

Podróż służbowa na terenie kraju - wybrane problemy

Dynamika dzisiejszego rynku pracy, rozważana zwłaszcza w ujęciu obciążeń ekonomicznych związanych z zatrudnieniem pracownika oraz jednoczesnej woli zachowania konkurencyjności nierzadko zmusza pracodawców do działań wykraczających poza miejsce ich siedziby. Ograniczenie działalności przedsiębiorcy jedynie do lokalnego rynku zbytu, w znakomitej większości przypadków powoduje zanik konkurencyjności względem innych podmiotów gospodarczych świadczących tożsame usługi lub wytwarzających podobne dobra, a tym samym może skutkować utratą klientów. Naturalnym jest więc dążenie przedsiębiorców do maksymalizowania zasięgu dostępności oferty, co często wiąże się z koniecznością podejmowania działań w innych niż siedziba przedsiębiorstwa miejscach, tak w granicach jak też poza granicami kraju. O ile w przypadku gdy działania takie mają mieć charakter zorganizowany i długotrwały, celowym jest stworzenie przedstawicielstwa przedsiębiorcy, które będzie obsługiwać interesujący go obszar, o tyle jeśli działania takie mają mieć charakter incydentalny tworzenie nowej struktury jest działaniem zbędnym, wiąże się bowiem z koniecznością ponoszenia znacznych nakładów ekonomicznych.

W takiej sytuacji trudno również oczekiwać, by przedsiębiorca, chcąc podjąć skuteczne działania na danym obszarze nawiązywał dodatkowy stosunek pracy lub też dążył do wykonania pracy w oparciu o umowę cywilnoprawną, bowiem nie dość że wiąże się to z dodatkowym obciążeniem finansowym, to jeszcze zapoznanie nowego pracownika z ofertą i sposobem działania przedsiębiorcy wymaga czasu. W warunkach dynamicznej gospodarki rynkowej zarówno zwiększenie kosztów jak i opóźnienie w dotarciu do klienta może skutkować jego utratą.

I. Pojęcie podróży służbowej

Narzędziem pozwalającym na rozwiązanie powyżej nakreślonych niedogodności jest opisana w kodeksie pracy instytucja podróży służbowej, która w ramach istniejącego pomiędzy stronami stosunku pracy umożliwia oddelegowanie pracownika do świadczenia pracy w miejscu niebędącym siedzibą pracodawcy. Należy jednocześnie zaznaczyć, iż z natury rzeczy takowe oddelegowanie winno mieć charakter tymczasowy, a zatem winno wiązać się z wypełnieniem konkretnie oznaczonego celu, po osiągnięciu którego pracownik powraca do miejsca świadczenia pracy określonego w umowie. Ustawodawca opisując taki stan rzeczy zdefiniował podróż służbową jako *"wykonywanie na polecenie pracodawcy zadań służbowych poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy"*¹ Wynikająca bezpośrednio z przepisu definicja, jako bardzo ogólna w praktyce nie gwarantowała jednoznacznej interpretacji, zaś jako taka wymagała dodatkowego dookreślenia, bowiem mogła prowadzić do wystąpienia nadużyć, zwłaszcza w płaszczyźnie charakteru zleconych zadań służbowych. Profesor Andrzej Świątkowski wskazuje, na trzy wyznaczniki pozwalające na klasyfikację podróży jako służbowej. Zatem by można było uznać, iż odbywana podróż ma desygnat służbowej, musi ona być odbywana:

- poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy,
- na polecenie pracodawcy,
- w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania.²

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (Dz. U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późn. zm.) art. 77⁵ § 1.

²A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, C. H. Beck 2010.

Jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego³ wszystkie te cechy wystąpić muszą łącznie, zaś brak jednej z nich wyklucza zakwalifikowanie pracy świadczonej przez pracownika na rzecz pracodawcy jako podróży służbowej. Nie budzi wątpliwości kwestia miejsca odbywania podróży służbowej, jako miejsca różnego od miejsca siedziby pracodawcy czy też miejsca świadczenia pracy. Należy zauważyć, iż pojęcia "siedziby pracodawcy" czy "miejsca świadczenia pracy" nie mogą być rozumiane literalnie; jako konkretny adres. Jak podkreśla Jerzy Wratny⁴, definicji podróży służbowej nie odpowiadają przejazdy służbowe pracownika w granicach miejscowości, w której znajduje się jego miejsce pracy.

Na mocy art. 100 kodeksu pracy, pracownik zobowiązany jest podporządkować się poleceniu podróży służbowej, co za tym idzie dla skuteczności takowego polecenia, zgoda pracownika nie jest wymagana. Skutek wystąpienia podróży służbowej występuje zatem jedynie gdy pracownik, bez względu na osobistą ocenę celowości polecenia, wykonuje czynności zlecone przez pracodawcę, zatem *a contrario* brak polecenia pracodawcy nie pozwala na klasyfikację podróży jako służbowej. Samodzielnie podjęte przez pracownika działania, nawet jeśli podejmowane są poza miejscem świadczenia pracy czy siedzibą pracodawcy, oraz służą realizacji ogólnego zadania przydzielonego pracownikowi, nie mogą prowadzić do uznania podróży za służbową. Jest to o tyle istotne, iż w przypadku samodzielnej decyzji pracownika mającej na celu realizację przydzielonego zadania, a niepowiązanej z poleceniem podróży służbowej wydanym przez pracodawcę, pracownikowi nie przysługują uprawnienia właściwe podróży służbowej.

³ Wyrok SN z 22.02.2008 r., I PK 208/07.

⁴ J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz, C. H. Beck 2005.

Po stronie pracodawcy leży uprawnienie do określenia miejscowości rozpoczęcia i zakończenia podróży jak również terminu jej trwania. Co istotne brak jest w przepisach określenia maksymalnego czasu trwania podróży służbowej. Należy zatem zgodzić się z stwierdzeniem Sądu Najwyższego, iż *"podróż służbowa ma trwać tyle ile wymaga jej cel"*⁵.

