rozporządzenie takie było ważne.
7.	Art. 1 pkt 14 lit. a		Propozycja zmiany w dodawanym art. 29a ust. 2a, zawiera zapis dotyczący obowiązkowej karencji pomiędzy wykonywaniem przewozów kabotażowych wprowadzonych zmianami zawartymi w rozporządzeniu (UE) 2020/1055. W związku z niejasnością dotyczącą, od którego momentu należy liczyć okres obowiązkowego zakazu wykonywania powyższych przewozów na terytorium RP, proponujemy dodanie zdania drugiego w ust. 3 precyzującego powyższą kwestię. Propozycja zapisu: 14) w art. 29a: a) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu: „2a. Zabrania się wykonywania przewozów kabotażowych tym samym pojazdem lub, w przypadku zespołu pojazdów, pojazdem silnikowym tego samego pojazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez cztery dni od zakończenia przewozu kabotażowego. Przy czym okres karencji liczy się od następnego dnia następującego po zakończeniu przewozu kabotażowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. ”;	Zmiana do art. 29a w brzmieniu ustępów 2a-4 jest wdrożeniem do polskiego porządku prawnego przepisów zawartych w zmianie do rozporządzenia (WE) 1072/2009, w ramach tzw. Pakietu Mobilności. Już na etapie prac przewoźnicy zwracali uwagę na pewne niedookreślenia, które znalazły się w zapisie proponowanych zmian do poszczególnych artykułów. Między innymi taką niejasnością była kwestia, od którego momentu należy liczyć obowiązkową przerwę (<i>cooling - off period</i>) w wykonywaniu przewozów kabotażowych w danym przyjmującym państwie członkowskim. ZMPD stoi na stanowisku, że w polskich regulacjach prawnych, ten problem musi zostać bezwzględnie rozstrzygnięty . Proponujemy zatem dodanie w art. 29 a zdania drugiego w ust. 2a
8.	Art. 1 pkt 14 po lit. c dodać		Do art. 29a po ustępie 3 proponuje się dodać ustęp 5, w którym zostanie określone , że regulacje o których mowa w ust. 1 - 4 niniejszego artykułu mają zastosowanie także do przewoźników podczas wykonywania przez	Art. 10 ust. 7 rozporządzenia (WE) 19072/2009 stanowi, że w uzupełnieniu ust. 1–6 niniejszego artykułu, i w drodze

	lit. d		nich na terytorium RP usług obejmujących początkowe lub końcowe odcinki drogowe, stanowiące część operacji transportu kombinowanego między państwami członkowskimi. Propozycja zapisu: 14) w art. 29a: c) po ust. 3 dodaje się ust. 5 w brzmieniu: „ 5. Przepisy ust. 1-4 stosuje się odpowiednio do początkowych lub końcowych odcinków w drogowym przewozie rzeczy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, które stanowią część operacji transportu kombinowanego pomiędzy państwami członkowskim.”	odstępstwa od art. 4 dyrektywy 92/106/EWG, państwa członkowskie mogą przewidzieć, że art. 8 niniejszego rozporządzenia ma zastosowanie do przewoźników podczas wykonywania przez nich w danym państwie członkowskim także początkowych lub końcowych odcinków transportu drogowego, które są częścią operacji transportu kombinowanego pomiędzy państwami członkowskim. Stosowanie art. 8 ust. 4 niniejszego rozporządzenia do takich przewozów pozostaje bez uszczerbku dla wymogów wynikających z dyrektywy 92/106/EWG. Postulujemy zatem o wprowadzenie powyższych regulacji, w brzmieniu przewidzianym w art. 8 rozporządzenia (WE) 1072/2009, do ustawy o transporcie drogowym.
9.	Art. 1 po pkt. 16 dodać pkt. 16a		Proponujemy dokonać zmian w art. 32f w części wspólnej ust. 2 i ust. 3 w zakresie dotyczącym zawieszenia wydawania nowych świadectw kierowców , doprecyzowując, że zawieszenie dotyczy świadectw wydawanych dla nowozatrudniony kierowców. Propozycja zapisu:	W obecnym brzmieniu art. 32 ust. 2 oraz ust. 3 GITD, w przypadku gdy przedsiębiorca nie spełniał warunków stanowiących podstawę do wydania świadectwa lub podał nieprawidłowe informacje we wniosku o wydanie

