

EW EUROWAG

1996 | 2026

30
YEARS


of driving
together



Prawo pracy w firmie transportowej

Odpowiedzi na najczęstsze pytania przedsiębiorców



 **Go far.**
eurowag.com

Spis treści:

01. Wstęp	3
02. Jak rozwiązać stosunek pracy z kierowcą, który przechodzi na emeryturę?	5
03. Czy pracodawca może udzielić kierowcy więcej dni urlopu niż przewiduje Kodeks pracy?	6
04. Dłgie L4 kierowcy – czy przed powrotem do pracy konieczne są badania kontrolne?	7
05. Co zrobić z aktami osobowymi po likwidacji firmy?	9
06. Jak długo należy przechowywać dokumentację pracowniczą?	9
07. Czy możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę z kierowcą objętym ochroną przedemerytalną?	10
08. Czy można dopuścić kierowcę do pracy na jeden dzień próbny, bez zawarcia umowy?	11
09. Urlop bezpłatny a świadczenia pracownicze	12
10. Czy cudzoziemiec pracujący jako kierowca w Polsce musi wymienić prawo jazdy na polskie?	12
11. Jak prawidłowo określić miejsce wykonywania pracy kierowcy w umowie o pracę?	13
12. Jakie dokumenty powinien mieć kierowca w transporcie międzynarodowym?	13
13. Czy można czasowo powierzyć kierowcy inne obowiązki?	14
14. Kiedy można wypłacić ekwiwalent za zaległy urlop?	14
15. Czy możesz zawrzeć ze swoim kierowcą umowę zlecenia na czas jego urlopu wypoczynkowego?	15
16. Czy informacja o zmianie siedziby firmy powinna być przekazana pracownikom w formie pisemnej?	15
17. Czym są „wirtualne diety” i jaki mają wpływ na wynagrodzenie kierowcy?	16
18. Kierowca nie stawiał się do pracy i nie mamy z nim kontaktu – czy można zastosować zwolnienie dyscyplinarne?	17
19. Czy zatrudniając kierowcę objętego ochroną przedemerytalną, musisz zapewnić mu zatrudnienie aż do emerytury?	18
20. Kierowca spowodował szkodę w firmie – czy można potrącić jej wartość z wynagrodzenia?	19
21. Czy kierowca może jednocześnie wykonywać pracę mechanika w tej samej firmie bez zmian w umowie lub dodatkowych badań?	20
22. Czy można rozwiązać umowę z kierowcą pobierającym świadczenie rehabilitacyjne?	21
23. Jakie środki dyscyplinujące można zastosować wobec kierowcy naruszającego obowiązki pracownicze?	22
24. Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia – jak obliczyć wynagrodzenie?	23
25. Jak należy prawidłowo ustalać kolejność wykorzystywania urlopu wypoczynkowego przez pracownika oraz jakie znaczenie ma w tym zakresie przedawnienie roszczenia o urlop?	24
26. Jak długo ważne jest skierowanie na badania lekarskie dla pracownika?	25
27. Czy kierowca z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności może pracować w systemie równoważnym?	26
28. Czy pracodawca może dopuścić kierowcę do pracy na podstawie badań wykonanych bez skierowania?	27
29. Czy okres próbny kierowcy zatrudnionego od 9 kwietnia 2025 r. do 9 lipca 2025 r. został prawidłowo wyliczony jako pełne 3 miesiące zgodnie z przepisami Kodeksu pracy?	28
30. Jaki jest maksymalny okres trwania umowy na okres próbny?	29
31. Zatrudnianie cudzoziemców – czy należy przetłumaczyć umowę o pracę?	30
32. Podsumowanie	32

Wstęp

Prowadzenie firmy transportowej to nie tylko organizacja przewozów i zarządzanie flotą. Równie istotnym obszarem jest stosowanie przepisów prawa pracy w codziennej praktyce przedsiębiorstwa.

Zatrudnianie kierowców zawodowych wiąże się ze specyficznymi obowiązkami pracodawcy. Oprócz Kodeksu pracy przedsiębiorcy transportowi muszą uwzględniać regulacje dotyczące czasu pracy kierowców, mobilności pracowników, delegowania czy zatrudniania cudzoziemców. W praktyce oznacza to liczne wątpliwości pojawiające się w codziennym zarządzaniu firmą transportową.

Nasze doświadczenie nabyte podczas współpracy z przedsiębiorstwami transportowymi wyraźnie wskazuje, że wiele problemów nie wynika z braku znajomości przepisów, lecz z wątpliwości pojawiających się w codziennych sytuacjach kadrowych. Wątpliwości budzą między innymi kwestie

ustalania zakresu obowiązków kierowcy, kompletowania dokumentacji wymaganej w transporcie międzynarodowym, kierowania pracownikami na badania wstępne i okresowe, udzielania urlopów czy zatrudniania cudzoziemców. Często dotyczą również sposobu reagowania na naruszenia obowiązków pracowniczych oraz prawidłowego kształtowania wynagrodzeń kierowców.