Wyznaczone przez pracodawcę zadanie służbowe, którego elementem jest podjęcie działania w warunkach podróży służbowej nie może co do zasady wykraczać poza uzgodniony w umowie rodzaj pracy. Zatem przy wyborze celu podróży służbowej pracodawca związany jest ramami określonymi w umowie o pracę. Przyjęte rozważanie w praktyce chroni pracownika przed zlecaniem zadań, do których nie posiada on kwalifikacji, lub też takich do których jego kwalifikacje są zbyt wysokie. Wyjątkiem od powyższego jest okoliczność powierzenia pracownikowi pracy innej aniżeli określona w umowie, na podstawie art. 42 § 4 kodeksu pracy.⁶

II. Świadczenia należne pracownikowi z tytułu podróży służbowej

Przyznając podmiotowi zatrudniającemu powyżej nakreślone uprawnienia Kodeks Pracy jednocześnie jedynie w ogólnym zarysie definiuje jego obowiązki wynikające z polecenia pracownikowi podróży służbowej. Pracownikowi przyznano dwojaki uprawnienia; z jednej strony może się on domagać zwrotu kosztów poniesionych w związku z odbytą podróżą służbową, z drugiej zaś diety, która ma na celu zaspokojenie potrzeb żywieniowych w okresie jej odbywania.

Oba powyższe zagadnienia, na mocy art. 77⁵ § 2 kodeksu pracy zostały szczegółowo

⁵ Wyrok SN z 22.02.2008 r., I PK 208/07.

⁶ A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, C. H. Beck 2010.

uregulowane Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki społecznej z dnia 19 grudnia 2001 roku⁷. Wspomniany akt prawny dotyczy ustalenia warunków podróży służbowej dla pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej, zaś przypadku pracodawców niebędących takowymi decydującym jest układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania. W przypadku gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy oraz nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania, warunki takowe winny być określone w umowie o pracę. Co istotne w obu powyższych sytuacjach ustalone warunki nie mogą być mniej korzystne aniżeli zawarte w przywołanym powyżej rozporządzeniu.⁸

W zakres uprawnień pracownika do uzyskania zwrotu kosztów poniesionych z tytułu podróży służbowej wchodzi:

- 1) zwrot kosztów przejazdów,
- 2) zwrot kosztów noclegów,
- 3) zwrot kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej,
- 4) zwrot innych udokumentowanych wydatków, określonych przez pracodawcę i odpowiednio uzasadnionych.

1) Koszty przejazdów

⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. z 2002 r. , nr 236, poz. 1990 z późn. zm.).

⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (Dz. U. z 1974 r., Nr 24, poz 141 z późn. zm.) art. 77⁵ § 3 i 4.

Pracodawca posiada kompetencje nie tylko do wyboru miejsca odbywania przez pracownika podróży służbowej oraz ustalenia jej celu. Ustawodawca przyznał pracodawcy również uprawnienie do wyznaczenia środka transportu, którym pracownik winien podróż służbową odbywać. Należy podkreślić, iż uprawnienie do wyboru środka transportu nie jest obarczone ograniczeniami, zatem pracodawca może wybrać dowolny środek transportu, zaś pracownik, o ile dokonany wybór nie będzie naruszał zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w zasadzie nie ma możliwości jego kwestionowania. Wydając polecenie wyjazdu służbowego pracodawca winien określić właściwy środek transportu. Pracodawca nawet jeśli w jego posiadaniu znajduje się pojazd służbowy, nie jest zobligowany do jego udostępnienia. Zatem możliwość udostępnienia pojazdu służbowego zależy wyłącznie od zlecającego wyjazd służbowy pracodawcy, zaś po stronie pracownika nie występuje możliwość skutecznego domagania się udostępnienia takowego pojazdu. Pracownik może zwrócić się z wnioskiem o wyrażenie przez pracodawcę zgody na przejazd w podróż służbową prywatnym środkiem transportu. Zlecający wyjazd pracodawca nie jest jednak takowym wnioskiem związany, zatem nie podważa on możliwości dokonania przez pracodawcę wyboru środka lokomocji właściwego celem dokonania podróży. W przypadku wyrażenia przez pracodawcę zgody na wykorzystanie prywatnego pojazdu do celu podróży służbowej pracownikowi przysługuje zwrot kosztów wedle stawek za kilometr przebiegu, określonych przez pracodawcę w oparciu o przepisy dotyczące używania samochodów osobowych, motocykli i motorowerów dla celów służbowych. Co do zasady wspomniana regulacja przyjmuje rangę rozporządzenia właściwego ministra i kwotowo określa stawki.

W sytuacji gdy pracownik delegowany w podróż służbową ma polecane korzystać

z publicznych środków transportu, pracodawca obowiązany jest do kompensaty poniesionych kosztów przejazdu z uwzględnieniem ewentualnych ulg przysługujących pracownikowi, bez względu na ich podstawę.

2) Koszty noclegu

W przypadku gdy czas realizacji celu podróży służbowej wykracza poza ustaloną w umowie normę czasu pracy, może pojawić się konieczność zapewnienia pracownikowi noclegu, w miejscowości w której w ramach podróży służbowej wykonywał zadania polecane przez pracodawcę. Pracodawca, który nie zapewnił pracownikowi będącemu w podróży służbowej darmowego noclegu obowiązany jest skompensować poniesiony przez pracownika wydatek w oparciu o przedłożony rachunek. Jeśli pracodawca nie zapewnił bezpłatnego noclegu, zaś pracownik nie przedłożył rachunku, pracownikowi przysługuje ryczałtowy zwrot kosztów noclegu w wysokości 150% diety za każdy nocleg. Ryczałt przysługuje jednak tylko wtedy gdy nocleg trwał co najmniej sześć godzin pomiędzy 21:00 a 7:00. Prawo do zwrotu kosztów lub ryczałtu nie przysługuje za czas przejazdu, jak również w sytuacji gdy pracodawca uzna, iż pracownik mógł wrócić do miejsca zamieszkania. Oczywistym jest, iż uprawnienie pracownika do kompensaty kosztów noclegu uzależnione jest od rzeczywistego skorzystania z tej możliwości. Pojawia się jednak pytanie, o moment w którym pracownik może skorzystać z noclegu z prawem do refundacji przez pracodawcę. O ile w przypadku zaplanowania podróży służbowej z uwzględnieniem noclegu powyższy problem nie występuje, o tyle w przypadku zaplanowania podróży jednodniowej, która z przyczyn niezależnych od pracownika uległa przedłużeniu, kwestia nieplanowanego noclegu jest warta rozważenia.

Nie wymaga dowodzenia, iż w trakcie podróży służbowej mogą pojawić się czynniki, które w obiektywny sposób uniemożliwią pracownikowi powrót do miejsca zamieszkania zmuszając go do skorzystania z noclegu.