			16a) w art. 32f a) w ust. 2 część wspólna otrzymuje brzmienie: „ - właściwy organ, o którym mowa w art. 32b, cofa świadectwo kierowcy i zawiesza wydawanie świadectw kierowcy dla nowo zatrudnionych w przedsiębiorstwie kierowców, przez okres roku.”; b) ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. W przypadku bardzo poważnego naruszenia dotyczącego świadectwa kierowcy, określonego w załączniku I do rozporządzenia Komisji (UE) 2016/403, organ, o którym mowa w art. 32b, cofa, w drodze decyzji administracyjnej, 1 wypis z licencji wspólnotowej na okres 6 miesięcy i zawiesza wydawanie świadectw kierowców dla nowo zatrudnionych w przedsiębiorstwie kierowców przez okres roku.”;	świadectwa kierowcy oraz w przypadku bardzo poważnego naruszenia określonego w zał. I do rozporządzenia Komisji UE nr 2016/403, zawiesza wydanie nowych świadectw kierowcy na okres 1 roku. Przez wydanie nowych świadectw rozumiane jest wydanie nawet tych świadectw dla pracujących w firmie kierowców , dla których w trakcie tego roku dokumenty skończyły ważność. Powyższe powoduje sytuację, w której nawet prawidłowo użytkowane świadectwa nie mogą zostać „przedłużone” . Dla przedsiębiorstw, które zatrudniają większą liczbę kierowców spoza UE, taka kara bywa niewspółmierna do naruszenia i jest wyjątkowo dotkliwa. Proponujemy zatem aby doprecyzować zapis ust 2 i 3 w art. 32 f , w sposób stanowiący, że zawieszenie wydawania nowych świadectw kierowcy dotyczy to świadectw wydawanych dla nowozatrudnionych kierowców, a nie tych świadectw, które zostały wydane i w trakcie okresu roku zawieszenia utraciły swoją ważność i muszą zostać przedłużone.
--	--	--	--	--

				Takie doprecyzowanie jest bardzo oczekiwane przez branżę i tych przedsiębiorców, którzy zatrudniają cudzoziemców. Przypominamy bowiem, że proces zatrudnienia w firmie transportowej kierowcę, obywatela państwa spoza UE jest bardzo skomplikowanych i czasochłonny, gdyż oprócz z świadectwa kierowca musi posiadać jeszcze dowód legalnego zatrudnienia w postaci zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi oraz ważną wizę z prawem do pracy lub zezwolenia na odbyć czasowy. Wszystkie te dokumenty są ważne łącznie i tylko razem zezwalają na prace na stanowisku kierowcy w ruchu międzynarodowym.
10.	Art. 1 pkt 20 lit. b	ZMPD	Proponujemy doprecyzowanie w art. 55 ust. 1 w pkt. 7 lit. c) modyfikacje zapisu dotycząca podania właściwej podstawy prawnej . Propozycja zapisu: b) w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7 w brzmieniu: „7) żądania okazywania i badania dokumentów dotyczących głównej działalności, w szczególności: a) umów przewozowych, innych umów będących podstawą do wykonania przejazdu drogowego, dokumentów dotyczących pojazdów,	Podstawa prawna wynika z rozporządzenia (WE) 1071/2009.

		którymi dysponuje przedsiębiorca, b) dokumentów księgowych, c) akt dotyczących pracowników, wymaganych rozporządzeniem (WE) 1071/2009, d) umów o pracę lub innych umów będących podstawą wykonywania przez kierowców usług kierowania pojazdem, e) dokumentów dotyczących zabezpieczenia społecznego, dokumentów zawierających dane na temat przydziału zleceń dla kierowców i ich delegowania, f) dokumentów zawierających dane na temat kabotażu, g) dokumentów zawierających dane na temat czasu prowadzenia pojazdu i okresów odpoczynku kierowców, h) wszelkich innych dokumentów, w celu weryfikacji spełnienia przez przedsiębiorcę warunków przewidzianych w przepisach, o których mowa w art. 4 pkt 22, i) dokumentów zawierających informacje na temat organizowana przewozów w taki sposób, aby pojazdy, którymi dysponuje przedsiębiorca i które są wykorzystywane w przewozach międzynarodowych, wracały do bazy eksploatacyjnej nie później niż w ciągu ośmiu tygodni od jej opuszczenia.”,	
--	--	---	--

