



Jakub Teszbir

<https://www.orcid.org/0009-0008-4153-454X>

Zaliczanie czasu pracowniczej podróży służbowej do czasu pracy

Including employee business trip time in working time

Abstract

The author analyzes the issue of employee business travel in terms of its classification as working time. He views business travel more broadly, encompassing the time spent performing assigned work tasks at the destination, travel time, and, sometimes, rest time. He sees the inclusion of travel time as working time as the main problem. He emphasizes that this issue is approached differently in case law and labor law scholarship, a fact compounded by the limited legal provisions governing business travel. For clarity, he first addresses the concept and types of business travel. Next, he analyzes business travel through the lens of the definition of working time, specifically examining whether travel time can be considered a period of time at the employer's disposal, and at a designated work location, which would imply its recognition as working time.

Keywords: working time, business travel, employee business travel, remaining at the employer's disposal, designated work location

1. Uwagi wprowadzające

Wydawać by się mogło, że wraz z rozwojem technologii dojdzie do kresu podróży służbowych polecanych pracownikom. Jednak także i obecnie, w dobie szeroko rozwiniętych technik porozumiewania się na odległość, jak choćby poczta elektroniczna, bywają oni nadal wysyłani w podróże. Sprawia to, że instytucja podróży służbowej jest ciągle żywa. Aktualny pozostaje więc problem tego, w jakim zakresie jej okres powinien być zaliczany do czasu pracy. Rozstrzygnięcie tej kwestii ma walor nie tylko teoretyczny, ale przede wszystkim praktyczny.

To dlatego, że uznanie danego okresu za czas pracy bezpośrednio wpływa na łączący strony stosunek pracy. Powoduje choćby aktualizację prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, a niekiedy również prawa do wynagrodzenia. Dla pracodawcy zaś może oznaczać pewne trudności organizacyjne i wiązać się z obciążeniem finansowym.

Zarysowany problem wypływa przede wszystkim z tego, że podróż służbowa jest szczególnym przypadkiem pozostawania w czasie pracy. Otóż, o ile nie budzi wątpliwości, że do czasu pracy należy zaliczać czas wykonywania powierzonego zadania służbowego w miejscowości stanowiącej cel podróży służbowej (pracownik wykonuje wtedy swą pracę), o tyle nie jest jasne, czy powinno się tak kwalifikować okresy przejazdów w podróży. Aby to rozstrzygnąć, konieczne jest (z powodu braku regulacji szczególnej) sięgnięcie do art. 128 Kodeksu pracy¹ i rozważenie, czy podczas przejazdów w podróży służbowej spełnione są oba elementy kodeksowej definicji czasu pracy. Wątpliwości w tej mierze (choćby z uwagi na obecnie istniejącą możliwość *de facto* bieżącego kontaktu z pracownikiem będącym w podróży) może dzisiaj budzić nie tyle to, czy spełnione są wówczas przesłanki zaistnienia stanu pozostawania w dyspozycji pracodawcy, ile to, czy środek lokomocji, którym porusza się pracownik, można uznać za miejsce wyznaczone do wykonywania pracy. Istotna w rozstrzygnięciu tej kwestii będzie analiza zarysowanych na przestrzeni dekad w orzecznictwie sądowym i w nauce prawa pracy poglądów, skądinąd bardzo zróżnicowanych.

Warto nadmienić, że dokonania kwalifikacji prawnej przejazdów w podróży służbowej nie ułatwia także uboga w treści i budząca rozliczne wątpliwości kodeksowa regulacja podróży służbowej, która ogranicza się jedynie do wskazania definicji legalnej tej ostatniej (na potrzeby rozliczania należności z jej tytułu, a nie czasu pracy, zresztą).

¹ Zob. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r., poz. 277, 807, 1423, 1661; z 2026 r., poz. 25), dalej: k.p.

2. Pojęcie pracowniczej podróży służbowej

Jeśli chodzi o pojęcie podróży służbowej, to ustawodawca w art. 77⁵ § 1 k.p. zamieścił jej definicję legalną. Zgodnie z nią: „Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową”. Wskazana definicja budzi wiele wątpliwości interpretacyjnych², stąd celowe wydaje się jej omówienie.

Po pierwsze, podróż służbowa powinna być poprzedzona stosownym poleceniem pracodawcy. W konsekwencji, udania się przez pracownika na wyjazd z własnej inicjatywy, bez uprzedniego otrzymania stosownego polecenia³ ani określenia oczekiwanego zadania służbowego⁴, nie można uznać za podróż służbową⁵.

Po drugie, warto rozważyć, czym właściwie jest „zadanie służbowe”. Dawniej rozumiano ten termin nie tylko jako incydentalne, jednostkowe zadanie polecone do wykonania pracownikowi przez pracodawcę, lecz również jako normalne wykonywanie obowiązków pracowniczych, wynikających z umowy o pracę⁶. Inne światło na rozumienie tego pojęcia rzuciła uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego⁷ z dnia 19 listopada 2008 r., w której uznano, że w świetle art. 77⁵ k.p. powierzenie zadania służbowego jest zdarzeniem incydentalnym w stosunku do pracy umówionej i wykonywanej zwykle w ramach stosunku pracy. Przy tym zadanie to nie może mieć charakteru generalnego, tylko musi zostać skonkretyzowane w drodze polecenia pracodawcy.

Istotne dla uznania danego wyjazdu za podróż służbową jest też wykonywanie zadania służbowego na określonym obszarze, tj. „poza miejscowością, w której mieści się siedziba pracodawcy lub

² Zob. A. Sobczyk: *Podróż służbowa*. „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 8, s. 207.

³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1998 r., II UKN 80/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 380.

⁴ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 223/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 79.

⁵ Chyba że strony wyraźnie uzgodniły swobodę pracowniczych wyjazdów służbowych w celu wykonania zleconych zadań (zob. tamże).

⁶ Zob. T. Radzyński: *Podróże służbowe*. „Służba Pracownicza” 1977, nr 4, s. 12.