Ustawodawca po stronie pracodawcy pozostawił decyzję o istnieniu lub braku możliwości powrotu pracownika do miejsca zamieszkania, bowiem rozwiązanie odmienne prowadziłoby do częstych nadużyć przybierających postać niezasadnych noclegów, których koszt obciążałby pracodawcę. Czy zatem w sytuacji nieprzewidzianej, uniemożliwiającej powrót do miejsca zamieszkania pracownik winien skonsultować kwestię ewentualnego noclegu z pracodawcą? Zdaniem autora tak, o ile oczywiście istnieje taka możliwość.

W przypadku konieczności skorzystania z noclegu, a zatem sytuacji gdy wskutek czynników niezależnych od pracownika powrót wiązałby się z wydatkami znacznie większymi aniżeli nocleg i kontynuacja podróży następnego dnia (dla przykładu awaria pojazdu) pracownik powinien z takowego noclegu skorzystać, zaś pracodawca jest obowiązany do pokrycia jego kosztów. Powyższe oparte jest na założeniu, iż racjonalny ustawodawca wprowadził decyzję odnośnie konieczności noclegu po stronie pracodawcy, jednakże w sytuacjach nieprzewidzianych, przy braku możliwości poinformowania pracodawcy lub też gdy dalsza podróż wiązałaby się z niebezpieczeństwem, którego podstawą dla przykładu może być nadmierne zmęczenie i senność pracownika kierującego pojazdem, to pracownik będąc na miejscu winien podjąć decyzję, zaś pracodawca zobligowany jest do zwrotu poniesionych kosztów. Powyższe powinno mieć jednak charakter całkowicie wyjątkowy, zaś ocena obowiązku kompensaty poniesionych kosztów winna być dokonana w oparciu o obiektywne przesłanki niemożności kontynuacji podróży, których pracodawca ani pracownik nie mogli przewidzieć.

3) Koszty dojazdów środkami komunikacji miejscowej

W trakcie podróży służbowej może pojawić się konieczność przemieszczania się po miejscowości, w której pracownik realizuje cel zlecony przez pracodawcę. Pracodawca jest obowiązany pokryć wydatki pracownika przeznaczone na przemieszczanie się lokalnymi środkami transportu publicznego, o ile oczywiście ich wykorzystanie pozostaje w związku z celem podróży służbowej. Z tego tytułu pracownikowi przysługuje ryczałt na pokrycie powyższych kosztów; za każdą rozpoczętą dobę pobytu w miejscowości do której pracownik został oddelegowany przysługuje pracownikowi 20% diety. Pracodawca nie jest zobligowany do wypłaty ryczałtu o ile podróż służbowa odbywa się przy wykorzystaniu pojazdu samochodowego, przy czym bez znaczenia jest, czy pojazd jest mieniem służbowym czy też należy do pracownika. Ryczałt co oczywiste nie przysługuje również jeśli pracownik nie ponosi kosztów dojazdów w miejscu wykonania celu podróży służbowej. Sytuacja taka może mieć miejsce w sytuacji gdy realizacja celu podróży służbowej nie wymaga korzystania z lokalnych środków transportu, bądź gdy pracodawca wyposażył pracownika w środki finansowe przeznaczone na ten cel.

4) Inne udokumentowane wydatki, określone przez pracodawcę i odpowiednio uzasadnione

Pracodawca wydając polecenie podróży służbowej może przewidzieć wydatki, od których poniesienia będzie zależeć możliwość wypełnienia celu podróży służbowej. Ustawodawca dał pracodawcy pełną swobodę w kształtowaniu katalogu wydatków, które może on pracownikowi refundować. Istotnym jest jednak aby określenie owych wydatków przez pracodawcę nastąpiło przed momentem faktycznego wydatkowania środków finansowych, bowiem tylko taka sytuacja będzie obligować pracodawcę do ich refundacji. Warunkiem

koniecznym do powstania obowiązku refundacji powyższych kosztów jest również ich udokumentowanie przez pracownika.

Szczególnym uprawnieniem pracownika przebywającego w podróży służbowej trwającej co najmniej 10 dni jest prawo do refundacji przez pracodawcę kosztów przejazdu do miejscowości zamieszkania. Przejazd taki może mieć miejsce w dniu wolnym od pracy i odbywa się środkiem transportu określonym przez pracodawcę. Za czas, który pracownik spędził w miejscu zamieszkania nie przysługuje dieta czy też ryczałt noclegowy.

5) Dieta

Obok powyżej scharakteryzowanych uprawnień pracownikowi przysługuje również specjalny rodzaj świadczenia. Dieta mająca na celu pokrycie zwiększonych w trakcie podróży kosztów żywnościowych. Ustawodawca trafnie założył, iż wielkość środków finansowych przeznaczanych na codzienne sporządzanie posiłków jest mniejsza aniżeli wysokość tychże w sytuacji gdy pracownik znajduje się poza miejscowością zamieszkania. Nie wymaga szczególnego dowodzenia, iż wydatki przeznaczane na żywienie w podróży są znacznie większe aniżeli koszt wyżywienia w miejscu zamieszkania; w trakcie podróży służbowej pracownik nie zawsze ma bowiem możliwość samodzielnego przygotowania posiłków. Dieta jako świadczenie majątkowe jest zatem ekwiwalentem przyznanym celem pokrycia tychże zwiększonych potrzeb. Stanowi zatem różnicę pomiędzy tym co pracownik wydałby gdyby nie odbywał podróży służbowej a rzeczywistymi wydatkami żywnościowymi poniesionymi w jej toku. Istnieją dwie zmienne kształtujące wysokość należnej

pracownikowi diety; czas trwania delegacji oraz wyliczona wysokość dobowej diety. Wysokość diety określona jest odpowiednim rozporządzeniem⁹; obecnie wynosi ona 23 zł.

Od roku 2004 wysokość diety podlega zmianom w stopniu odpowiadającym planowanemu średniorocznemu wskaźnikowi wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem przyjętemu w ustawie budżetowej. Tak wyliczoną kwotę diety zaokrąglą się w górę do pełnego złotego, zaś zmiana jej wysokości następuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została ogłoszona ustawa budżetowa w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej.