11.	Art. 1 pkt 20 lit. d		Popokonujemy wykreślić zmianę do art. 55 ust. 1c w pkt.1 w zakresie dodania lit h-i.	Dodanie w art. 55 w ust. 1c w pkt. 1 lit h-i stanowiących, że kontroli podlegają także inne podmioty w tym wykonawcy i podwykonawcy jest nic nie mówiącym zapisem. Brak uzasadnienia do zmian w powyższym zakresie uniemożliwia ocenę jakie podmioty kryją się pod ogólnymi nazwami wykonawcy i podwykonawcy oraz jaki cel przyświecał powyższym zmianom. Proponujemy zatem wykreślenie powyższej zmiany lub jej doprecyzowanie poprzez zdefiniowanie podmiotów, o które rozszerzamy katalog podlegających kontroli.
12.	Art. 1 pkt 31 lit c), lp. 5 pkt. 5.10.a	ZMPD	W załączniku nr 3 do utd w lp. 5 dodano pkt 5.10.a określający nowe naruszenie polegające na dopuszczeniu do wykorzystywania przez kierowcę w pojeździe lub w miejscu zakwaterowania niewyposażonym w odpowiednią infrastrukturę noclegową i sanitarną regularnego tygodniowego okresu odpoczynku lub dowolnego tygodniowego okresu odpoczynku trwającego ponad 45 godzin wykorzystywanego jako rekompensata za skrócone tygodniowe okresy odpoczynku, za które kara wynosi 5000 zł. Proponujemy wykreślić ten punkt z załącznika ze względu na rażąco wysoką wysokość i niewłaściwy podmiot odpowiadający za naruszenie.	W załączniku nr 3 do ustawy w lp. 5 dodano pkt 5.10.a określający nowe naruszenie polegające na dopuszczeniu do wykorzystywania przez kierowcę w pojeździe lub w miejscu zakwaterowania niewyposażonym w odpowiednią infrastrukturę noclegową i sanitarną regularnego tygodniowego okresu odpoczynku lub dowolnego tygodniowego okresu odpoczynku trwającego ponad 45 godzin wykorzystywanego jako rekompensata

				za skrócone tygodniowe okresy odpoczynku. Kara pieniężna za powyższe naruszeni wynosi 5000 zł dla przedsiębiorcy, jednocześnie za to naruszenie karany jest także zarządzający transportem – 2000 zł oraz kierowca 1000zł. ZMPD stoi na stanowisku, że kara dla przedsiębiorcy jest rażąco wysoka. Brak odpowiednio infrastruktury hotelowej, parkingowej i sanitarnej jest podnoszony przez przewoźników z całej Europy. Zatem kara za odbiór w miejscu zakwaterowania niewyposażonym w odpowiednią infrastrukturę noclegową i sanitarną regularnego tygodniowego okresu odpoczynku lub dowolnego tygodniowego okresu odpoczynku trwającego ponad 45 godzin powinna być znacząco mniejsza. Ponadto w tym miejscu pragniemy zaznaczyć, że nie zawsze przedsiębiorca ma wpływ na to gdzie kierowca będzie odbierał odpoczynek , w jakim miejscu, jeśli będzie musiał odebrać go poza granicami kraju. Zgodnie ze zmianami do rozporządzenia (UE) 561/2006 art. 8 ust. 8a. <i>przedsiębiorstwo transportowe</i>
--	--	--	--	---

				<i>organizuje pracę kierowców w taki sposób, aby umożliwić im powrót do centrum operacyjnego pracodawcy, które jest zwyczajową bazą dla danego kierowcy i w którym rozpoczyna się jego tygodniowy okres odpoczynku, w państwie członkowskim siedziby pracodawcy lub powrót do miejsca zamieszkania kierowcy w każdym okresie czterech kolejnych tygodni, tak aby wykorzystali oni przynajmniej jeden regularny tygodniowy okres odpoczynku lub tygodniowy okres odpoczynku trwający ponad 45 godzin wykorzystywany jako rekompensata za skrócony tygodniowy okres odpoczynku.</i> A zatem jeśli przedsiębiorca wywiąże się z obowiązku, o którym mowa powyżej, którego naruszenie wiąże się z karą 1500 zł dla przedsiębiorcy i 500 zł dla zarządzającego, to odpowiedzialność za odbiór regularnego tygodniowego odpoczynku w miejscu do tego nieprzystosowanym lub w kabinie pojazdu powinna spocząć na kierowcy., jako podmiocie odpowiedzialnym za powstałe naruszenie.
--	--	--	--	---