⁷ Zob. uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166.

poza stałym miejscem pracy”. To właśnie wykładnia tego elementu definicji budzi w literaturze i orzecznictwie najwięcej wątpliwości⁸. Wskazuje się nawet, że konieczne jest – celem racjonalizacji – odstąpienie od wykładni językowej tego fragmentu art. 77⁵ k.p., ponieważ trwanie przy niej prowadzi do nielogicznych⁹ czy merytorycznie błędnych¹⁰ wniosków.

Przedmiotem dyskusji w judykaturze i nauce prawa pracy jest także to, czy „stałe miejsce pracy” z art. 77⁵ § 1 k.p. jest równoznaczne z pojęciem „miejsca wykonywania pracy” z art. 29 § 1 pkt 2 k.p. W tym zakresie zauważyć można dwa przeciwstawne stanowiska.

Zgodnie z pierwszym z nich oba te pojęcia nie są synonimiczne. U źródeł takiego przekonania leży przede wszystkim założenie o racjonalności ustawodawcy, z którego wypływa, że nie używa się różnych wyrażen w takim samym znaczeniu¹¹. Zauważyć można również argument z kształtowania treści umowy o pracę. Powiada się bowiem, że pojęcie „miejsca wykonywania pracy” jest szersze od „stałego miejsca pracy”, ponieważ możliwe jest jednoczesne wskazanie w umowie stałego miejsca pracy i co najmniej jednego niestałego miejsca pracy, względnie wskazanie zmiennych (niestałych) miejsc pracy, o ile te ostatnie będą dostatecznie dookreślone¹².

Zwolennicy drugiego poglądu twierdzą zaś, że zakres obu wymienionych pojęć jest identyczny, a występująca między nimi różnica semantyczna nie wywołuje skutków w sferze normatywnej. W rezultacie „stałe miejsce pracy” z art. 77⁵ k.p. ma tylko sugerować, że dla oceny, czy pracownik przebywa w podróży służbowej, znaczenie ma

⁸ Zob. K. Rączka: 6.2.2. *Czas pracy a podróż służbowa*. W: *System prawa pracy*. T. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 621–623; A. Sobczyk: *Podróż służbowa...*, s. 207–208. Zob. M. Stręk: *Analiza prawna definicji podróży służbowej zawartej w art. 77⁵ § 1 KP*. „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 9, s. 463–464; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 176; uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166.

⁹ Zob. K. Rączka: 6.2.2. *Czas pracy a podróż służbowa...*, s. 621.

¹⁰ Zob. A. Sobczyk: *Podróż służbowa...*, s. 207.

¹¹ Zob. § 10 załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz.U. z 2016 r., poz. 283).

¹² Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 176; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/11, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 186.

zwykle, codzienne (patrz: „stałe”) miejsce wykonywania pracy, określone w umowie o pracę.

Warte uwagi jest spostrzeżenie Arkadiusza Sobczyka¹³, że inaczej pojmuje się podróż służbową dla celów ustalenia należności z jej tytułu, a inaczej na potrzeby czasu pracy. Pod kątem rozliczeń finansowych pomiędzy pracownikiem a pracodawcą można ją, zdaniem autora, widzieć jako czas nieobecności pracownika w miejscu zamieszkania z powodu wyjazdu w tzw. delegację. Z perspektywy regulacji czasu pracy zaś należy przez nią rozumieć grupę zachowań pracownika związanych z przemieszczaniem się i wykonywaniem pracy poza siedzibą pracodawcy lub miejscem świadczenia pracy na polecenie pracodawcy.

3. Rodzaje pracowniczej podróży służbowej

Gdy mowa o rodzajach pracowniczej podróży służbowej, w literaturze najczęściej można natknąć się na dwupodział: „typowa” i „nietypowa” podróż służbowa¹⁴. Za jego twórcę uznaje się Walerego Masewicza, który w głosie¹⁵ do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1976 r.¹⁶ rozważał, co należy rozumieć pod pojęciem „podróż służbowa”. Warto jednak wskazać, że takie przedstawienie koncepcji tego autora skutkuje pewnym jej wypaczeniem.

Otóż W. Masewicz zaznacza najpierw, że w rozumieniu potocznym mianem podróży służbowej określa się trzy – a nie dwie – podstawowe grupy zjawisk:

¹³ Zob. A. Sobczyk: *Podróż służbowa...*, s. 207.

¹⁴ Zob. J. Kruszewska: *Wynagrodzenie za czas pracy wykonywanej poza siedzibą zakładu pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1980, nr 8–9, s. 64–65; T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy*. Cz. 2. Uniwersytet Śląski, Katowice 1986, s. 207. Zob. S. Samol: *Prawna problematyka pracowniczej podróży służbowej*. TNOiK – Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń 2002, s. 37; A. Sobczyk: *Podróż służbowa...*, s. 209; B. Bury: *Czas podróży służbowej*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 8, s. 404; M. Stręk: *Analiza prawna...*, s. 462.

¹⁵ Zob. W. Masewicz: *Glosa do uchwały SN z 8 grudnia 1976 r. (I PZP 59/76)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1977, nr 9, poz. 150, s. 375.

¹⁶ Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1976 r., I PZP 59/76, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 7, poz. 69.

- 1) stałe pokonywanie przestrzeni przez pracowników, którym poruczone zostało zadanie robocze prowadzenia (lub konwojowania) środków komunikacji¹⁷;
- 2) częstą zmianę przez pracowników miejsca wykonywania pracy ze względu na rodzaj pracy lub wykonywany zawód¹⁸;
- 3) „typową” podróż służbową, która polega na przedsięwzięciu podróży dla wykonania określonego zadania roboczego w innym docelowym miejscu.

Następnie autor omawianej koncepcji zaznacza¹⁹, że wyjazdu kierowcy lub konwojenta ze stałego miejsca postoju nie należy traktować jako rozpoczęcia podróży służbowej w znaczeniu konwencjonalnym, ale jako rozpoczęcie normalnych godzin pracy. Wprawdzie prowadzi to do wniosku, że tylko pracownicy z dwóch pozostałych grup znaleźć się mogą w podróży służbowej, aczkolwiek badacz nie posługuje się dla ich określenia terminami „typowa” podróż służbowa i „nietyпова” podróż służbowa²⁰, a używa tylko pierwszego z nich²¹.