Pracodawca obowiązany jest do wypłaty diety liczonej od czasu rozpoczęcia zleconej pracownikowi podróży służbowej do jego powrotu, przy czym w sytuacji gdy podróż służbowa trwa nie dłużej niż dobę i wynosi od ośmiu do dwunastu godzin pracownikowi przysługuje połowa diety. W przypadku podróży służbowej trwającej nie dłużej niż dobę, ale ponad 12 godzin należna jest dieta w pełnej wysokości. Za każdą pełną dobę spędzoną w podróży służbowej przysługuje pełna dieta, podobnie za dobę rozpoczętą, w której pracownik spędził w podróży służbowej co najmniej 8 godzin. W przypadku gdy w rozpoczętej dobie pracownik spędził w podróży służbowej poniżej ośmiu godzin przysługuje dieta w wysokości połowy należnego świadczenia. Jeśli pracownikowi zapewniono bezpłatne codzienne wyżywienie dieta nie przysługuje.

⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. z 2002 r. , nr 236, poz. 1990 z późn. zm.).

II. *Podróż służbowa a czas pracy*

Niejednokrotnie zdarza się, iż pracownik odbywający podróż służbową celem należytego wykonania określonego przez pracodawcę zadania, którego realizacja wymaga przemieszczenia się do odległej miejscowości znacząco przekracza ustalony umową o pracę dobowy wymiar czasu pracy. Jak zatem kwalifikować czas spędzony przez pracownika w podróży służbowej? Nie ulega wątpliwości, iż nie jest to czas, którym pracownik jest władny swobodnie dysponować. Z drugiej strony, z oczywistych względów wymiar czasu spędzonego w podróży służbowej nie może zostać uznany za pozostawanie do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, w rozumieniu stricte kodeksowym. Potwierdzeniem powyższego jest orzeczenie Sądu Najwyższego¹⁰ z dnia 23.6.2005 r. w którym Sąd stwierdza, iż czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej (oraz ewentualnego pobytu w tej miejscowości) nie jest pozostawaniem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Jednocześnie Sąd Najwyższy stwierdza, iż w zakresie czasu podróży służbowej przypadającym na godziny normalnego, ustalonego umową o pracę dobowego wymiaru i rozkładu czasu pracy, czas spędzony w podróży służbowej podlega wliczeniu do wymiaru czasu pracy. Należy jednocześnie podkreślić, iż jeżeli w toku podróży służbowej przekroczona zostanie ustalona umową o pracę dobową norma czasu pracy nie implikuje to automatycznie prawa pracownika do uzyskania dodatkowych świadczeń z tytułu nadgodzin. Polecenie wykonania zadań wymagających odbycia podróży służbowej musi wraz z dobową normą czasu pracy mieścić w ramach ustawowych limitów odpoczynku, dopiero

¹⁰ Wyrok SN z 23.06.2005 r., II PK 265/04.

w przypadku ich uszczuplenia podróz służbowa wywiera wpływ na sferę czasu pracy i prawa do wynagrodzenia.

Rozstrzygnięcie, czy spędzony przez pracownika w podróży służbowej czas uznać za podróz służbową czy kwalifikować go jako czas pracy, ma istotne znaczenie praktyczne. Kształtuje ono bowiem kwestię prawa do wynagrodzenia, zaś warunkując wymiar czasu pracy w konsekwencji tworzy prawo do ewentualnego dodatku za godziny nadliczbowe. Wedle Sądu Najwyższego¹¹, jeśli pracownik, po uprzednim porozumieniu z pracodawcą podejmie się podróży połączonej z wykonaniem określonej pracy, czasu tego nie należy traktować jako podróży służbowej, lecz jako efektywne świadczenie pracy. Dla wystąpienia podróży służbowej niezbędnym jest bowiem dyspozytywne rozporządzenie pracodawcy, wyrażone poprzez polecenie odbycia podróży służbowej. Sytuacja w której pracownik wyraża zgodę na podróz w toku której świadczył będzie pracę nie wypełnia zatem, desygnatów podróży służbowej.

1) Pojęcie czasu pracy

Kwestią niezmiernie istotną dla celowości powyższych rozważań jest przyjęcie jednoznacznej definicji czasu pracy, od niej bowiem będzie zależeć, czy pracownik nabędzie uprawnienie do uzyskania dodatkowych świadczeń, u podstaw których leży przekroczenie ustalonego czasu pracy. Jednym z pierwszych aktów zawierających definicję czasu pracy była dyrektywa UE 93/104 z 23.11.1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.¹² Wspomniana dyrektywa została uchylona i zastąpiona przez nową dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88 z 4.11.2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która operując warsztatem pojęciowym poprzedniczki jednocześnie

¹¹ Wyrok SN z 20.02.2007 r., II PK 165/06.

¹² B.Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.

doprecyzowuje poruszane zagadnienia.

Zgodnie z przywołanym aktem czas pracy jest to każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub wykonuje swoje czynności albo obowiązki, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową. Podobnie czas pracy określa Konwencja Nr 30 MOP z 10.6.1930 r. dotycząca uregulowania czasu pracy w handlu i biurach, stwierdzając, że za czas pracy uważa się okres, podczas którego personel pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Co istotne Konwencja nie ustala norm czasu pracy, pozostawiając to przepisom powszechnie obowiązującym lub porozumieniom partnerów socjalnych przy zachowaniu zasady, iż przeciętny czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo¹³.

Na gruncie regulacji krajowych dotyczących materii czasu pracy kluczowe znaczenia ma, co oczywiste, Kodeks Pracy¹⁴. Zgodnie z art. 128 czas pracy winien być rozumiany jako pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Kodeksowa definicja czasu pracy oparta jest zatem nie o faktyczne, efektywne świadczenie pracy mające miejsce w pewnym przedziale czasowym, a o pozostawanie w dyspozycji pracodawcy; zatem o sytuację w której pracodawca może rozporządzać osobą pracownika wedle własnego uznania. Pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy może zatem oznaczać zarówno efektywne świadczenie pracy jak również samą gotowość do jej wykonywania¹⁵. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy z całą pewnością winno być rozumiane jako realna gotowość pracownika do świadczenia pracy, a zatem obecność w miejscu pracy oraz wola wykonywania poleceń przełożonych.

¹³ B.Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.

¹⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (Dz. U. z 1974, Nr 24, poz 141 z późn. zm).

¹⁵ B.Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.

