

KONTROLA PUNKTÓW KARNYCH



Anna Knapik,

aplikant radcowski, Kancelaria Radców Prawnych Klatka i partnerzy w Katowicach, www.prawotransportowe.pl

O przyjęciu pracownika do firmy decydują przede wszystkim działy HR, kierownicy działów, zarząd. Jednym z często stosowanych benefitów lub narzędzi pracy jest pojazd. Zapewnienie w CV o posiadaniu prawa jazdy nie rozwiązuje wszystkich problemów związanych z przekazaniem środka lokomocji. Postaramy się przybliżyć interesującą wielu menedżerów kwestię czy i w jaki sposób pracodawca może weryfikować uprawnienia pracownika do prowadzenia pojazdów.

Pierwszą i najważniejszą kwestią, którą powinien zwerfikować menedżer floty na etapie zatrudniania osoby mającej użytkować pojazd służbowy jest sprawdzenie jego zdolności do prowadzenia pojazdów. Oznacza to przede wszystkim kontrolę aktualności posiadanego przez kandydata do pracy prawa jazdy. Ostrożność wymaga także, żeby przed powierzeniem pracownikowi samochodu wykonać z nim tzw. jazdę próbną. Czasem zdarza się bowiem, że potencjalny kierowca ma wprowadzić prawo jazdy, ale nie jeździł od kilku lat i po prostu nie radzi sobie za kierownicą. Dokładne sprawdzenie kandydata powinno opierać się także na uzyskaniu informacji o posiadanych przez przyszłego użytkownika punktów karnych. Ich duża liczba będzie równała się z ryzykiem, że prowadzący środek transportu może w niedługim czasie utracić prawo jazdy.

CZEGO MOŻE ŻĄDAĆ PRACODAWCA?

Zakres informacji (danych osobowych), jakich pracodawca może żądać od zatrudnianego pracownika został określony w art. 22 Kodeksu pracy. Są to:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) imiona rodziców;

- 3) data urodzenia;
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawca może żądać podania także innych danych osobowych niż określone powyżej, jednak tylko wtedy, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

Powyższa regulacja została uszczegółowiona Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W § 1 tego Rozporządzenia zamieszczono wykaz kategorii dokumentów, których pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

ZAWIŁOŚCI PRAWNE

Jedną z nich są „dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy”. Przepisy prawa nie definiują pojęcia „kwalifikacji zawodowych”, jednak w doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że jest to zestaw wiedzy i umiejętności wymaganych

Aby zdyscyplinować kierowców do składania „raportów” odnośnie liczby punktów karnych, za zerowy stan konta można przewidzieć premie finansowe lub talony do kawiarni, bilety do kina itp.

ZAWINIONA UTRATA PRAWA JAZDY PRZEZ PRACOWNIKA MOŻE BYĆ PRZESŁANKĄ DO ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY.

do realizacji zadań zawodowych. Do takich umiejętności należy niewątpliwie umiejętność prowadzenia pojazdów, co potwierdza dokument w postaci prawa jazdy.

Natomiast nie zostało wyraźnie wskazane w analizowanych aktach prawnych, czy umiejętność prowadzenia pojazdów można także potwierdzać dokumentem w postaci zaświadczenia o punktach karnych. Wydaje się jednak, że tak, pracodawca ma prawo żądać od pracownika dokumentu potwierdzającego stan posiadanych punktów karnych. Będzie on w pewnym stopniu świadczył o tym, czy kierowca jeździ zgodnie z przepisami, czy zachowuje niezbędny stopień ostrożności „za kółkiem”.

DANE Z CEPIK

Informacje dotyczące kierowcy odnoszące się do posiadanego przez niego prawa jazdy, gromadzone są w Centralnej Ewidencji Pojazdów i Kierowców (dalej „CEPiK”). W tym rejestrze można sprawdzić między innymi czy przedstawione przez pracownika prawo jazdy jest aktualne, jego uprawnienia do prowadzenia pojazdów nie zostały cofnięte, nie orzeczono wobec danej osoby zakazu prowadzenia pojazdów.

Dane z CEPiK mogą zostać udostępnione różnego rodzaju podmiotom publicznym, osobie, której one dotyczą, a także innym podmiotom, jeżeli wykażą swój „uzasadniony interes”. Należy uznać, że pracodawca żądając udostępnienia informacji, o tym czy określony kierowca posiada aktualne prawo jazdy, legitymuje się takim właśnie „uzasadnionym interesem”. Zapytania o uprawnienia do prowadzenia pojazdów należy kierować do Centralnego Ośrodka Informatyki w Warszawie.