„Typowa” podróż służbowa w ujęciu W. Masewicza miałyby charakteryzować się tym, że:

- a) stanowi w gruncie rzeczy zjawisko wyjątkowe w kompleksie obowiązków pracownika;
- b) czas przejazdów nie może być racjonalnie wykorzystany na wykonywanie pracy w interesie podmiotu zatrudniającego, a w każdym razie pracownik nie jest wówczas zobowiązany do wykonywania takiej pracy;
- c) pracownik ma pewną swobodę wyboru godziny wyjazdu, środków lokomocji, a w niektórych wypadkach także i trasy przejazdu²².

¹⁷ Przykładowo pojazdu mechanicznego, samolotu czy jednostki pływającej.

¹⁸ W szczególności przez pracowników będących członkami brygad instalatorskich, montażowych, awaryjnych czy naprawczych.

¹⁹ W. Masewicz: *Glosa do uchwały...*, s. 375.

²⁰ Na co zresztą wskazuje w swoim artykule A. Sobczyk (*Podróż służbowa...*, s. 209).

²¹ W innym miejscu określa zresztą tzw. typową podróż służbową mianem sytuacji „klasycznej”, a w odniesieniu do tzw. pracowników mobilnych sugeruje mówienie raczej o ruchowo-przestrzennym aspekcie wykonywania pracy danego rodzaju aniżeli o odbywaniu podróży służbowej we właściwym tego słowa rozumieniu (zob. W. Masewicz: *Glosa do wyroku I PR 85/81. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych”* 1983, nr 2, poz. 43, s. 111–112).

²² Zob. W. Masewicz: *Glosa do uchwały...*, s. 375.

Inne uporządkowanie rodzajów pracowniczej podróży służbowej proponuje Janina Kruszewska²³. Wskazuje ona, że każdorazowe określanie mianem „podróży służbowej” czasu koniecznego do przybycia pracownika do wyznaczonego miejsca pracy, które znajduje się poza siedzibą zakładu pracy, jest nieściśle. Mianowicie, jak pisze, niektórzy pracownicy zobowiązani są stale wykonywać swoją pracę w terenie, względnie w przeważającym zakresie w wielu różnych miejscach, i wówczas nie powinno się mówić o odbywaniu przez pracownika „podróży służbowej”, ponieważ ta ostatnia ma charakter wyjątkowy i skonkretyzowany.

Autorka wychodzi z założenia, że wykonywanie pracy poza siedzibą zakładu pracy może przybrać dwie formy: podjęcia przez pracownika czynności wymagających wykonywania w terenie i odbycia „podróży służbowej” w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Pierwsza ze wskazanych form obejmuje trzy rodzaje czynności:

- a) czynności związane z prowadzeniem pojazdów mechanicznych;
- b) czynności, które zgodnie z umową pracownicy obowiązani są wykonywać w czasie ruchu pojazdu (np. konwojenci, osoby dokonujące pomiarów gruntu);
- c) czynności, które zgodnie z umową wymagają wykonywania w różnych miejscach lub częstych zmian miejsc pracy (np. roboty instalacyjne czy też roboty montażowe).

Druga forma zaś dotyczy się tych pracowników, którzy zgodnie z umową wykonują czynności w siedzibie zakładu pracy, a tylko wyjątkowo i doraźnie w miejscu wskazanym w poleceniu wyjazdu (tzw. delegacji) – i w tym celu odbywają właśnie „podróż służbową”.

Jak się zdaje, właściwsze jest ujęcie J. Kruszewskiej, która słusznie wskazuje, że nie każda sytuacja, w której pracownik wykonuje pracę poza siedzibą pracy, jest równoznaczna z odbywaniem przez niego podróży służbowej. Prowadzi to do wyłączenia możliwości odbywania tej ostatniej przez tzw. pracowników mobilnych. Takie stanowisko koresponduje zresztą ze wspomnianą już uchwałą sądu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r.²⁴, w której Sąd skon-

²³ Zob. J. Kruszewska: *Wynagrodzenie za czas pracy...*, s. 64–65.

²⁴ Zob. uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166; odmiennie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 176.

statował, że miejsce pracy pracownika mobilnego jest obszarowe. Ten ostatni porusza się po nim ze względu na rodzaj umówionej pracy i w ten sposób realizuje swoje zobowiązanie. Wyklucza to, zdaniem Sądu Najwyższego, możliwość uznania, że poprzez wykonywanie tego typu pracy pracownik przebywa w podróży służbowej, ponieważ przemieszczanie się ma charakter permanentny.

Co więcej, zarówno spojrzenie J. Kruszewskiej, jak i wskazane w cytowanej uchwale Sądu Najwyższego przemawiają za uznaniem, że podróż służbowa jest zjawiskiem jednorodnym konstrukcyjnie; że sprowadza się ona do incydentalnego, wyjątkowego wykonywania zadania służbowego (roboczego) poza stałym miejscem pracy. Taki pogląd należy podzielić. Uprawnione jest więc twierdzenie, że „należy i można pojmować podróż służbową jednolicie, tj. bez odróżniania typowej od innej”²⁵.

4. Relacja pomiędzy okresem podróży służbowej a czasem pracy w judykaturze i nauce prawa – zarys problemu

Już w realiach przedkodeksowych toczyły się dyskusje dotyczące tego, w jakim zakresie należy wliczać czas odbywanej przez pracownika pracowniczej podróży służbowej do czasu pracy. Wejście w życie Kodeksu pracy w 1975 r. nie rozwiązało wątpliwości w tym zakresie. Także wprowadzenie w 2001 r. w art. 77⁵ k.p. definicji podróży służbowej nie pomogło. Jest ona bowiem, na co już wskazywano na wstępie, niedoskonała. Wszystko to sprawia, że i w orzecznictwie, i w nauce prawa nie wypracowano dotychczas spójnego stanowiska co do wspomnianego problemu. Niesie to potrzebę analizy i zaproponowania stanowiska, które będzie miało na względzie zarówno interes pracownika, jak i pracodawcy.

Jeśli chodzi o rozumienie podróży służbowej na potrzeby rozliczania czasu pracy, to spotkać się można z dwoma ujęciami. Zgodnie z pierwszym z nich²⁶ – węższym – przez podróż służbową rozumieć należy okres przemieszczania się w związku z odbywaniem podróży służbowej (czas przejazdów w podróży). Wedle drugiego

²⁵ A. Sobczyk: *Podróż służbowa...*, s. 211.