Zdaniem dr Beaty Bury *"pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest utożsamiane z faktyczną (rzeczywistą) gotowością pracownika do pracy, na którą składa się jego fizyczna obecność (pozostawanie pod bezpośrednim wpływem pracodawcy, jak również utrzymywanie, choćby pośredniego, kontaktu z przełożonym w oczekiwaniu na jego wskazówki i dyrektywy oraz zachowanie wyrażające zamiar i możliwość świadczenia pracy.*¹⁶"

Fakt niemożności bezpośredniego kierowania czynami podwładnego, podejmowanymi w toku realizacji zadań służbowych, a powodowany przebywaniem pracownika poza terenem zakładu pracy, o ile fakt ten wystąpił jako skutek polecenia służbowego, nie może być zdaniem autora poczytany za przerwanie dyspozycyjności pracownika. Zatem jeśli pracownikowi polecono realizację czynności poza miejscem świadczenia pracy określonym w umowie o pracę, błędnym byłoby uznanie, iż nie pozostaje on w ogóle w dyspozycji pracodawcy, bowiem takie ujęcie prowadziło do wniosku, iż jedynie pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w miejscu określonym stosunkiem pracy spełniałoby desygnat czasu pracy. Granicami czasu pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest z jednej strony chwila stawienia się pracownika o wyznaczonej godzinie w miejscu świadczenia pracy, z drugiej zaś upływ ustalonej stosunkiem pracy normy czasu pracy. Jak zauważa Sąd Najwyższy¹⁷ kategoria prawna czasu pracy cechuje się dwojakim znaczeniem. Z jednej strony czas pracy jest miernikiem pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy, z drugiej zaś czynnikiem decydującym o zakresie uprawnienia pracownika do wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń z nią związanych.

¹⁶ B.Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.

¹⁷ Wyrok SN z 23.06.2005 r., II PK 265/04.

Sąd Najwyższy jednocześnie stwierdza, iż pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy nie rodzi samo przez się obowiązku zapłaty wynagrodzenia, bowiem wymagane są również inne czynniki takie jak psychofizyczna zdolność i wola wykonywania poleceń pracodawcy. a zatem również możliwość ich otrzymania.

2) Praca w godzinach nadliczbowych

Artykuł 151§ 1 kodeksu pracy definiuje pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych jako pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu jak również ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Istotnym elementem definicji jest uzależnienie istnienia godzin nadliczbowych od wykonywania pracy. Samo oddanie się pracownika do dyspozycji pracodawcy nie stanowi zatem przesłanki uznania, iż wykonywana jest praca w godzinach nadliczbowych. Takie stanowisko wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13.05.2009¹⁸ gdzie Sąd wyraźnie podkreślił czynnik rzeczywistego wykonywania pracy. Podobnie stanowisko przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.11.2009¹⁹, w którym uznał, iż w czasie przypadającym poza ustalonymi godzinami pracy, w którym pracownik pozostając w dyspozycji pracodawcy lub też jedynie przebywając na terenie zakładu pracy faktycznie nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych, a zatem tego rodzaju czas winien być kwalifikowany jako dyżur zakładowy lub też czas wolny od pracy.

¹⁸ Wyrok SN z 15.05.2009 r., III PK 9/09, niepubl.

¹⁹ Wyrok SN z 10.11.2009, II PK 51/09.

W doktrynie spotkać się można jednak z poglądem przeciwnym, w myśl którego pozostawanie poza godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, nawet bez zmiennej w postaci faktycznego wykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winno być zaliczone na poczet godzin nadliczbowych. Pogląd ten opiera się na braku normatywnego rozróżnienia przez ustawodawcę czasu faktycznie świadczonej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Jeśli zatem, za zmienną właściwą pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy uznamy ograniczenie swobody pracownika w zakresie w jakim koniecznym jest ono do wypełniania nałożonych na niego obowiązków, dojść musimy do wniosku, iż pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest najistotniejszym elementem pojęcia czasu pracy. Zatem każde ograniczenie przez pracodawcę możliwości swobodnego dysponowania czasem przez pracownika, przekraczając ustalony stosunkiem pracy wymiar czasu pracy, konstatuje uprawnienie pracownika do uzyskania świadczeń z tytułu godzin nadliczbowych. Jak trafnie zauważa Beata Bury²⁰ *"Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany"*

Uzasadniając powyższe stanowisko należy podkreślić, iż świadczenie pracy w ramach stosunku pracy jest zobowiązaniem starannego działania, nie zaś rezultatu. Mając powyższe na uwadze uzależnianie uprawnienia pracownika do otrzymania świadczeń należnych z tytułu godzin nadliczbowych od faktycznego świadczenia pracy jest w ocenie autora działaniem wadliwym.

²⁰ B.Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.

W szczególnych bowiem sytuacjach, zwłaszcza podczas podróży służbowej możliwość świadczenia pracy nie występuje, co nie zmienia faktu, iż pracownik pozbawiony jest możliwości swobodnego dysponowania czasem, zatem pozostaje w "*quasi dyspozycji*" pracodawcy.

3) Praca w godzinach nadliczbowych a czas podróży służbowej

Obecnie doktryna dopuszcza jeszcze podział podróży służbowej na typową i nietypową. W ramach podróży typowej można wyodrębnić podział na czas samej podróży sensu stricte, który może przypadać na czas określony rozkładem pracy lub też poza ów czas wykraczać oraz czas wykonania samego zadania zleconego przez pracodawcę, który może również przypadać w czasie określonym rozkładem pracy lub też poza nim. W ramach typowej podróży służbowej można wyodrębnić również przebywanie przez pracownika poza normalnym miejscem świadczenia pracy bez faktycznego jej wykonywania, a więc jedynie w stanie gotowości do jej świadczenia.²¹ Konstrukcja typowej podróży służbowej charakteryzuje się zatem dwoma głównymi elementami: przebywaniem pracownika poza uzgodnionym miejscem pracy oraz brakiem możliwości swobodnego dysponowania czasem.

Nietypowa podróż służbowa obejmuje wyjazdy pracowników, w sytuacji gdy charakter pracy nieodłącznie wiąże się z koniecznością stałego przemieszczania się. W przypadku podróży służbowej o charakterze nietypowym konieczność stałego pokonywania przestrzeni jest cechą nieodłączną charakteru danej pracy zatrudniania, a zatem środek transportu

²¹ B.Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.

oddany do dyspozycji pracownika jest poniekąd jego miejscem pracy. Zdaniem Walerego Masewicza²² w tym przypadku można posłużyć się pojęciem *"ruchowo - przestrzennego aspektu określonego rodzaju pracy nie zaś podróży służbowej"*.