Do powyższych zagadnień odnosimy się w dalszej części publikacji. Materiał kierujemy przede wszystkim do:

- właścicieli firm transportowych,
- menadżerów flot,
- osób odpowiedzialnych za kadry i HR w firmach logistycznych,
- przedsiębiorców zatrudniających kierowców zawodowych.



Naszym celem było stworzenie kompendium, które pozwoli szybko znaleźć odpowiedź na konkretny problem i minimalizować ryzyko błędów w obszarze prawa pracy.

Zapraszamy do lektury!



Nasze karty paliwowe



[Dowiedz się więcej](#)

Korzyści z karty paliwowej

- ✔ Wydajność i oszczędność: Korzystaj z konkurencyjnych cen paliw w całej Europie.
- ✔ Zaawansowane bezpieczeństwo: Dzięki Fuel Guard i Card Lock Twoje transakcje paliwowe są bezpieczne.
- ✔ Szeroka sieć akceptacji: Tankuj na tysiącach stacji w naszej rozbudowanej sieci, zapewniając sobie wygodę niezależnie od trasy.
- ✔ Nowe źródła energii: Korzystaj z HVO, bioLNG i eMobility, aby ograniczyć emisję CO2 i koszty.
- ✔ Karta Eurowag Visa: Płać cyfrowo i bezgotówkowo oraz zyskaj 100% kontrolę nad wydatkami kierowców w trasie.

Oszczędzaj czas,
oszczędzaj pieniądze.

02. Jak rozwiązać stosunek pracy z kierowcą, który przechodzi na emeryturę?

Zakończenie umowy o pracę z pracownikiem przechodzącym na emeryturę może nastąpić na dwa sposoby.



Pierwszym rozwiązaniem jest **wypowiedzenie umowy o pracę**, czyli jednostronne oświadczenie woli (najczęściej ze strony pracownika) o wypowiedzeniu umowy. Stosunek pracy rozwiązuje się wówczas po upływie ustawowego okresu wypowiedzenia. W treści dokumentu warto wskazać, że powodem zakończenia zatrudnienia jest przejście pracownika na emeryturę.



Drugim sposobem jest **rozwiązanie umowy za porozumieniem stron**. To często wygodniejsza forma zakończenia współpracy, ponieważ pozwala ustalić dowolny termin rozwiązania umowy. W wielu przypadkach pracownik i pracodawca decydują się na takie rozwiązanie, aby dopasować moment zakończenia zatrudnienia do planów zawodowych lub organizacyjnych firmy.



03. Czy pracodawca może udzielić kierowcy więcej dni urlopu, niż przewiduje Kodeks pracy?

Tak – Kodeks pracy określa jedynie minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego.

Wynosi on:

20 dni – dla pracowników ze stażem pracy krótszym niż 10 lat,

26 dni – dla pracowników, których staż pracy wynosi co najmniej 10 lat.

Przy ustalaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego należy pamiętać, że jego wysokość uzależniona jest od łącznego stażu pracy pracownika. Do stażu tego wlicza się zarówno okresy zatrudnienia, jak i – w przewidzianym przepisami zakresie – okresy ukończonej nauki, a od maja 2026 r. również określone okresy wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności umów zlecenia.

Powyższe przepisy nie oznaczają jednak, że pracodawca nie może przyznać pracownikom większej liczby dni wolnych. Prawo pracy dopuszcza bowiem wprowadzanie rozwiązań korzystniejszych dla pracownika.

Dodatkowe dni urlopu mogą zostać określone między innymi:

- ✓ w regulaminie pracy,
- ✓ w układzie zbiorowym pracy,
- ✓ bezpośrednio w umowie o pracę.

Niektóre firmy transportowe wprowadzają dodatkowe dni wolne np. dla kierowców o długim stażu pracy lub dla pracowników wykonujących szczególnie wymagające zadania.



04. Długie L4 kierowcy – czy przed powrotem do pracy konieczne są badania kontrolne?



Jeżeli pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim dłużej niż 30 dni, pracodawca ma obowiązek skierować go na badania kontrolne przed dopuszczeniem do pracy.

Jak wskazuje art. 229 § 2 Kodeksu Pracy, obowiązek ten istnieje **niezależnie od tego, czy pracownik nadal posiada ważne badania okresowe**. Celem badań kontrolnych jest potwierdzenie, że pracownik odzyskał zdolność do wykonywania pracy na swoim stanowisku.

W przypadku kierowców ma to szczególne znaczenie, ponieważ wykonywana przez nich praca wiąże się z odpowiedzialnością za bezpieczeństwo ruchu drogowego. Dopuszczenie kierowcy do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego może skutkować poważnymi konsekwencjami dla przewoźnika.