13.	Art. 2 pkt 2	ZMPD	Dotyczy zmian w art. 8 brzmienia ust. 2 i 3. Proponujemy uchylenie zmiany i pozostawienie przepisu art. 8 w dotychczasowym brzmieniu.	Indywidualny rozkład czasu pracy kierowców jest odpowiednikiem stosowanego w Kodeksie pracy tzw. ruchomego czasu pracy, który jest uregulowany w art. 1401 K.p. Mimo takiej samej nazwy indywidualny rozkład czasu pracy wynikający z art. 142 K.p. i obowiązujący w przypadku kierowców indywidualny rozkład czasu pracy to instytucje prawne o całkowicie odmiennym charakterze. Instytucja indywidualnego rozkładu czasu pracy wynikająca z art. 142 K.p. jest bowiem indywidualnym uprawnieniem pracownika, wprowadzanym na jego pisemny wniosek, na podstawie którego zmiana ulega rozkład czasu pracy obowiązujący tylko tego pracownika, np. dni lub godziny pracy. Co ważne, wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy musi następować w ramach obowiązującego pracownika systemu czasu pracy. Celem tej instytucji jest zawsze dostosowanie godzin pracy do prywatnych potrzeb danej osoby. Wynikający z art. 8 ust. 2-3 ustawy indywidualny rozkład czasu pracy kierowców jest natomiast instytucją o całkowicie odmiennym charakterze.
-----	--------------	------	---	--

				Przed wszystkim myląca jest jego nazwa, gdyż tak naprawdę nie ma on cechy indywidualności, ponieważ wprowadza się go w praktyce dla ogółu kierowców zatrudnionych przez pracodawcę na podstawie porozumienia zbiorowego zawieranego ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi, gdy u danego pracodawcy nie działają związki zawodowe. Celem wprowadzenia tego rozwiązania w praktyce jest wyłączenie powstawania godzin nadliczbowych w wyniku planowanego naruszania doby pracowniczej i rozpoczynania pracy w kolejnym dniu wcześniej niż w dniu poprzednim (ponowne rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej). Jest to zatem instytucja analogiczna do wynikającej z art. 1401 § 1 K.p., a nie do indywidualnego rozkładu czasu pracy uregulowanego w art. 142 K.p. Zgodnie z art. 1401 § 1 K.p. rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Zgodnie z § 3 ww. przepisu ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi
--	--	--	--	--

				pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższe regulacje są więc w pełni zbieżne z przepisami art. 8 ust. 2-3 ustawy, które mają zostać wykreślone. Odnosząc się do zasadności proponowanej zmiany należy stwierdzić, że spowoduje ona zróżnicowanie sytuacji prawnej kierowców od innych grup zawodowych, w przypadku których czas pracy reguluje Kodeks pracy. Dzięki wykreśleniu art. 8 ust. 2-3 ustawy w praktyce będzie możliwe tzw. wyłączenie doby pracowniczej jedynie w stosunku do innych pracowników niż kierowcy, co spowoduje nierówne traktowanie różnych grup zawodowych w branży transportowej, gdyż pracownicy w magazynie, spedytory, itp. będą mogli mieć nadal planowaną pracę ponownie w tej samej dobie pracowniczej bez dodatkowych kosztów w postaci nadgodzin, a w przypadku kierowców będzie to niemożliwe. Mając powyższe na uwadze wydaje się zasadnym pozostawienie powyższej regulacji bez
--	--	--	--	--

				zmian, aby nie różnicować sytuacji prawnej kierowców i innych grup zawodowych pracowników. Wykreślenie ww. przepisów nie umożliwi zastosowania do kierowców regulacji ogólnej, wynikającej z art. 1401 § 1 K.p., gdyż materia doby pracowniczej jest uregulowana w przepisach ustawy, które w tym zakresie mają charakter <i>lex specialis</i>. Zatem w tym przypadku nie znajdzie zastosowania art. 4 ustawy, zgodnie z którym w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Oceniając powyższą propozycję legislacyjną należy stwierdzić, że będzie ona miała negatywny wpływ na sytuację finansową pracodawców w branży transportowej, gdyż planowanie zadań w dotychczasowy sposób będzie wiązało się z większymi kosztami płacowymi, wynikającymi z powstawania większej liczby godzin nadliczbowych dobowych.
14.	Art.2 pkt 3	ZMPD	Dotyczy zmian w art. 9 i dodaniu ustępu 7. Proponujemy uchylenie	W projekcie przewidziano, że