²⁶ Zob. M. Rafacz-Krzyżanowska: *Podróż służbowa a czas pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, nr 3, s. 12.

zaś²⁷ – szerszego – w pojęciu podróży służbowej mieszczą się: czas przejazdu do miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej oraz czas powrotu z tego miejsca, czas wykonywania zadania służbowego w miejscowości docelowej, a także, w szczególnych przypadkach, czas odpoczynku²⁸. Zarysowanie tego rozróżnienia jest istotne, ponieważ niekiedy w orzecznictwie i literaturze pod pojęciem czasu podróży służbowej rozumie się właśnie sam okres przejazdów, co wpływa na interpretację danego stanowiska.

Sporne pozostaje, czy w podróży służbowej pozostawać mogą tzw. pracownicy mobilni, tj. tacy, których praca jest wykonywana stale lub w przeważającej mierze poza siedzibą zakładu pracy. Jak się zdaje, właściwsze jest spojrzenie, zgodnie z którym o podróży służbowej można mówić tylko względem pracowników, którzy udają się w nią sporadycznie, celem wyjątkowego wykonania powierzonego zadania służbowego poza stałym miejscem pracy. Opowiedzenie się za tym poglądem sprawia, że w odniesieniu do pracowników mobilnych należałoby mówić raczej o ruchowo-przestrzennym aspekcie wykonywania pracy danego rodzaju²⁹ (względnie o podjęciu przez pracownika czynności wymagających wykonywania w terenie³⁰), a nie o odbywaniu podróży służbowej w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Opowiedzenie się za stosowaniem określenia „pracownicza podróż służbowa” tylko wobec pracowników udających się w nią sporadycznie, na podstawie szczególnego polecenia³¹, sprawia, że dalsza prezentacja poglądów judykatury i nauki prawa pracy będzie zorientowana na ocenę takich właśnie podróży. Wymusi to choćby (celem utrzymania spójności wyводу i możliwości uwzględnienia danego rozstrzygnięcia w niniejszym opracowaniu) wnioskowanie *a contrario*

²⁷ Zob. M. Kawecka-Sobczak: *Glosa do wyroku SN z 30.09.1976 roku (I PR 115/76)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1978, nr 2, poz. 19, s. 57; § 1 ust. 3 uchwały nr 90 Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1973 r. w sprawie diet i innych należności za czas podróży służbowych na obszarze kraju (M.P. z 1973 r., nr 22, poz. 127).

²⁸ A. Kijowski (zob. Tenże: *Prawna kwalifikacja pracowniczej podróży służbowej*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 8–9, s. 25) wskazuje, że takie ujęcie jest szersze od „typowej” podróży służbowej.

²⁹ Jak to też czyni w swej glosie W. Masewicz (zob. Tenże: *Glosa do wyroku...*, s. 111).

³⁰ Zob. J. Kruszevska: *Wynagrodzenie za czas pracy...*, s. 64–65.

³¹ W. Masewicz określa tego rodzaju podróże mianem „sytuacji »klasycznej«” (zob. Tenże: *Glosa do wyroku...*, s. 112).

z niektórych też prezentowanych przez Sąd Najwyższy, odnoszących się do tzw. nietypowych podróży służbowych.

Zarówno w orzecnictwie, jak i w nauce prawa pracy nie budzi większych wątpliwości, że do czasu pracy należy wliczać czas podróży służbowej w zakresie, w jakim pracownik rzeczywiście wykonuje pracę³², a ściślej: powierzone zadanie służbowe³³. W tym czasie pozostaje on bowiem bezsprzecznie w dyspozycji pracodawcy i to w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zasadnicze kontrowersje pojawiają się, gdy chodzi o kwalifikację prawną czasu przejazdów. W tym zakresie spotkać się można z najróżniejszymi stanowiskami, które jednak, zasadniczo, można umieścić w jednej z trzech grup:

- 1) obejmuje poglądy, z których wynika, że okresu przejazdów nie powinno się zaliczać do czasu pracy;
- 2) obejmuje stanowiska, z których wypływa, że przejazdy powinno się zaliczać do czasu pracy w całości;
- 3) obejmuje głosy, których rezultatem jest zaliczanie do czasu pracy okresu tylko niektórych przejazdów³⁴.

Warto nadmienić, że w końcowej części opracowania zostanie jeszcze zaprezentowane spojrzenie Andrzeja Kijowskiego na rozważany problem, którego, jak się zdaje, nie sposób umieścić w żadnej ze wskazanych grup.

³² Warto w tym miejscu przytoczyć fragment uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1985 r. (III PZP 35/85, LEX nr 1929220), w której Sąd Najwyższy celnie wskazuje na powód uznania okresu efektywnego świadczenia za czas pracy: „Definicja czasu pracy zawarta w art. 128 KP ma istotne znaczenie, gdyż ustala generalnie, jakiego rodzaju okresy kodeks pracy uznaje za czas pracy. Jakkolwiek przytoczone sformułowanie nie wymienia w sposób wyraźny okresu efektywnie świadczonej pracy, to jednak nie ulega wątpliwości, iż okres taki wliczany jest do czasu pracy. Zajęcie odmiennego stanowiska jest nie do przyjęcia, a nadto pozostawałoby w sprzeczności z art. 80 KP który prawo podmiotowe pracownika do wynagrodzenia uzależnia od wykonania pracy. Tym samym przepis art. 80 KP podkreśla, że okres w którym pracownik efektywnie realizuje pracę jest wliczany do czasu pracy”.

³³ Zob. M. Rafacz-Krzyżanowska: *Podróż służbowa...*, s. 12.

³⁴ Różnicując to, np. mając na względzie rozkładowy czas pracy pracownika w zakładzie pracy (zob. E. Dobrodziej: *Pracownik w podróży służbowej*. Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1994, s. 17; K. Jaśkowski, w: E. Maniewska, K. Jaśkowski: *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. Wolters Kluwer, LEX/el. 2025, art. 128, nb 5).