OCRK – pełne wsparcie w rozliczaniu czasu pracy kierowców

Wybierz odpowiedni pakiet
dla swojej firmy transportowej

[Dowiedz się więcej](#)

05. Co zrobić z aktami osobowymi po likwidacji firmy?

Likwidacja przedsiębiorstwa nie oznacza, że dokumentacja pracownicza przestaje być potrzebna. Przepisy jasno określają, że akta osobowe pracowników muszą być przechowywane przez określony czas nawet po zakończeniu działalności firmy.

W przypadku likwidacji przedsiębiorstwa, dokumentacja pracownicza powinna zostać przekazana do wyspecjalizowanego podmiotu

zajmującego się przechowywaniem akt osobowych. Obowiązek wskazania takiego podmiotu spoczywa zazwyczaj na likwidatorze lub syndyku. Ponadto likwidator lub syndyk są zobowiązani zabezpieczyć środki finansowe umożliwiające przechowywanie dokumentacji pracowniczej przez cały wymagany przepisami okres, który pozostał do upływu ustawowego terminu jej archiwizacji.

06. Jak długo należy przechowywać dokumentację pracowniczą?

Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej zależy przede wszystkim od momentu nawiązania stosunku pracy:



- ✔ **50 lat** – dla pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 roku,
- ✔ **50 lat** – dla stosunków pracy zawartych między 1999 a 2018 rokiem, chyba że pracodawca przekazał raport informacyjny do ZUS (wówczas następuje skrócenie okresu przechowywania do 10 lat),
- ✔ **10 lat** – dla pracowników zatrudnionych od 1 stycznia 2019 roku.

07. Czy możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę z kierowcą objętym ochroną przedemerytalną?

Ochrona przedemerytalna dotyczy pracowników, którym do osiągnięcia wieku emerytalnego brakuje nie **więcej niż cztery lata** i odnosi się do trybu wypowiedzenia – wyłącznie dokonywanego przez pracodawcę. Umowę można zatem rozwiązać:

- ✔ za porozumieniem stron,
- ✔ z inicjatywy pracownika,
- ✔ w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- ✔ w trybie dyscyplinarnym, jeżeli pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków.

Ochrona przedemerytalna nie oznacza więc automatycznej gwarancji zatrudnienia aż do momentu przejścia na emeryturę. Ochrona ta nie występuje również w przypadku kiedy pracownik uzyskuje prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Warto przyjrzeć się również **art. 53 Kodeksu pracy**, który dotyczy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej niezdolności do pracy. Tryb ten nie jest wypowiedzeniem, dlatego nie blokuje go ochrona z **art. 39**. W praktyce oznacza to, że nawet pracownik objęty ochroną przedemerytalną może zostać zwolniony, o ile są spełnione przesłanki długotrwałej niezdolności do pracy wskazane w przytoczonym artykule Kodeksu pracy.



08. Czy można dopuścić kierowcę do pracy na jeden dzień próbny, bez zawarcia umowy?

Nie można dopuścić kierowcy do wykonywania obowiązków bez zawarcia umowy o pracę lub umowy zlecenia. Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownik musi otrzymać pisemną umowę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Niespełnienie powyższego obowiązku jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, które dla przedsiębiorcy może wiązać się z karą grzywny w wysokości nawet 30 000 zł. (od 8 lipca 2026r. maksymalna grzywna wynosi 60 000 zł)

Umowa na okres próbny jest umową służącą do sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25 par. 2 Kodeksu pracy). Umowa na okres próbny może zostać podpisana na czas nieprzekraczający 3 miesięcy.



09. Urlop bezpłatny a świadczenia pracownicze

W czasie urlopu bezpłatnego stosunek pracy formalnie nadal istnieje, jednak zawieszony zostaje obowiązek świadczenia pracy i wypłaty wynagrodzenia.

Pracodawca nie opłaca w tym czasie składek społecznych za pracownika (w tym ubezpieczenia chorobowego), co oznacza, że pracownik w czasie bezpłatnego urlopu **traci prawo do świadczeń chorobowych** (np. zasiłek chorobowy lub macierzyński). Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się również do stażu pracy, od którego zależą niektóre uprawnienia pracownicze.



10. Czy cudzoziemiec pracujący jako kierowca w Polsce musi wymienić prawo jazdy na polskie?

Obcokrajowiec przebywający w Polsce legalnie **powyżej 185 dni** w roku powinien wymienić prawo jazdy na polskie. Wydanie dokumentu nie wiąże się z żadnym egzaminem dla obywateli z krajów będących stroną Konwencji Wiedeńskiej o Ruchu Drogowym (np. państwa należące do Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu, a także Azerbejdżan, Gruzja, Ukraina).