			proponowanej zmiany i pozostawienia brzmienia art. 9 w dotychczasowym brzmieniu.	wynagrodzenie za czas dyżuru kierowcy nie będzie wliczane do kwoty minimalnego wynagrodzenia, podobnie jak m.in. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i pracę w nocy. Ustawodawca przewidział jednocześnie wyjątek dotyczący sytuacji, gdy wynagrodzenie za dyżur będzie dotyczyło dyżurów stanowiących uzupełnienie wymiaru czasu pracy w przypadku jego niewypracowania przez kierowcę w danym okresie rozliczeniowym. W takiej sytuacji może być ono uwzględniane w wynagrodzeniu minimalnym. Oceniając powyższą zmianę należy po pierwsze zauważyć, że dotychczas wyłączenia z minimalnego wynagrodzenia są zawarte wyłącznie w art. 6 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm.), a więc właściwym rozwiązaniem legislacyjnym byłoby dodanie do ww. przepisu kolejnego wyjątku, a nie ujmowanie go w ustawie o czasie pracy kierowców. Ponadto należy zwrócić uwagę na
--	--	--	---	--

				niewielką skalę zastosowania takiego przepisu po zmianach zasad wynagradzania związanych z likwidacją podróży służbowych kierowców, gdyż to spowoduje znaczący wzrost wynagrodzeń zasadniczych, które będą z pewnością wyższe od wynagrodzenia minimalnego. Po trzecie wreszcie niecelowym jest przewidywanie wyjątku dotyczącego wynagrodzenia za dyżur w sytuacji, gdy nie został przez kierowcę wypracowany wymiar w okresie rozliczeniowym, gdyż od strony płacowej patrząc w takim przypadku kierowca otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w pełnej wysokości, a nie przelicza się żadnego wynagrodzenia za część godzin dyżuru, którym następnie uzupełnia się wynagrodzenie zasadnicze. Ponadto podkreślenia wymaga, że sytuacja powyższa nie ma oparcia w przepisach prawa, a jest wyinterpretowana jedynie z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2012 r. (II PK 116/11, OSNP 2012/23-24/285), a więc w pierwszej kolejności należałoby zmienić przepis art. 9 ust. 3 ustawy dotyczący dyżurów
--	--	--	--	---

				odbywanych przez kierowców wykonujących przewozy w załodze, a dopiero w następnej kolejności regulować konsekwencje płacowe takiego stanu.
15.	Art. 2 pkt 4	ZMPD	Zmiana w art. 11 w brzmieniu ust. 2a. Proponujemy uchylenie zmiany i pozostawienie art. 11 w dotychczasowym brzmieniu.	Zmiana proponowana w powyższym przepisie spowoduje konieczność układania rozkładów czasu pracy (harmonogramów) w przewozach rzeczy. Zmiana ta powiązana jest z brzmieniem art. 15 ust. 6 ustawy, i oznacza, że również w systemie równoważnym, w którym pracuje znakomita większość kierowców zatrudnionych w transporcie międzynarodowym będzie konieczność tworzenia harmonogramów czasu pracy. ustawa w projektowanym kształcie nie będzie wskazywała okresu, na jaki mają być tworzone rozkłady czasu pracy, gdyż poza wykreśleniem przewozów rzeczy z art. 11 ust. 2a nie wprowadzono pozytywnej regulacji dotyczącej tego zagadnienia. W ustawie w dotychczasowym brzmieniu w trzech przepisach znajdziemy zasady

				tworzenia rozkładów czasu pracy (harmonogramów): • art. 11 ust. 2 ustawy – zobowiązujący do tworzenia harmonogramów czasu pracy w przewozach regularnych osób o trasach dłuższych niż 50 km (komunikacja międzymiastowa, dalekobieżna) na okresy co najmniej 2-tygodniowe, • art. 19 ustawy – zobowiązujący do tworzenia harmonogramów czasu pracy na okresy 1-miesięczne w przypadku zatrudnienia kierowcy w tzw. systemie mieszanego czasu pracy, stanowiącego połączenie systemu równoważnego i przerywanego, co powinno mieć miejsce bez względu na rodzaj wykonywanych przewozów, • art. 31e ust. 1 ustawy – zobowiązujący do tworzenia 1-miesięcznych rozkładów czasu pracy dla kierowców zatrudnionych w przewozach regularnych osób o trasach do 50 km, czyli w głównej
--	--	--	--	--