W ostatnim czasie tak doktryna jak i linia orzecznicza zdają się odchodzić od koncepcji podziału podróży służbowej na typową i nietypową, na rzecz wyłączenia tej drugiej z kręgu zdarzeń wypełniających desygnaty podróży służbowej. Sąd Najwyższy uchwałą z dnia 19.11.2008²³ oraz wyrokiem z dnia 03.12.2008²⁴ wskazał, iż stałe wykonywanie umówionej pracy, wiążącej się z koniecznością podróżowania na określonym obszarze nie stanowi podróży służbowej.

Problem czasu trwania podróży służbowej w aspekcie czasu pracy nie został przez ustawodawcę jasno unormowany, co skutkuje znacznymi rozbieżnościami pojawiającymi się tak w doktrynie jak i w orzecznictwie. Nie budzi wątpliwości konstrukcja, w myśl której czas niezbędny na realizację zleconej przez pracodawcę czynności w określonym przez niego miejscu, winien być zaliczany do czasu pracy, zaś jeśli wykracza poza jego ustalone normy, pracownikowi przysługują uprawnienia oparte o przepisy dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie niespornym jest, iż czas przemieszczania się do lub z miejscowości do której pracownik został w ramach podróży służbowej delegowany, a przypadający w ustalonych godzinach pracy pracownika winien być zaliczany na poczet czasu pracy.

²² Zob. *tenże*, Glosa do wyroku SN z 27.10.1981 r., I PR 85/81, OSPiKA Nr 2/1983, poz. 43.

²³ Uchwała SN z 09.11.2008, II PZP 11/08.

²⁴ Wyrok SN z 03.12.2008, II PK 107/08.

Kwestia ta została jednoznacznie doprecyzowana przez Sąd Najwyższy, który stanął na stanowisku, iż czas spędzony w podróży służbowej nie może być odliczony od czasu pracy pracownika.²⁵ Zagadnieniem budzącym wątpliwość jest kwalifikacja czasu przeznaczonego na dotarcie do miejscowości docelowej oraz powrotu z niej, a przypadającego poza ustalonymi normami czasu pracy. W tej materii zarówno orzecznictwo jak i doktryna nie prezentują spójnego stanowiska. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 17.09.1985²⁶ roku stwierdził, iż czas podróży służbowej nie jest równoznaczny z pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy. Pogląd ten podtrzymał Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 23.06.2005²⁷.

W myśl przywołanego orzecznictwa czas spędzony przez pracownika w podróży służbowej nie stanowi czasu pracy w zakresie przekraczającym wymiar czasu określony stosunkiem pracy, co uzasadniane jest twierdzeniem, iż w trakcie samej podróży pracownik nie wykonuje działań noszących znamiona świadczenia pracy, nadto zaś nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakresie umożliwiającym jego kontrolę. Sama podróż jest zatem jedynie środkiem służącym realizacji polecenia, zaś jej przedłużenie ponad normę czasu pracy nie powoduje jej przekształcenia²⁸. Zdaniem Walerego Masewicza *„Klasyczna podróż służbowa nie może być uznana za czas pracy bez względu na to, jak długo trwa i jakie przedziały dobowego czasu pracy obejmuje (...). Stopień intensywności pracy podczas typowej podróży służbowej jest nieporównywalny z tym, jaki wymagany jest od pracownika zatrudnionego w nadliczbowych godzinach pracy na swym zwykłym stanowisku pracy”*²⁹.

²⁵ Wyrok SN z 23.6.2005 r., II PK 265/04, OSP 2005, Nr 11, poz. 137 z glosą S. Samola.

²⁶ Uchwała SN z 17.09.1985, III PZP 17/ 8.

²⁷ Wyrok SN z 23.6.2005 r., II PK 265/04, OSP 2005, Nr 11, poz. 137 z glosą S. Samola.

²⁸ B.Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.

²⁹ ibid.

Zgodnie z powyższym rozumowaniem, odbywana przez pracownika podróż służbowa, o ile ma miejsce w godzinach określonych rozkładem czasu pracy, winna zaliczać się na poczet czasu pracy, zaś jeśli wykracza poza ów rozkład czasem pracy już nie jest. Jednocześnie, co warte podkreślenia, czas jaki pracownik przeznaczają na podróż służbową wykraczającą poza ustalone normy czasu pracy, nie jest uznawany za czas wolny pracownika. Zdaniem autora takie ujmowanie problematyki czasu pracy w podróży służbowej nie zasługuje na aprobatę, bowiem z jednej strony zbędnie różnicuje czas spędzony przez pracownika w podróży służbowej, z drugiej zaś jednocześnie pozbawia pracownika części uprawnień wynikających z ustalonych norm czasu pracy. Takie ujmowanie zagadnienia nieuchronnie prowadziło w przeszłości do nadużyć po stronie pracodawców, którzy mogli wydać polecenie wyjazdu w podróż służbową pod koniec ustalonego czasu pracy. Problem stał się przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który uchwałą z dnia 08.12.1976³⁰ stwierdził, iż *"Pracownikowi delegowanemu do innej miejscowości w końcowych godzinach dnia pracy bądź bezpośrednio po ich zakończeniu przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, do których wlicza się także czas przejazdu związany z wykonaniem pracy"*. Cytowanym orzeczeniem wprowadzono zatem do rozumowania kolejną zmienną, wedle której zaliczenie czasu podróży służbowej do czasu pracy zależało w pewnej mierze od momentu w jakim pracodawca wydał pracownikowi polecenie.

Zwolennicy powyżej nakreślonej teorii podnoszą, iż nie można stawiać znaku równości pomiędzy pracownikiem efektywnie świadczącym pracę na rzecz pracodawcy, pozostającym w dyspozycji pracodawcy poza wyznaczonym czasem pracy a pracownikiem,

³⁰ Uchwała SN z 08.12.1976, I PZP 59/76.

który w trakcie samej podróży do miejsca wykonania polecenie służbowego żadnej aktywności zawodowej nie wykazuje.