W przypadku obcokrajowców z państw niebędących stroną Konwencji, prawo jazdy nie jest automatycznie honorowane, a kierowcy muszą uzyskać polskie prawo jazdy. Procedura ta wiąże się najczęściej z obowiązkowym podejściem do egzaminu teoretycznego. Procedury często wynikają z umów międzynarodowych zawartych między Polską a krajem pochodzenia cudzoziemca.

Wymiana prawa jazdy następuje w Wydziale Komunikacji Starostwa Powiatowego zgodnie z miejscem pobytu kierowcy.

11. Jak prawidłowo określić miejsce wykonywania pracy kierowcy w umowie o pracę?

W treści umowy o pracę należy wskazać miejsce wykonywania pracy, czyli lokalizację, w której kierowca rozpoczyna i kończy swoje obowiązki. Najczęściej będzie to siedziba pracodawcy lub konkretna baza przedsiębiorstwa.



12. Jakie dokumenty powinien mieć kierowca w transporcie międzynarodowym?

Kierowca w transporcie międzynarodowym powinien posiadać w swoim pojeździe następujące dokumenty:

- ✔ prawo jazdy z aktualnym wpisem – tzw. kod 95 potwierdzający wykonanie badań lekarskich i psychologicznych, kurs na przewóz rzeczy lub osób,
- ✔ świadectwo kierowcy,
- ✔ dla obywateli państw trzecich (np. Ukraina, Białoruś, Rosja itp.) Karta Kwalifikacji Zawodowej wydawana przez Starostwa, która również potwierdza kod 95 (wymagana w Polsce),
- ✔ paszport z wizą (w przypadku cudzoziemca),
- ✔ zaświadczenie A1/ karta EKUZ,
- ✔ potwierdzenie zgłoszenia delegowania złożonego za pośrednictwem IMI w formie papierowej lub elektronicznej,
- ✔ wypis z licencji, wypis z zezwolenia na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego (dawniej licencja krajowa), zaświadczenie na przewozy drogowe na potrzeby własne,
- ✔ dowód rejestracyjny pojazdu oraz kopię zawartej umowy OC, a jeśli pojazd jest w leasingu to dokument z leasingu potwierdzający prawo dysponowania pojazdem w 3 językach,
- ✔ dokumentacja związana z ładunkiem (CMR, dokumenty lokalne w kabotażu),
- ✔ wykresówki, karta kierowcy,
- ✔ ewentualne opłaty za drogi płatne.

13. Czy można czasowo powierzyć kierowcy inne obowiązki?

Kodeks pracy dopuszcza możliwość czasowego powierzenia pracownikowi innych obowiązków niż te, które zostały określone w umowie o pracę.



Może to nastąpić na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym, pod warunkiem że:

- ✔ nowe obowiązki odpowiadają kwalifikacjom pracownika,
- ✔ nie powodują obniżenia wynagrodzenia.

Może to oznaczać np. czasowe powierzenie kierowcy zadań związanych z obsługą techniczną pojazdów lub pracami magazynowymi.

14. Kiedy można wypłacić ekwiwalent za zaległy urlop?

Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystywany zgodnie z jego przeznaczeniem, czyli w formie dni wolnych od pracy. Przepisy prawa pracy przewidują możliwość wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wyłącznie w sytuacji, gdy jego wykorzystanie nie

jest możliwe z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W trakcie trwania zatrudnienia nie można zatem zastąpić urlopu wypoczynkowego ekwiwalentem pieniężnym. Celem tego przepisu jest zapewnienie pracownikowi rzeczywistego czasu na odpoczynek.

15. Czy możesz zawrzeć ze swoim kierowcą umowę zlecenia na czas jego urlopu wypoczynkowego?

Zgodnie z Kodeksem pracy, urlop wypoczynkowy ma na celu regenerację sił pracownika, dlatego pracodawca nie ma prawa ingerować w sposób jego wykorzystania. W czasie trwania urlopu pracownik nie może świadczyć pracy na rzecz tego samego pracodawcy, który udzielił urlopu, nawet jeśli miałyby to być prace na podstawie umowy cywilnoprawnej, niezwiązana z codziennymi obowiązkami pracownika.



W przypadku, gdy pracownik stawiałby się do pracy w czasie urlopu, pracodawca nie powinien dopuścić go do wykonywania obowiązków, chyba że urlop został formalnie przerwany, na przykład na wniosek pracodawcy.

16. Czy informacja o zmianie siedziby firmy powinna być przekazana pracownikom w formie pisemnej?

Zgodnie z Kodeksem pracy, każda zmiana adresu siedziby firmy (albo – w przypadku osoby fizycznej nieposiadającej siedziby – adresu zamieszkania) musi zostać przekazana pracownikom w ciągu 7 dni od momentu jej wprowadzenia. Informacja może zostać przekazana w formie papierowej lub elektronicznej, np. jako wiadomość e-mail lub poprzez firmowy system, do którego dostęp mają wszyscy pracownicy.