4.1. Niezaliczanie czasu przejazdów w podróży służbowej do czasu pracy

Zgodnie z pierwszą grupą poglądów czasu przejazdów w podróży służbowej w ogóle nie zalicza się do czasu pracy. Takie stanowisko spotkać można było już pod rządami ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu³⁵, zgodnie z której art. 2 za czas pracy uważana była liczba godzin, przez którą pracownik obowiązany był na mocy umowy „pozostawać w zakładzie pracy lub poza nim do rozporządzenia kierownika robót”.

Wówczas to wydany został okólnik nr 20/47 z dnia 18 marca 1947 r. w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych³⁶, zgodnie z którym pracownikom delegowanym w podróż służbową nie miało przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Na uzasadnienie tego stanowiska wskazano, że warunki pracy pracowników będących w podróży służbowej „zasadniczo różnią się od warunków pracy na miejscu w zakładach pracy”. Zastrzeżono zarazem, że do czasu pracy nie należy wliczać czasu przeznaczonego na przejazd, a inaczej będzie tylko wtedy, gdyby pracownik odbywający podróż nie otrzymywał stosownej diety³⁷. Co istotne, podkreślono, że wskazane wyjaśnienie nie dotyczy pracowników fizycznych, wykonujących pracę poza „siedzibą stałego miejsca pracy”, jak również pracowników umysłowych (np. majstrów) pracujących razem z tymi pierwszymi. Podobne stanowisko zajęto w wyjaśnieniach Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 września 1953 r.³⁸, gdzie wskazano, że należy wliczać do czasu pracy przejazdy pracownika, gdy stale przebywa on w terenie, z wyjątkiem dojazdu do pierwszego miejsca pracy i z powrotem.

Także w orzecznictwie sądowym zarysował się pogląd o niewliczaniu do czasu pracy czasu przejazdów w podróży służbowej. W wyroku

³⁵ Zob. ustawa z dnia 18 grudnia 1918 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1920 r., nr 2, poz. 7).

³⁶ Dz.Urz. MPiOS z 1947 r., nr 3, poz. 43.

³⁷ Co odnosiło się do pracowników, którzy po przybyciu na stałe miejsce pracy byli kierowani do pracy w innym miejscu.

³⁸ Zob. J. Zieliński: *Pismo nr Po-12c-87/53*. W: Tenże: *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo, wyjaśnienia*. T. 1: *Stan prawny na dzień 10 VII 1969 r.* Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1969, s. 522.

z dnia 15 września 1954 r.³⁹ Sąd Najwyższy (w odniesieniu do pracowników umysłowych) skonstatował, że czas przeznaczony na przejazdy nie może być zaliczony do czasu pracy, ponieważ „podczas [...] podróży służbowej, pracownik tak samo jak i w czasie dojazdów do stałego miejsca pracy, nie pozostaje do dyspozycji kierownictwa zakładu pracy”. Sąd wywiódł, że pracownik w tym czasie w gruncie rzeczy nie jest związany rozkładem czasu pracy, a w zasadzie sam go sobie ustala, co sprawia, że ma on znaczną swobodę w dysponowaniu swoim czasem. Uzupełnił następnie, że co do zasady kierownictwo zakładu pracy nie ma możliwości skontrolowania tego, czy pracownik prawidłowo wykorzystał normalne godziny pracy, jak również, czy celowe było podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych. Gdyby jednak, co wyjątkowe, pracownik otrzymał wyraźne polecenie wykonania pewnych prac, których wykonanie w normalnym czasie pracy nie byłoby możliwe, a przy tym możliwa byłaby dokładna kontrola ich wykonania i ilości (racjonalnie) przeznaczonego na to czasu, to należy uznać, że doszło do pracy w godzinach nadliczbowych.

Innej dyferencjacji dokonał Sąd Najwyższy w swoich późniejszych orzeczeniach. W wyroku z dnia 5 lipca 1957 r.⁴⁰ za kryterium różniące przyjął (zamiast podziału na pracowników fizycznych, czyli robotników, i pracowników umysłowych, o czym już była mowa) to, czy praca pracownika polega wyłącznie lub w decydująco przeważającej mierze na wykonywaniu obowiązków poza stałym miejscem pracy. Sąd stwierdził, że jeśli praca pracownika miała taki charakter, czas przejazdów należy wliczać do czasu pracy. *A contrario* okresów przemieszczania się przez pracowników udających się w podróż sporadycznie nie należy wliczać do czasu pracy.

U podstaw takiego rozstrzygnięcia był stan faktyczny, w którym inspektor statków stale wyjeżdżał z siedziby zakładu pracy w celu wykonywania prac kontrolnych na statkach. Jako uzasadnienie wskazano, że pracownik odbywa przejazd, aby wykonać polecenia pracodawcy, i nie może go przeznaczyć na własne potrzeby. Powołano się także na zasady słuszności i skonstatowano, że odmowa zaliczenia tak

³⁹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 1954 r., 2 C 1227/53, OSN 1995, nr 2, poz. 38.

⁴⁰ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 1957 r., 4 CR 687/56, OSPiKA 1958, z. 3, poz. 73.

spędzonego (przez pracownika stale wykonującego obowiązki poza stałym miejscem pracy) czasu, możliwego do skontrolowania i przekraczającego normalny czas pracy, byłaby niesłuszną⁴¹.

Podobnie, rezygnując jednak z wymogu, aby praca była wykonywana w „decydująco przeważającej mierze”, podeszło do problemu Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w swych wyjaśnieniach z 1978 r.⁴² Wytłumaczono w nich, że przejazdy w podróży nie są czasem pracy, chyba że pracownik wykonuje wówczas pracę (np. kierowca czy konwojent). Co ciekawe, do czasu pracy należało wliczać również niektóre przejazdy, podczas których nie jest wykonywana praca. Aby jednak tak się stało, musiały zostać spełnione dwa warunki. Przede wszystkim tyczyć się to miało tylko pracowników, których praca jest wykonywana „wyłącznie lub w decydującej mierze” poza siedzibą zakładu pracy. Ponadto owe przejazdy miały być krótkie oraz odbywać się z zakładu pracy do miejsca wykonywania pracy i z powrotem, a ewentualnie pomiędzy miejscami wykonania pracy. Widać więc, że zdaniem MPPiSS w podróży służbowej mogli niekiedy przebywać także pracownicy mobilni.