				mierze w komunikacji miejskiej. Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że w ustawie nie będzie przepisu określającego zasady tworzenia rozkładów czasu pracy w przewozach rzeczy, co z kolei spowoduje konieczność odwołania się do przepisów Kodeksu pracy, na mocy art. 4 ustawy. W Kodeksie pracy problematyki rozkładów czasu pracy dotyczy przepis art. 129 § 3 K.p., zgodnie z którym harmonogramy muszą być tworzone na okresy minimum 1 miesiąca bez względu na długość okresu rozliczeniowego, ale muszą być one podawane do wiadomości pracowników co najmniej na 7 dni przed rozpoczęciem tego okresu. Zastosowanie powyższego przepisu do kierowców oznacza konieczność zaplanowania pracy kierowcom w przewozach towarowych z dużym wyprzedzeniem, wynoszącym ok. 1,5 miesiąca. Takie działanie będzie bardzo trudne w praktyce ze względu na krótkie terminy zamówień transportowych i
--	--	--	--	---

				będzie generowało dużo dodatkowej pracy administracyjnej dla osób organizujących pracę kierowców, które będą musiały następnie zmieniać harmonogramy w trakcie miesiąca dostosowując je do rzeczywistych potrzeb, wynikających z wpływających zamówień. Istnienie harmonogramu będzie się ponadto wiązało z koniecznością wprowadzenia zmian w systemach informatycznych służących rozliczaniu czasu pracy kierowców. Postulujemy o wykreślenie proponowanej zmiany i pozostawienie przepisu w aktualnej treści, ewentualnie doprecyzowanie przepisów w sposób pozwalający zaplanować rozkład (harmonogram) czasu pracy na okres krótszy niż 1 miesiąc (np. 2 tygodnie).
16.	Art. 2 pkt 6	ZMPD	Zmiana w art. 20 polegająca na dodaniu po ust. 1 a. Dodanie tego przepisu jest bezprzedmiotowe i należałoby z niego zrezygnować, gdyż jego wprowadzenie spowoduje szereg wątpliwości natury prawnej i znacząco skomplikuje rozliczanie godzin nadliczbowych kierowców, a co więcej spowoduje zróżnicowanie w tym zakresie pomiędzy kierowcami a innymi pracownikami, co nie znajduje uzasadnienia aksjologicznego.	Projektodawca wskazuje, że w związku z wprowadzeniem powyższego przepisu nie będzie możliwe stosowanie zasady, że w innym dniu, aby zrównoważyć wydłużony czas pracy, kierowca będzie pracował krócej także o ten czas ponad

				12 godzin. Powyższe wyjaśnienia są co najmniej niezrozumiałe i stawiają pod znakiem zapytania dotychczasową konstrukcję godzin nadliczbowych u kierowców. Dotychczas art. 20 ust. 1 ustawy przewiduje, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego kierowcę systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Jest to definicja zbieżna z definicją wynikającą z art. 151 § 1 K.p., a więc mamy w systemie prawa pracy jedno spójne rozumienie pracy w godzinach nadliczbowych. W definicji tej (zarówno w K.p. jak i ustawie o czasie pracy kierowców) odwołujemy się do dwóch pojęć: norma czasu pracy oraz przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z rozkładu czasu pracy. Zatem godziny nadliczbowe dobowe powstają nie tylko po przekroczeniu 12-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy, ale po
--	--	--	--	---

				przekroczeniu każdego przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy obowiązującego kierowcę, czyli zaplanowanego do przepracowania – wynoszącego powyżej 8 godzin, np. 9, 10, czy 11 godzin. Należy zauważyć przy tym, że pojęcie „przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy” jest pojęciem charakterystycznym jedynie dla równoważnego czasu pracy i nie występuje ono w innych systemach czasu pracy, a ustawodawca określa jedynie maksymalną wielkość w przepisach, co nie oznacza obowiązku planowania pracy jedynie w wymiarze wynoszącym 12 godzin na dobę. W projekcie przewidziano wprowadzenie nowego przepisu o treści: „W systemie równoważnego czasu pracy przy przewozie rzeczy lub okazjonalnym przewozie osób, praca powyżej 12 godzin w danej dobie jest pracą w godzinach nadliczbowych.”, który zostanie dodany po przepisie definiującym nadgodziny, który został opisany powyżej. Wprowadzenie przepisu o takiej treści powoduje
--	--	--	--	--