17. Czym są „wirtualne diety” i jaki mają wpływ na wynagrodzenie kierowcy?

Pojęcie wirtualnych diet pojawiło się w branży transportowej w związku ze zmianami dotyczącymi sposobu rozliczania wynagrodzeń kierowców wykonujących transport międzynarodowy.

Wirtualne diety nalicza się za czas przebywania kierowcy poza granicami Polski – służą one wyłącznie do obniżenia podstaw oskładkowania i opodatkowania.

Znowelizowane przepisy Ustawy o czasie pracy kierowców wprowadzają nowe zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla kierowców wykonujących zadania służbowe w ramach międzynarodowych przewozów drogowych, których miesięczny przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, tj. **9420 zł w 2026 r.**

Kierowca międzynarodowy ma prawo do korzystania z kwoty wolnej od opodatkowania w wysokości 20 euro za każdy dzień pobytu poza krajem.

Liczbę tych dni ustala się według zasad określonych w Ustawie o czasie pracy kierowców – czyli tych samych zasad, które wykorzystuje się do obliczania składek. Dzięki temu kierowca nie płaci podatku od części swoich diet, a dział kadr ma jasną podstawę do wyliczeń.

18. Kierowca nie stawił się do pracy i nie mamy z nim kontaktu – czy można zastosować zwolnienie dyscyplinarne?

Tak, w określonych sytuacjach nieobecność w pracy oraz brak kontaktu z pracownikiem może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednym z takich naruszeń może być nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Pracownik ma obowiązek poinformować pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności najpóźniej w drugim dniu jej trwania. Brak takiej informacji oraz brak kontaktu ze strony pracownika mogą zostać uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z naszego doświadczenia wynika jednak, że przed podjęciem decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym warto zadbać o właściwe udokumentowanie całej sytuacji.

W szczególności zalecamy:

- ✔ udokumentowanie nieobecności pracownika – np. poprzez zapisy w ewidencji czasu pracy,
- ✔ zachowanie dowodów prób kontaktu z pracownikiem – wiadomości SMS, e-maile, notatki z rozmów telefonicznych,
- ✔ odczekanie co najmniej dwóch dni roboczych – jest to minimalny czas, w którym pracownik powinien usprawiedliwić swoją nieobecność,
- ✔ sporządzenie notatki służbowej opisującej sytuację oraz brak kontaktu z pracownikiem.



Warto również rozważyć wysłanie do pracownika pisma z prośbą o wyjaśnienie przyczyny nieobecności. Choć wysłanie takiego pisma nie jest obowiązkowe, może mieć duże znaczenie dowodowe w przypadku ewentualnego sporu sądowego.



19. Czy zatrudniając kierowcę objętego ochroną przedemerytalną, musisz zapewnić mu zatrudnienie aż do emerytury?

Nie. Ochrona przedemerytalna przewidziana w art. 39 Kodeksu pracy nie oznacza obowiązku zatrudniania pracownika aż do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego.

Przepis ten wprowadza wyłącznie zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, o ile jego okres zatrudnienia umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z chwilą osiągnięcia tego wieku.

W praktyce oznacza to, że pracodawca nie może jednostronnie wypowiedzieć takiej umowy. Nie wyklucza to jednak innych trybów zakończenia stosunku pracy.

Umowa z pracownikiem objętym ochroną przedemerytalną może zostać rozwiązana między innymi:

- ✔ za porozumieniem stron,
- ✔ na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika,
- ✔ bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- ✔ bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika, np. w przypadku długotrwałej niezdolności do pracy,
- ✔ w sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.



20. Kierowca spowodował szkodę w firmie – czy można potrącić jej wartość z wynagrodzenia?

Istnieje możliwość potrącenia z wynagrodzenia pracownika kwoty odpowiadającej wyrządzonej szkodzie, jednak podlega to istotnym ograniczeniom wynikającym z przepisów prawa pracy.

Zgodnie z **art. 114–122 Kodeksu pracy** pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną pracodawcy tylko wtedy, gdy powstała ona z jego winy i pozostaje normalnym następstwem jego działania lub zaniechania.

Pracodawca musi w takim przypadku wykazać:

- ✔ okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika,
- ✔ wysokość powstałej szkody,
- ✔ związek pomiędzy działaniem pracownika a powstałą stratą.

Jeżeli szkoda została wyrządzona nieumyślnie, odszkodowanie nie może przekroczyć wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika przysługującego w dniu wyrządzenia szkody.

Istotną kwestią jest również sposób dokonania potrącenia. Co do zasady może ono nastąpić wyłącznie za pisemną zgodą pracownika. Wyjątkiem jest sytuacja, w której pracodawca dysponuje tytułem wykonawczym, np. prawomocnym wyrokiem sądu.