Na wspomnienie zasługuje – i to z dwóch względów – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r.⁴³ Po pierwsze, spojrzenie w nim zaprezentowane nie jest aż tak kategoryczne jak we wcześniejszych orzeczeniach. Mianowicie, wskazuje się, że czas przejazdów pracownika w podróży służbowej nie jest „z reguły” (a nie w żadnym razie) czasem pracy. Po drugie zaś, Sąd Najwyższy we wspomnianym orzeczeniu na powrót nadaje znaczenie prawne⁴⁴ rozróżnieniu na pracowników umysłowych i pracowników fizycznych. Z uzasadnienia wynika bowiem, że w pewnych wypadkach czas podróży pracownika umysłowego, czyli takiego, który w trakcie przejazdu z założenia nie wykonuje swej umówionej pracy, podlega wliczeniu do czasu pracy i to niezależnie od rozkładowego czasu jego pracy. Musi to być

⁴¹ Podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 1972 r., III PZP 23/72, OSPiKA 1973, z. 3, poz. 51.

⁴² Zob. J. Pach: *Przegląd wykładni Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Część II. „Służba Pracownicza”* 1978, nr 1, s. 9–10.

⁴³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 30/79, OSNCP 1979, nr 11, poz. 33.

⁴⁴ W kontekście rozliczania czasu podróży służbowej na potrzeby czasu pracy.

wynikiem polecenia mu dodatkowych czynności pracowniczych, które wymuszają wykonywanie pracy⁴⁵ podczas przejazdu.

W analizowanej sprawie Sąd pochyła się nad problemem wliczania do czasu pracy przejazdów w podróży własnym samochodem. Wskazuje, że takich przejazdów nie wlicza się do czasu pracy, mimo że pracownik w tym czasie pełni dodatkowe obowiązki kierowcy, ponieważ podstawowym celem podróży jest wykonanie konkretnych zadań wynikających z umowy o pracę⁴⁶, czasu omawianego przejazdu nie da się skontrolować, a ponadto użycie własnego środka lokomocji służyć ma wygodzie pracownika⁴⁷. Jeżeli jednak jedynym celem podróży byłby przewóz pracowników, to taki czas przejazdu oznaczać będzie zarazem czas pracy, ponieważ wówczas niezbędny do wykonania tego zadania czas można ustalić na podstawie konkretnych odległości i średniego czasu przejazdu.

Na zakończenie tej części rozważań warto wspomnieć o uchwale Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1985 r.⁴⁸, w której podejmuje on, po części słuszną⁴⁹, polemikę z omawianym w dalszej części opracowania wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1981 r.⁵⁰ Orzeczono w niej, że czas przejazdów w podróży służbowej wlicza się do czasu pracy o tyle tylko, o ile tyczą się one pracowników wykonujących swe obowiązki „w przeważającej mierze”⁵¹ poza siedzibą zakładu pracy. *A contrario* więc czasu przejazdów, które odbywają pracownicy

⁴⁵ W tym wypadku pracy kierowcy przewożącego innych pracowników.

⁴⁶ A nie doraźne, wyjątkowe prowadzenie samochodu.

⁴⁷ Jak się zdaje, ten ostatni argument stracił już częściowo na aktualności ze względu na wzrost standardu podróżowania komunikacją zbiorową.

⁴⁸ Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1985 r., III PZP 35/85, LEX nr 1929220.

⁴⁹ Gdy zarzuca swego rodzaju niekonsekwencję argumentacji w cytowanym wyroku z 1981 r., biorąc się z tego, że Sąd Najwyższy traktuje w nim podróż służbową różnie, w zależności od tego, na jaką część doby (normalne godziny pracy/po normalnych godzinach pracy) przypada, gdy tymczasem podróż służbowa w kategoriach prawnych jest zjawiskiem jednorodnym.

⁵⁰ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1981 r., I PR 85/81, OSNCP 1982, nr 5–6, poz. 76.

⁵¹ Warto nadmienić, że przesłanka „w przeważającej mierze” jest spełniona, jeśli liczba wyjazdów służbowych przekracza połowę dni roboczych w danym miesiącu (zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1980 r., I PR 81/80, niepublikowane, i z 13 listopada 1984 r., I PRN 135/84, niepublikowane).

udający się w podróż służbową sporadycznie, tj. w podróż służbową we właściwym sensie, nie wlicza się do czasu pracy.

Przed wszystkim Sąd trafnie wskazuje, że do czasu pracy wlicza się nie tylko okresy efektywnej pracy pracownika, lecz również pewne okresy niewykonywania pracy, o ile podczas ich trwania pracownik pozostaje w gotowości do pracy⁵² w zakładzie pracy albo innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Na podstawie tego założenia konstatuje, że okresu przejazdów w podróży nie można uznać za pozostawanie w czasie pracy, ponieważ nawet przy przyjęciu, że podczas przejazdu pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy⁵³, nie jest spełniony element przestrzenny definicji czasu pracy. A to dlatego, że środek lokomocji, którym porusza się pracownik, nie jest ani zakładem pracy, ani innym miejscem wyznaczonym do wykonywania pracy⁵⁴.

Gdyby jednak miejsce wyznaczone do wykonywania pracy rozumieć jako miejsce wyznaczone „do wykonywania obowiązków pracowniczych”, to środek lokomocji, którym porusza się pracownik, należałoby uznać za „miejsce wyznaczone do wykonywania pracy”. Mianowicie, przemieszczając się zgodnie z poleceniem pracodawcy, spełnia on swój pracowniczy obowiązek, a dokładniej – obowiązek udania się w podróż służbową, a w efekcie świadczy pracę. Ponadto odbycie przejazdu jest niezbędne dla wykonania powierzonego zadania służbowego w miejscu docelowym.

Warto także wspomnieć o tym, dlaczego Sąd Najwyższy uznał w cytowanej uchwale, że sytuacja pracowników, którzy sporadycznie udają się w podróż służbową⁵⁵, jest odmienna od położenia tych, którzy muszą je odbywać regularnie ze względu na rodzaj powierzonych im obowiązków. Sąd wywiódł to z odmiennego charakteru ich pracy. Zaznaczył, że podróże pracowników, którzy wykonują swe obowiązki w przeważającej mierze poza siedzibą zakładu pracy, są z góry

⁵² Dla jasności trzeba uzupełnić, że bycie w gotowości do pracy sprowadza się do uzewnętrznienia zamiaru świadczenia (wykonywania) pracy, w warunkach psychofizycznej zdolności do wykonywania pracy (szerzej: A. Kijowski: *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1978).