USTNIE LUB PISEMNIEM

Z kolei informacje o posiadanych przez kierowcę punktach karnych są gromadzone w ewidencji kierowców naruszających przepisy ruchu drogowego prowadzonej przez policję. Są one udostępniane tylko osobie, której punkty zostały naliczone oraz ustawowo określonym podmiotom publicznym. W praktyce więc kierowca musi samodzielnie zwrócić się z wnioskiem o udostępnienie mu takich danych. Stosowne informacje może uzyskać w wojewódzkiej komendzie policji, właściwej ze względu na swoje miejsce zamieszkania.

Kierowca może złożyć wniosek o wydanie pisemnego zaświadczenia o stanie posiadanych przez niego punktów karnych, które potem przedłoży pracodawcy. Taki wniosek podlega opłacie w wysokości 17 zł. Kierowca może także uzyskać bezpłatną, ustną informację o posiadanych punktach karnych. Jednak wtedy pracodawca powinien udać się z pracownikiem do właściwej jednostki policji, żeby być obecnym podczas zasięgnięcia przedmiotowej informacji.

PREMIA ZA BEZPIECZEŃSTWO

Ponieważ pracodawca samodzielnie nie może występować z wnioskiem o ujawnienie liczby punktów karnych pracownika, menedżer floty powinien podjąć dodatkowe działania zachęcające lub dyscyplinujące kierowców do informowania na temat rosnącej liczby przewinień drogowych. Warto wprowadzić w firmie, przykładowo w polityce flotowej, odpowiednią instrukcję, zobowiązującą użytkowników pojazdów do informowania pracodawcy o „stanie konta”.

Może to być przekazywanie wiadomości na bieżąco, raz na jakiś czas (np. raz w miesiącu, raz na kwartał) albo po prze-

kroczeniu określonej liczby (np. dziesięciu). Warto także premiovować pracowników jeżdżących zgodnie z przepisami. Jedno z proponowanych rozwiązań stanowi, że każdy kierowca na koniec roku kalendarzowego będzie mógł otrzymać premię, jeżeli w ciągu minionego roku nie dostał żadnych punktów karnych. Warunkiem wypłaty premii oczywiście powinno być przedłożenie zaświadczenia o ich bieżącym stanie (czyli ich braku).

BĘDĄ ZMIANY

Zawiniona utrata prawa jazdy przez pracownika może być przesłanką do rozwiązania jego stosunku pracy. Będzie ono mogło nastąpić bez zachowania okresu wypowiedzenia tylko wtedy, gdy zostanie stwierdzona wina kierowcy w tym, że zostało mu odebrane prawo jazdy (np. sąd uzna go za winnego spowodowania wypadku komunikacyjnego). Natomiast niezależnie od tego, czy utrata prawa jazdy przez zatrudnionego będzie przez niego zawiniona czy nie, pracodawca zawsze może rozwiązać łączący go z użytkownikiem pojazdu stosunek pracy za wypowiedzeniem. W czasie trwania okresu wypowiedzenia należałoby przenieść pracownika na stanowisko niewymagające posiadania uprawnień do kierowania pojazdami.

Na koniec należy wspomnieć o nadchodzących zmianach w CEPiK wprowadzonych Ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie Ustawy – Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw. 1. stycznia 2017 r. mają wejść w życie przepisy, które rozszerzą zakres danych gromadzonych w w/w ewidencji (m. in. o informacje o punktach karnych i mandatach) oraz umożliwiły bezpośrednio pracodawcom weryfikowanie uprawnień swoich pracowników.

SZCZEGÓŁY WKRÓTCE

Przedsiębiorcy drogą elektroniczną będą mogli sprawdzić stan punktów karnych swoich kierowców poprzez usługę „Udostępnij dane pracodawcy”. Na razie nie są znane szczegóły tego programu, ale warto obserwować stronę internetową CEPiK, gdzie na pewno będą się pojawiać dokładniejsze informacje (www.cepik.gov.pl). Udostępnianie danych z ewidencji ma być odpłatne (opłata za udostępnienie danych jednostkowych będzie wynosić 30,40 zł).

ZAPYTANIA O UPRAWNIENIA DO PROWADZENIA POJAZDÓW NALEŻY KIEROWAĆ DO CENTRALNEGO OŚRODKA INFORMATYKI W WARSZAWIE.

Pracodawca ma możliwość uzyskania informacji od pracownika o jego „wyczynach mandatowych”.