Warto pamiętać, że w przypadku szkody wyrządzonej umyślnie pracownik odpowiada w pełnej wysokości. Podobnie pełna odpowiedzialność dotyczy szkody w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub rozliczenia się.



21. Czy kierowca może jednocześnie wykonywać pracę mechanika w tej samej firmie bez zmian w umowie lub dodatkowych badań?

Kodeks pracy nie zakazuje powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań w ramach tej samej umowy o pracę. W firmach transportowych zdarza się, że kierowcy wykonują również inne czynności, np. związane z obsługą techniczną pojazdów. Jeżeli jednak tego typu obowiązki mają mieć charakter stały i różnią się od dotychczasowego zakresu pracy, konieczne jest dostosowanie treści umowy o pracę. Najczęściej odbywa się za pomocą aneksu do umowy.

Alternatywnie pracodawca może skorzystać z rozwiązania przewidzianego w art. 42 § 4 Kodeksu pracy. Przepis ten pozwala na powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, pod warunkiem że:

- ✔ jest to uzasadnione potrzebami pracodawcy,
- ✔ nowe obowiązki odpowiadają kwalifikacjom pracownika,
- ✔ nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia.



Jeżeli kierowca ma wykonywać pracę na innym stanowisku, pracodawca powinien również zadbać o kwestie związane z bezpieczeństwem pracy. W szczególności może być konieczne przeprowadzenie odpowiedniego szkolenia BHP dla nowego stanowiska oraz skierowanie pracownika na badania lekarskie, jeśli nowe obowiązki wiążą się z innymi zagrożeniami zawodowymi.

22. Czy można rozwiązać umowę z kierowcą pobierającym świadczenie rehabilitacyjne?

Tak, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który przebywa na świadczeniu rehabilitacyjnym, jednak tylko w ściśle określonych sytuacjach. Podstawę prawną stanowi art. 53 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, który dopuszcza rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika.

Możliwość ta zależy przede wszystkim od stażu pracy pracownika w firmie oraz długości jego niezdolności do pracy.

Umowę można rozwiązać w następujących przypadkach:

- ✔ gdy pracownik był zatrudniony **krócej niż 6 miesięcy** i jego niezdolność do pracy trwa **dłużej niż 3 miesiące**;
- ✔ gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy – i jego niezdolność do pracy trwa dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego oraz pierwsze 3 miesiące świadczenia rehabilitacyjnego.

Oznacza to, że dopiero po upływie wskazanych okresów pracodawca może podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy.



Warto przy tym pamiętać o kilku istotnych kwestiach:

- ✔ jeżeli pracownik powróci do pracy przed upływem pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, rozwiązanie umowy na podstawie art. 53 nie będzie możliwe,
- ✔ jeżeli w ciągu 6 miesięcy od rozwiązania umowy pracownik zgłosi gotowość powrotu do pracy, a pracodawca dysponuje odpowiednim stanowiskiem, powinien rozważyć jego ponowne zatrudnienie,
- ✔ w przypadku pracowników objętych ochroną związkową konieczne jest wcześniejsze skonsultowanie zamiaru rozwiązania umowy z organizacją związkową.

23. Jakie środki dyscyplinujące można zastosować wobec kierowcy naruszającego obowiązki pracownicze?

Kodeks pracy przewiduje możliwość stosowania przez pracodawcę kar porządkowych w przypadku zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Celem tego typu kar porządkowych jest utrzymanie dyscypliny oraz prawidłowej organizacji pracy.

Zgodnie z art. 108 Kodeksu pracy można zastosować trzy podstawowe rodzaje kar.

- Pierwszą z nich jest **upomnienie**. Stosuje się je zazwyczaj w przypadku drobniejszych uchybień, takich jak spóźnienia, naruszenie ustalonego porządku pracy czy niewłaściwe zachowanie wobec współpracowników.
- Drugą, bardziej surową karą przewidzianą przez Kodeks pracy, jest **nagana**. Może zostać zastosowana w przypadku poważniejszych naruszeń obowiązków lub sytuacji, gdy pracownik pomimo wcześniejszego upomnienia ponownie dopuszcza się podobnego przewinienia.
- Najbardziej dotkliwą karą porządkową jest **kara pieniężna**. Może ona zostać nałożona m.in. za:
 - ✔ nieprzestrzeganie przepisów BHP lub przepisów przeciwpożarowych,
 - ✔ nieusprawiedliwione opuszczenie pracy,
 - ✔ stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających,
 - ✔ spożywanie alkoholu lub podobnie działających substancji w czasie pracy.



Stosując kary porządkowe, pracodawca musi pamiętać o zachowaniu odpowiedniej procedury oraz terminów określonych w Kodeksie pracy.

24. Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia – jak obliczyć wynagrodzenie?

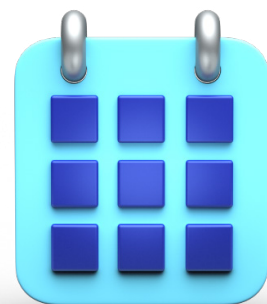
Przepisy nie wskazują wprost jednej, obowiązującej metody wyliczenia takiego wynagrodzenia. Z tego względu przyjmuje się rozwiązanie najbezpieczniejsze z punktu widzenia pracodawcy i jednocześnie korzystniejsze dla pracownika.

Najczęściej stosuje się zasady analogiczne do tych, które obowiązują przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Takie podejście minimalizuje ryzyko ewentualnych sporów oraz zarzutu naruszenia praw pracowniczych.

25. Jak należy prawidłowo ustalać kolejność wykorzystywania urlopu wypoczynkowego przez pracownika oraz jakie znaczenie ma w tym zakresie przedawnienie roszczenia o urlop?

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa, w tym wyrokiem Sądu Najwyższego z 9 maja 2013 r. (II PK 199/12), w pierwszej kolejności powinien zostać wykorzystany urlop zaległy z poprzedniego roku kalendarzowego. Dopiero po jego wykorzystaniu pracownik może korzystać z urlopu bieżącego.

- Stanowisko to wynika przede wszystkim z zasad dotyczących przedawnienia prawa do urlopu. Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym stało się wymagalne, przy czym rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje, bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (wyrok SN z 11.04.2001 r., I PKN 367/00, OSNP 2003/2/38 – obecnie termin ten należy liczyć od końca września następnego roku kalendarzowego).



26. Jak długo ważne jest skierowanie na badania lekarskie dla pracownika?

Przepisy prawa pracy nie określają wprost terminu ważności skierowania na badania wystawianego przez pracodawcę, dlatego zdarza się, że pracownik nie wykonuje badań w krótkim czasie od momentu otrzymania skierowania. Nie oznacza to jednak automatycznie konieczności wystawienia nowego dokumentu. Przyjmuje się, że skierowanie pozostaje ważne tak długo, jak długo aktualne są warunki pracy oraz wola stron stosunku pracy dotycząca przeprowadzenia badań.

Warto jednak pamiętać, że niektóre placówki medycyny pracy stosują własne wewnętrzne zasady dotyczące akceptowania skierowań wystawionych wcześniej. Z tego względu warto uzgodnić tę kwestię z jednostką medycyny pracy, z którą pracodawca współpracuje.



27. Czy kierowca z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności może pracować w systemie równoważnym?



Osoba z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie może pracować w systemie, który zakłada wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy. Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych czas pracy takiego pracownika **nie może przekraczać 7 godzin na dobę oraz 35 godzin tygodniowo**. Dodatkowo pracownik z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie powinien być zatrudniany w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych.

Oznacza to, że standardowy system równoważny, który dopuszcza wydłużenie dobowego czasu pracy nawet do 12 godzin, co do zasady nie może być stosowany wobec takiego pracownika.

W pierwszej kolejności pracodawca powinien skierować pracownika na badania profilaktyczne, aby lekarz medycyny pracy ocenił możliwość dalszego wykonywania pracy na danym stanowisku.

Istnieje jednak pewien wyjątek. Na wniosek pracownika lekarz może wydać zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej. W takiej sytuacji ograniczenia wynikające z przepisów mogą nie mieć zastosowania.

28. Czy pracodawca może dopuścić kierowcę do pracy na podstawie badań wykonanych bez skierowania?

Zdarzają się sytuacje, w których kierowca wykonuje badania lekarskie lub psychologiczne we własnym zakresie, bez wcześniejszego skierowania od pracodawcy – takie badania mogą zostać zaakceptowane, o ile zostały przeprowadzone zgodnie z obowiązującymi przepisami i obejmują wymagany zakres. Należy jednak pamiętać, że samo posiadanie aktualnego orzeczenia lekarskiego nie zawsze jest wystarczające do dopuszczenia pracownika do pracy na konkretnym stanowisku. Konieczne

jest również przeprowadzenie tzw. badań stanowiskowych, które uwzględniają specyfikę danego miejsca pracy oraz występujące na nim czynniki ryzyka.

Dlatego nawet w przypadku uznania badań wykonanych przez pracownika we własnym zakresie, pracodawca powinien skierować go na dodatkowe badania profilaktyczne związane bezpośrednio z danym stanowiskiem pracy.



29. Czy okres próbny kierowcy zatrudnionego od 9 kwietnia 2026 r. do 9 lipca 2026r. został prawidłowo wyliczony jako pełne 3 miesiące zgodnie z przepisami Kodeksu pracy?