Zdaniem autora argument ten jest chybiony, bowiem pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy w miejscu świadczenia pracy, w godzinach nadliczbowych, również nie zawsze efektywnie świadczy pracę, nadto skoro stosunek pracy rozumieć należy jako zobowiązanie starannego działania nie zaś rezultatu, różnicowanie uprawnień pracownika z uwagi właśnie na tenże rezultat jest działaniem wadliwym. Ponad powyższe niejednokrotnie pracownik świadczący pracę w godzinach nadliczbowych doznaje znacząco mniejszych ograniczeń swobodnego dysponowania czasem aniżeli pracownik będący w podróży służbowej. Nie ulega wątpliwości, iż przekroczenie o godzinę normy czasu pracy nie wywiera znacznego wpływu na zdolność pracownika do uczestnictwa tego dnia w życiu rodzinnym czy też realizowaniu prywatnych interesów. W trakcie wielogodzinnej podróży służbowe pracownik korzystając ze środka komunikacji wprawdzie nie wykazuje aktywności zawodowej, lecz jego możliwość swobodnego dysponowania swoim czasem zostaje w praktyce wyłączona.

Powyższy pogląd znajduje odzwierciedlenie w stanowisku części doktryny oraz orzecznictwa, które stanowią, iż czas spędzony w podróży służbowej powinien być bez różnicowania zaliczany na poczet czasu pracy. Jak stwierdza Beata Bury: *"przez ten okres pracownik nie może postępować według swego uznania. Życie osobiste i rodzinne podwładnego doznają wówczas pewnych ograniczeń, gdyż sama podróż nie jest efektem jego własnego wyboru, lecz leży w interesie pracodawcy"*³¹ Czas podróży nie może być z uwagi na powyższe uznany za czas odpoczynku, bowiem pracownik nie ma możliwości zdecydowania o tym w jaki sposób go spędzić, zaś sama podróż jest wynikiem polecenia

³¹ B.Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.

przełożonego oraz działaniem w interesie pracodawcy.

Zdaniem autora brak jest zarówno podstaw prawnych jak i przekonującego uzasadnienia dla dokonania podziału czasu podróży służbowej na tę odbywaną w ramach dobowego rozkładu czasu pracy oraz tę która poza ów rozkład wykracza i uzależniania tego owego podziału uprawnień pracowniczych. W obu bowiem przypadkach podróż odbywana jest na polecenie i w interesie pracodawcy, nadto sama podróż angażuje pracownika w takim samym stopniu. Pracownik odbywający podróż służbową pozostaje w *quasi dyspozycji* pracodawcy, który przy wykorzystaniu współczesnych środków łączności zdolny jest do kierowania postępowaniem pracownika. Realizacja celu podróży służbowej, której nieodłącznym elementem jest pokonanie pewnej przestrzeni, wymaga od pracownika określonego wysiłku, nadto co oczywiste absorbuje czas pracownika. Ponad powyższe należy wskazać, iż w toku podróży do miejsca delegowania pracownik często przygotowuje się do należytej realizacji poleconego zadania, co w praktyce uniemożliwia dokonanie podziału na czas podróży i czas realizacji zleconego zadania.

Przyjęcie, iż podróż służbowa w całości wlicza się do czasu pracy pracownika, a zatem, iż pracownikowi przysługuje dodatek za godziny nadliczbowe za czas podróży wykraczający poza ustaloną normę czasu pracy, przy jednoczesnym braku rozróżnienia samej podróży od czasu faktycznej realizacji zleconego zadania mogłoby prowadzić do znacznych nadużyć. Jeśli bowiem pracodawca byłby zobowiązany do wypłaty pracownikowi dodatku za pracę

w godzinach nadliczbowych za czas spędzony w podróży służbowej, a przekraczający ustalony dobowy wymiar czasu pracy, z pewnością dochodziłoby do sytuacji, gdy podróże służbowe byłyby bez uzasadnienia przedłużane. Rozwiązanie takie wiązałoby się z dużymi obciążeniami ekonomicznymi pracodawcy przy jednoczesnej niewymierności osiągniętych wskutek podróży służbowej rezultatów.

Teresa Liszcz trafnie wskazuje³², iż swego rodzaju kompromisem pomiędzy dwoma przeciwstawnymi stanowiskami, który z jednej strony nie deprecjonowałby wysiłku pracownika przyznając mu należną rekompensatę, z drugiej zaś nie narażałby pracodawcy na znaczne obciążenia ekonomiczne, byłoby udzielenie pracownikowi odpowiadającego długością czasu wolnego. W przypadku braku takiej możliwości Teresa Liszcz postuluje wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia niepowiększonego o dodatek z tytułu godzin nadliczbowych. Proponowane rozwiązanie w ocenie autora w sposób dostateczny chroni interesy pracownika gwarantując mu rekompensatę za czas spędzony w podróży służbowej a przekraczający ustalony wymiar czasu pracy. Jednocześnie nie obciąża ekonomicznie pracodawcy w sposób nadmierny, dodatkowo jako czynnik nakładający pewne obciążenie skłaniając go do szczegółowej analizy samej zasadności zlecenia pracownikowi podróży służbowej.

Dotychczasowa wykładnia przepisów prawa pracy w zakresie świadczeń przysługujących pracownikowi odbywającemu podróż służbową godząc w interes pracownika na pierwszym miejscu stawia interes pracodawcy. Jeśli bowiem samo wykonanie czynności zleconej przez pracodawcę trwa dla przykładu godzinę, zaś podróż sześć godzin, to mamy do czynienia z sytuacją dla pracownika krzywdzącą. Pomijając aspekt uciążliwości podróży, w toku

³² T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2005, s. 338.

której pracownik nie ma możliwości swobodnego dysponowania czasem, nierzadko już następnego dnia pracownik musi stawić się w miejscu pracy o wyznaczonej godzinie, co nie pozwala mu na pełną regenerację sił.

Ujawniający się w orzecznictwie podział podróży służbowej niejako na dwie fazy; przypadającą w godzinach pracy oraz wykraczającą poza nie, jest zdaniem Beaty Bury nielogiczny, bowiem³³ *"zachowanie pracownika odbywającego podróż w interesie pracodawcy w godzinach wyznaczonych rozkładem czasu pracy ma stanowić czas pracy, natomiast przejazd po wykonaniu zadania nie podlega już wliczeniu do czasu pracy, choć jest kontynuacją rozpoczętego zadania. Jednocześnie okres ten nie jest uznawany za czas wolny pracownika, gdyż nie może on swobodnie rozporządzać swoją osobą."* Pogląd ten zdaniem autora zasługuje na pełną aprobatę, brak jest bowiem racjonalnych przesłanek do różnicowania czasu tej samej podróży służbowej w toku której ten sam pracownik, na polecenie tego samego pracodawcy angażuje czas celem wykonania zleconego zadania.