⁵³ A więc, że spełniony jest element formalny prawnej definicji czasu pracy.

⁵⁴ W podobnym tonie wypowiedziała się M. Rafacz-Krzyżanowska (zob. Taż: *Podróż służbowa...*, s. 14).

⁵⁵ Określaną przez Sąd mianem „typowej”.

przewidziane i zamieszczane „w planie zajęć pracownika”. W związku z tym na rodzaj ich pracy składa się nie tylko efektywnie wykonywana praca, ale także związane z nią podróże służbowe. Za wliczaniem do czasu pracy przejazdów tych pracowników ma również przemawiać to, że (ze względu na zgłaszanie się przed podróżą i po niej w zakładzie pracy) istnieje możliwość kontroli przez pracodawcę czasu zużytego na podróż. Jak się jednak zdaje, podobnie można by podejść do przejazdów odbywanych przez pracowników udających się w podróż sporadycznie. Istniejące obecnie narzędzia, jak choćby aplikacje pozwalające na monitorowanie poruszania się pociągu, umożliwiają bowiem kontrolę czasu przejazdu niezależnie od tego, czy pracownik zgłosił się do zakładu pracy.

4.2. Zaliczanie czasu przejazdów w podróży służbowej do czasu pracy

Zgodnie z drugą grupą poglądów czas przejazdów w podróży służbowej należy wliczać do czasu pracy w całości⁵⁶. Stanowisko takie zaprezentowane zostało choćby w wyroku z dnia 30 września 1976 r.⁵⁷, w którym Sąd Najwyższy orzekł, że do czasu pracy należy wliczać czas podróży z zakładu pracy do miejsca wykonania czynności i z powrotem oraz czas pomiędzy miejscami wykonywania pracy. W zaistniałym stanie faktycznym pracownik zatrudniony na stanowisku asystenta laboratorium wysyłany był w jednodniowe podróże służbowe, polegające na poborze próbek wody, które następnie przewoził do laboratorium i poddawał stosownym badaniom. Niestety nie wiadomo, jak często odbywał takowe wyjazdy. Jednakże z treści orzeczenia wynika, że nie miało to miejsca codziennie. W efekcie odbywane wyjazdy należałoby zakwalifikować jako podróże służbowe we właściwym tego słowa rozumieniu, względnie jako tzw. typowe podróże służbowe. Sprawia to, że przytoczony wyrok Sądu Najwyższego zmienia dotychczasową linię orzeczniczą⁵⁸, z której wynikało,

⁵⁶ Pogląd ten M. Rafacz-Krzyżanowska uznaje za „skrajny i odosobniony” (zob. Taż: *Podróż służbowa...*, s. 16).

⁵⁷ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976 r., I PR 115/76, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 7, poz. 74.

⁵⁸ A w zasadzie staje do niej w kontrze. Wskazuje na to zresztą w swej glosie J. Tyszyńska, zastrzegając zarazem, że wspomniana teza nie ma charakteru ogólnego. Zaznacza

że czasu przejazdów pracowników udających się w podróż służbową sporadycznie nie wlicza się do czasu pracy.

Na uzasadnienie swojej tezy Sąd wskazał, że wyjazdy były wymuszone przez konieczność wypełnienia obowiązków wynikających z umówionej pracy, pracownik przed każdym wyjazdem zgłaszał się najpierw do zakładu pracy⁵⁹ w wyznaczonej godzinie rozpoczynania pracy, a co więcej – w podróż wyjeżdżał środkami lokomocji należącymi do zakładu pracy i na tę okoliczność były mu wystawiane przez zakład pracy delegacje służbowe. Za wliczeniem przejazdów do czasu pracy miało przemawiać także to, że podczas przewożenia zebranych próbek pracownik musiał sprawować nad nimi pieczę. Prowadziłoby to do wniosku, że wykonywał wtedy pracę.

W glosie⁶⁰ do cytowanego orzeczenia Maria Kawecka-Sobczak stwierdziła, że podczas opisanych przejazdów pracownik nie pozostawał w czasie wolnym. Zasugerowała zarazem, że jest to stanowisko ugruntowane w nauce prawa pracy⁶¹. Następnie przeanalizowała pojęcie „wykonywania pracy” i słusznie podkreśliła, że wiązać je należy z pracą w sensie czynnościowym. Wskazała później, że gotowość do pracy, jako stan poprzedzający wykonywanie pracy, nie jest jeszcze pracą i zakłada dopiero, że jej wykonywanie może nastąpić. Wywiodła stąd, że w czasie przejazdu w opisanych okolicznościach pracownik wykonywał pracę, a nie tylko czynność ją poprzedzającą. Oto bowiem przejazdy, pobieranie próbek wody i przeprowadzanie kontroli (tj. pewien zespół czynności) składały się na rodzaj pracy laboranta-wnioskodawcy. Kawecka-Sobczak uzupełniła przy tym, że wszystkie czynności wykonywane przez pracownika wynikały bezpośrednio z zajmowanego przez niego stanowiska, a także z umowy o pracę. Zaaprobowała tezę, że sprawowanie pieczy nad pobranymi próbkami przemawia za uznaniem okresu przejazdu za czas pracy.

Co istotne, autorka glosy podkreśliła, że nawet gdyby czasu przejazdów nie uznawać w zaistniałej sytuacji za wykonywanie pracy, to i tak

również, że wykazuje ona tendencję do rozszerzającej wykładni art. 128 k.p., co jest korzystne dla pracownika (zob. Tenże: *Glosa do wyroku z dnia 30 września 1976 r. (I PR 115/76)*. „Nowe Prawo” 1977, nr 4, s. 586–590).

⁵⁹ A więc do swego stałego miejsca pracy.

⁶⁰ Zob. M. Kawecka-Sobczak: *Glosa do wyroku...*, s. 58.