W przedstawionym przypadku umowa została zawarta na okres **przekraczający** maksymalny dopuszczalny czas trwania umowy na okres próbny. Zgodnie z obowiązującymi przepisami umowa na okres próbny może zostać zawarta **maksymalnie na trzy miesiące**.

Przy obliczaniu końca takiej umowy należy stosować zasadę wskazaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie z wyrokiem z 19 grudnia 1996 r. (I PKN 47/96) koniec terminu przypada w dniu poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada początkowi terminu.

Oznacza to, że w analizowanym przypadku prawidłowy okres umowy powinien obejmować czas od 9 kwietnia do 8 lipca, a nie do 9 lipca. Zawarcie umowy na okres dłuższy niż trzy miesiące może mieć istotne konsekwencje prawne. W takiej sytuacji umowa może zostać potraktowana jako pierwsza umowa na czas określony.

Należy również pamiętać, że jeśli pracownik zostałby dopuszczony do pracy po upływie okresu próbnego bez podpisania kolejnej umowy, stosunek pracy może zostać uznany za **zawarty na czas nieokreślony**.



30. Jaki jest maksymalny okres trwania umowy na okres próbny?

Zgodnie z art. 25 § 2 Kodeksu pracy umowę o pracę na okres próbny zawiera się na czas nieprzekraczający trzech miesięcy.

Istnieją jednak wyjątki, zależne od planowanego dalszego zatrudnienia, które muszą zostać zapisane w umowie:

- ✔ **do 1 miesiąca** – jeżeli planowana umowa na czas określony ma być zawarta na okres krótszy niż 6 miesięcy,
- ✔ **do 2 miesięcy** – jeżeli planowana umowa na czas określony ma trwać od 6 do 12 miesięcy,
- ✔ **do 3 miesięcy** – jeżeli planowana umowa ma trwać dłużej niż 12 miesięcy lub ma być zawarta na czas nieokreślony.



31. Zatrudnianie cudzoziemców – czy należy przetłumaczyć umowę o pracę?

Tak – przepisy wymagają, aby umowa była sporządzona w języku zrozumiałym dla pracownika, co oznacza, że jeśli cudzoziemiec nie posługuje się językiem polskim w stopniu umożliwiającym pełne zrozumienie treści umowy, pracodawca powinien zapewnić jej tłumaczenie.

Najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest przygotowanie dwóch wersji językowych dokumentu – polskiej oraz w języku zrozumiałym dla pracownika.

Warto również pamiętać, że w sytuacji gdy umowa została sporządzona wyłącznie w języku obcym, konieczne jest jej przetłumaczenie na język polski przez tłumacza przysięgłego. Wynika to z obowiązku przedstawienia polskiej wersji dokumentu organom wydającym zezwolenie na pracę lub przyjmującym oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Jeżeli natomiast cudzoziemiec posługuje się językiem polskim, dobrą praktyką jest uzyskanie od niego stosownego oświadczenia, które potwierdza, że treść umowy jest dla niego w pełni zrozumiała.





Poznaj moc możliwości GBox

i zyskaj pełną kontrolę nad
pojazdem oraz trasą przejazdu

[Dowiedz się więcej](#)

32. Podsumowanie

Zarządzanie sprawami kadrowymi w firmie transportowej wymaga nie tylko znajomości przepisów prawa pracy, lecz także umiejętności ich praktycznego stosowania. Przewoźnicy w swojej codziennej działalności muszą podejmować decyzje dotyczące zatrudniania kierowców, organizacji czasu pracy, odpowiedzialności pracowniczej czy dokumentacji kadrowej. W realiach często zmieniających się przepisów krajowych i unijnych, jednym z największych wyzwań pozostaje ich prawidłowa interpretacja i stosowanie w codziennej praktyce – dlatego tak ważne jest korzystanie ze sprawdzonych źródeł wiedzy oraz systematyczne aktualizowanie procedur wewnętrznych w firmie.

Mamy nadzieję, że przedstawiony materiał pomoże uporządkować najważniejsze kwestie oraz ułatwi podejmowanie prawidłowych decyzji kadrowych.

Zapraszamy również do zapoznania się z naszymi pozostałymi e-bookami. W publikacjach tych nasi eksperci dzielą się wiedzą i doświadczeniem dotyczącym kluczowych zagadnień związanych z branżą transportową – omawiamy w nich między innymi kwestie prawa pracy, czasu pracy kierowców, obowiązków pracodawców, a także praktyczne aspekty prowadzenia działalności w sektorze TSL. Naszym celem jest przekazywanie rzetelnej, aktualnej wiedzy, która pomaga bezpiecznie poruszać się w złożonym systemie przepisów i wspiera podejmowanie właściwych decyzji w codziennej działalności firmy transportowej.



EW EUROWAG **30** YEARS of driving together
1996 | 2026

 **Go far.**
eurowag.com