III. Podsumowanie

Podróż służbowa na terenie kraju jako instytucja prawa pracy niewątpliwie umożliwia pracodawcy realizację celów związanych z prowadzoną działalnością również poza miejscem w którym jego zakład ma siedzibę, zaś jako taka jest narzędziem potrzebnym i pożądanym. Kwestie kompensaty kosztów związanych z podróżą służbową, jak również zagadnienie przyznania pracownikowi diety z tytułu zwiększonych potrzeb żywieniowych są w polskim prawie unormowane w sposób spójny i jednoznaczny, zaś nadto gwarantujący poszanowanie interesów tak pracownika jak i pracodawcy. Skoro bowiem podróż służbowa odbywana jest w interesie pracodawcy oraz, co do zasady, w sposób przez niego określony, naturalnym jest,

³³ B.Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.

iż to właśnie pracodawca ponosi wszelkie związane z nią ciężary.

Kwestią sporną są uprawnienia pracownika do uzyskania rekompensaty za czas podróży służbowej w sytuacji gdy przekracza on ustalony wymiar czasu pracy. Obecnie przeważające stanowisko, w mojej ocenie jest krzywdzące dla pracownika, pozbawia go bowiem jakichkolwiek uprawnień z tytułu przekroczenia norm czasu pracy, o ile nie zostanie naruszone uprawnienie pracownika do 11 - godzinnego odpoczynku. Argumentacja wykorzystana przez zwolenników powyższego stanowiska, oparta o założenie, iż pracownik w podróży nie wykonuje pracy, zaś nadto nie podlega dyspozycji pracodawcy jest w mojej ocenie nieaktualna. W czasach gdy niemalże każdy pracownik dysponuje telefonem komórkowym i przenośnym komputerem, praca może być świadczona również w trakcie podróżowania środkiem lokomocji. Nic nie stoi również na przeszkodzie, by pracownik podlegał poleceniom pracodawcy w toku podróży służbowej, nie w formie klasycznej przybierającej kontakt bezpośredni lecz w formie elektronicznej czy poprzez telefon komórkowy. W praktyce powyższe czynniki zacierając granicę pomiędzy podróżą sensu stricto a samym aktem wykonania zleconej czynności uniemożliwiają rozróżnienie kiedy pracownik już świadczy pracę, a kiedy jeszcze "tylko podróżuje". Nadto za koniecznością należytego wynagrodzenia poświęconego podróży służbowej czasu przemawia doznane przez pracownika ograniczenia swobody. Nawet jeśli założymy, iż podróżujący pociągiem pracownik nie świadczy pracy bo dla przykładu czyta książkę, to i tak musimy uznać, iż nie jest to jego czas wolny, w którym mógłby dla przykładu użyć na wyjście do kina. Pracownikowi narzucone są zatem pewne ramy czasowe i przestrzenne, które ograniczają jego niezależność, a których celem jest wykonanie czynności na korzyść pracodawcy. Rozsądnym wyjściem wydaje się rozwiązanie proponowane przez Teresę Liszcz a polegające co do zasady na udzieleniu pracownikowi czasu wolnego w odpowiednim

wymiarze lub też zapłacie wynagrodzenia nie zwiększonego o dodatkowe świadczenia z tytułu godzin nadliczbowych. W erze łatwości globalnej komunikacji takie rozwiązanie, w mojej ocenie dostatecznie zabezpiecza interesy tak pracownika jak i pracodawcy. Ustawodawca tworząc Kodeks Pracy zupełnie pominął kwestię czasu pracy podczas podróży służbowej, co pozostawiło duży luz interpretacyjny oraz spowodowało znaczne rozbieżności tak w doktrynie jak i orzecznictwie. Sama instytucja podróży służbowej, jako instytucja często wykorzystywana przez pracodawców wymaga doprecyzowania spornych kwestii, bowiem obecny stan prawny, może prowadzić do naruszenia praw pracowniczych. Pozostaje mieć nadzieję, iż w toku dalszych prac mających na celu adaptację przepisów do dynamicznie zmieniających się warunków rynku pracy, kwestia ta zostanie jednoznacznie uregulowana.

Bibliografia

Publikacje:

1. R. Bessaraba, A. Różańska, Czas pracy, Warszawa 2002.
2. B. Bury, Praca w godzinach nadliczbowych, C. H. Beck 2011.
3. B. Bury, Czas podróży służbowej, MoPr Nr 8/2006.
4. L. Florek, Czas pracy i urlopy wypoczynkowe w prawie europejskim, PiZS Nr 2/1999.
5. T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2005, s. 338.
6. W. Masewicz, Glosa do wyroku SN z 27.10.1981 r., I PR 85/81, OSPiKA Nr 2/1983, poz. 43.
7. W. Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, C.H. Beck 2011.
8. S. Samol, Prawna problematyka pracowniczej podróży służbowej, Toruń 2002.
9. S. Samol, Glosa do wyroku SN z 23.6.2005 r., II PK 265/04, OSP 2005, Nr 11, poz. 137.
10. A. Sobczyk, [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) B. Wagner, Gdańsk 2010.
11. E. Szemplińska, [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) T. Zieliński, Warszawa 2000.
12. A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, C. H. Beck 2010.
13. J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz, C. H. Beck 2005.
14. K. Wróblewska, Podróż służbowa w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 1998, Nr 9.

Akty prawne:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (Dz. U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. z 2002 r. , nr 236, poz. 1990 z późn. zm.).

Orzecznictwo:

1. Uchwała Sądu Najwyższego z 08.12.1976 r., I PZP 59/76.
2. Uchwała Sądu Najwyższego z 17.09.1985 r., III PZP 17/ 8.
3. Uchwała Sądu Najwyższego z 09.11.2008 r., II PZP 11/08.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2005 r., II PK 265/04.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z 20.02.2007 r., II PK 165/06.
6. Wyrok Sądu Najwyższego z 22.02.2008 r., I PK 208/07.
7. Wyrok Sądu Najwyższego z 03.12.2008, II PK 107/08.
8. Wyrok Sądu Najwyższego z 15.05.2009 r., III PK 9/09.
9. Wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.2009, II PK 51/09.
10. Wyrok Sądu Najwyższego 09.02.2010 r., I PK 157/09.