				pytanie o cel takiej regulacji? Z uzasadnienia projektu wynika tylko niezrozumiałe i jednostronne spojrzenie, zgodnie z którym celem jest ograniczenie możliwości równoważenia krótszym czasem pracy w innej dobie pracy wykonywanej w wymiarze powyżej 12 godzin. W tym aspekcie pojawia się jednak wątpliwość, czy aktualnie takie sytuacje mogą mieć w ogóle miejsce? Otóż, przyjmując aktualną definicję pracy w godzinach nadliczbowych każda praca powyżej 12 godzin musi zostać automatycznie uznana za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie ma więc prawnej możliwości pracy np. w wymiarze 15 godzin bez stwierdzenia pracy w godzinach nadliczbowych i zrównoważenia takiej pracy w innej dobie, aby nie powstały godziny nadliczbowe. Sens tego przepisu można by odczytywać tylko wtedy, gdy połączymy go z zastosowaniem indywidualnego rozkładu czasu pracy z art. 8 ust. 2 i 3 ustawy w aktualnym brzmieniu, gdyż wtedy teoretycznie możliwa jest sytuacja, że kierowca pracuje w danej dobie pracowniczej 12
--	--	--	--	---

				godzin, następnie korzysta z 11-godzinnego odpoczynku dziennego i ponownie rozpoczyna pracę w tej samej dobie pracując kolejne 12 godzin, przy czym nie powstają w takim przypadku nadgodziny, mimo że 3 pierwsze godziny przypadają na poprzednią dobę pracowniczą. Jednak dodanie tego przepisu przy jednoczesnym wykreśleniu art. 8 ust. 2-3 ustawy jest niezrozumiałe, gdyż wtedy bez konieczności dodawania nowego przepisu i tak każda praca w dobie powyżej 12 godzin będzie automatycznie uznawana za pracę w godzinach nadliczbowych dobowych i nie będzie możliwości jej rekompensaty przez pracodawcę krótszym dobowym wymiarem czasu pracy zaplanowanym w innym dniu roboczym. Dodanie powyższego przepisu spowoduje również szereg wątpliwości dotyczących relacji pomiędzy dotychczasową definicją nadgodzin, wynikającą z art. 20 ust. 1 ustawy, a nowym przepisem. Pojawia się bowiem pytanie, jak po zmianach potraktować pracę powyżej
--	--	--	--	--

				przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, ale nie wynoszącego 12 godzin, czyli np. 10 godzin. W tym zakresie zasadne jest bowiem pytanie, czy biorąc pod uwagę nowy przepis praca powyżej wymiaru 10-godzinnego powinna być w ogóle traktowana jako nadliczbowa, skoro w przepisie jest odwołanie jedynie do wymiaru 12-godzinnego. Jego dodanie skomplikuje ponadto rozliczanie pracy w dniach wolnych od pracy w wymiarze dłuższym niż 8 godzin, ale krótszym niż 12 godzin. Dotychczas przyjmuje się, że w takim przypadku praca powyżej 8 godzin stanowi nadgodziny dobowe, ale po dodaniu nowego przepisu wprowadzającego zasadę, zgodnie z którą nadgodziny dobowe będą występowały powyżej maksymalnego przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, czyli 12 godzin taka teza będzie wątpliwa. Wydaje się, że skutkiem takiego działania musiałoby być przyjęcie, że wszystkie godziny pracy w dniu wolnym od pracy do 12 godzin w takim dniu są nadgodzinami
--	--	--	--	---

				średniotygodniowym, wynagradzanymi dodatkiem 100% wynagrodzenia. Powyższa zamiana zatem będzie skutkowała wzrostem kosztów pracowniczych po stronie pracodawców, co nie zostało uwzględnione w Ocenie Skutków Regulacji dołączonych do projektu ww. zmiany ustawy.
17.	Art. 2 pkt 11	ZMPD	Proponujemy zmianę w art. 25 w ust. 2 polegającą na wykreśleniu pkt 5 oraz w ust 4 polegającą na wykreśleniu punktu 2. Propozycja zapisu: 11) art. 25 otrzymuje brzmienie: „Art. 25.1. Pracodawca prowadzi dla każdego kierowcy ewidencję czasu pracy do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. 2. Ewidencja obejmuje pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, z uwzględnieniem: 1) zapisów na wykresówkach;	W art. 25 ust. 2 ustawy określono zakres przedmiotowy ewidencji czasu pracy kierowcy, wskazując jej obowiązkowe elementy, do których zaliczono: • pracę w poszczególnych dobach, w tym w niedziele i święta, • pracę w porze nocnej, • pracę w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, • dyżury, • urlopy, • zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione

			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; 3. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy w postaci papierowej lub elektronicznej. 4. Ewidencję czasu pracy pracodawca udostępnia kierowcy na jego wniosek. „;”	nieobecności w pracy. Przyjęto w przepisie, że dane w ewidencji powinny być ujmowane „z uwzględnieniem” zapisów na wykresówkach, wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego, plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego, innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaju wykonywanej czynności oraz rejestrów opracowanych na podstawie 3 pierwszych z ww. dokumentów. ewidencja będzie obecnie tabelą (rejestrem) z danymi o określonym minimalnym zakresie przedmiotowym, która powstanie na podstawie dokumentacji źródłowej, czyli analizy danych pochodzących z tachografów lub kart drogowych w przypadku przewozów wykonywanych pojazdem niewyposażonym w tachograf. Będzie więc ona w praktyce rejestrem opracowanym na podstawie danych źródłowych dotyczących prowadzenia pojazdu i innych aktywności kierowcy. Błędne jest zatem uregulowanie, że dane w ewidencji powinny być ujmowane także z
--	--	--	--	---

				uwzględnieniem rejestrów opracowywanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt 1-3 komentowanego przepisu, gdyż takim rejestrem jest właśnie ewidencja czasu pracy, której dotyczy komentowany przepis. Należy zatem w powyższym przepisie wykreślić pkt 5. Odnosząc się z kolei do zakresu przedmiotowego danych zawartych w ewidencji czasu pracy zaproponowanego przez ustawodawcę należy stwierdzić, że jest to zakres analogiczny do wynikającego z nieobowiązującego już § 8 pkt 1 rozporządzenia MPiPS z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 894 ze zm.), czyli starego rozporządzenia dotyczącego akt osobowych. Od dnia 1 stycznia 2019 r. obowiązuje nowe rozporządzenie MRPiPS z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369), które zastąpiło ww. rozporządzenie i jest w nim określony bardziej szczegółowy zakres danych,
--	--	--	--	---

				które powinny być zawarte w ewidencji czasu pracy. Jeśli więc zamysłem ustawodawcy było wprowadzenie rozwiązań analogicznych jak dotyczące ogółu pracowników, to zakres danych wymienionych w art. 25 ust. 2 ustawy powinien pokrywać się z zakresem ujętym w § 6 pkt 1 lit. a) rozporządzenia MRPiPS z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej. W art. 25 ust. 4 ustawy przyjęto, że ewidencję czasu pracy pracodawca udostępnia kierowcy na jego wniosek oraz przechowuje ją przez okres 10 lat po zakończeniu okresu nią objętego a następnie archiwizuje na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Komentując powyższy przepis należy stwierdzić, że nie budzi żadnych wątpliwości pkt 1 ww. przepisu dotyczący udostępniania ewidencji kierowcy, ale ogromne wątpliwości budzi pkt 2 dotyczący przechowywania ewidencji czasu pracy. Z uzasadnienia projektu wynika, że zmiany w tym zakresie są wprowadzane w celu zapobieżenia zniszczenia dokumentacji przed upływem przedawnienia, o
--	--	--	--	---

				którym mowa w dziale XIV Kodeksu pracy, a także zachowania jej dla potrzeb emerytalno-rentowych. Niestety proponowana treść nie stanowi realizacji postawionych założeń oraz jest nie do zaakceptowania w proponowanym brzmieniu. Wykreślenie pkt 2 spowoduje, że w zakresie przechowywania ewidencji czasu pracy kierowców znajdą zastosowanie ogólne regulacje Kodeksu pracy, a więc będzie ona przechowywana tak jak całość dokumentacji pracowniczej przez cały okres zatrudnienia, oraz dodatkowo przez okres 10 lat liczonych od końca roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy kierowcy (art. 94 pkt 9b Kodeksu pracy), w ten sposób zostanie spełniony cel zamierzony przez ustawodawcę, aby ujednolicić zasady przechowywania ewidencji czasu pracy kierowców z inną dokumentacją pracowniczą.