⁶¹ Powołuje się przy tym m.in. na opracowanie H. Otto (zob. *Taż: Problemy skracania czasu pracy*. Wydawnictwo PWN, Warszawa 1974, s. 134).

trzeba by przyjąć, że w owym czasie pracownik pozostaje w dyspozycji podmiotu zatrudniającego. Powołując się na wywód W. Masewicza⁶², stwierdziła, że nie ma uzasadnienia dla niewliczania do czasu pracy przejazdów pracownika, które są wynikiem zmiany miejsca wykonywania pracy. Podkreśliła, że jest tak na pewno wówczas, gdy przejazd odbywa się środkiem lokomocji należącym do pracodawcy i możliwa jest pełna jego kontrola (a więc przejazd nie utrudnia dysponowania osobą pracownika). Jak się zdaje, pogląd ten należy zaaprobować, szczególnie że współcześnie dzięki rozwojowi technologii komunikacyjnych istnieje możliwość utrzymywania z pracownikiem znajdującym się w podróży *de facto* bieżącego kontaktu.

Także Julian Tyszka w swej glosie zaaprobował rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego. Co prawda wskazał najpierw, że Sąd nie uzasadnił dokładniej swego stanowiska dotyczącego kwalifikacji prawnej przejazdów w podróży. Zastrzegł jednak, że w zaprezentowanej przez Sąd Najwyższy tezie „zawarty jest *implicite* pogląd, że wnioskodawca w czasie podróży służbowej pozostawał w dyspozycji swego zakładu pracy”⁶³. Tezę tę wywiódł z trzech źródeł. Po pierwsze, z faktu, że Sąd Najwyższy powołał się w swoim rozstrzygnięciu na art. 128 k.p. Po drugie, z zaakcentowania, że pracownik stawiał się przed podróżą w zakładzie pracy. Po trzecie wreszcie, z tego, że podczas przejazdu pracownik korzystał z zakładowych środków lokomocji. Wszystko to ma sprawiać, że możliwa staje się nie tylko kontrola samej pracy wykonywanej w podróży, ale także przeznaczonego na nią czasu. Zdaniem J. Tyszki pozostawanie w dyspozycji wzmaga również zabezpieczanie w drodze powrotnej pobranych próbek. Glosator odniósł się też pozytywnie do wliczania do czasu pracy przejazdów pomiędzy danymi miejscami poboru próbek (a więc pomiędzy poszczególnymi miejscami wykonywania pracy), słusznie wspierając to tym, że zapewne zajmowały one większość podróży służbowej.

Kolejnym orzeczeniem, z którego wynika, że do czasu pracy należy zaliczać czas przejazdów w podróży służbowej w całości, jest uchwała z dnia 8 grudnia 1976 r.⁶⁴ Sąd Najwyższy orzekł w niej,

⁶² Zob. W. Masewicz: *Czas pracy jako pojęcie prawne*. „Państwo i Prawo” 1977, nr 3, s. 87.

⁶³ J. Tyszka: *Glosa do wyroku...*, s. 589.

⁶⁴ Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1976 r., I PZP 59/76, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 7, poz. 69.

że pracownikowi, który został wysłany w podróż służbową w końcowych godzinach dnia pracy bądź bezpośrednio po jej zakończeniu, przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, do których wlicza się także czas przejazdu związany z wykonaniem pracy. U źródeł wspomnianego orzeczenia legła praca na stanowisku inspektora technicznego, który był wysyłany (zgodnie z zakresem swoich czynności) w podróże służbowe poza stałe miejsce pracy. Wyjazdy te skutkowały przedłużeniem pracy ponad normy ustawowe. Zdaniem Sądu w takiej sytuacji należne jest pracownikowi wynagrodzenie za godziny pracy nadliczbowej nie tylko za czas pracy efektywnej (żywej), ale też za czas dojazdu, który był niezbędny dla wykonywania powierzonego zadania służbowego. Sąd wsparł to stwierdzeniem, że w tym czasie pracownik ma ograniczoną swobodę osobistą, a kontrolowanie czasu przeznaczonego na przejazd jest możliwe.

Cenna jest uwaga Antoniego Filcka, że co prawda Sąd Najwyższy w odpowiedzi na zadane pytanie prawne odniósł się tylko do podróży służbowych, które mają miejsce w końcowych godzinach dnia pracy albo bezpośrednio po jej zakończeniu, ale z uzasadnienia wynika, że „wszelki czas efektywnie przepracowany w miejscu będącym celem podróży służbowej, jak i zużyty na przejazd w obie strony, jest czasem pracy w rozumieniu art. 128 KP”⁶⁵.

W głosie⁶⁶ aprobującej do wskazanej uchwały Albin Mironczuk wskazał, że przebywanie w miejscu nieprzeznaczonym do wykonywania pracy (choćby w tym czasie pracownik pozostawał w dyspozycji) sprowadza się jedynie do ograniczenia swobody osobistej i możliwości dysponowania swoim czasem przez pracownika. Doprowadziło go to do wniosku, że takiego okresu nie należy wliczać do czasu pracy. Zastrzegł jednak następnie, że elementu przestrzennego definicji czasu pracy nie należy traktować zbyt kategorycznie, ponieważ o ile środek

⁶⁵ A. Filcek: *Art. 133⁸ ustawy o spółdz. w związku z art. 128 i 134 § 1 KP*. „Przegląd Orzecznictwa i Piśmiennictwa z Zakresu Prawa Spółdzielczego za Rok 1982” 1985, s. 101.

⁶⁶ Zob. A. Mironczuk: *Glosa do uchwały SN z 08.12.1976 roku (I PZP 59/76)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1977, nr 9, poz. 150, s. 373–374.

lokomocji nie jest miejscem wykonywania pracy, o tyle bez przejazdu nie byłoby możliwe wykonanie powierzonego zadania służbowego⁶⁷.

Autor podkreślił, że gdy pracownik świadczy pracę zarówno w zakładzie pracy, jak i poza nim, początkiem świadczenia pracy jest stawienie się w miejscu stałego wykonywania pracy. Wynikać ma to z faktu, że od tej chwili pracownik oddaje się do dyspozycji pracodawcy, który podejmuje decyzję co do miejsca wykonywania pracy. A. Mirończuk przyjął założenie, że pracownik pozostaje w dyspozycji wówczas, gdy znajduje się pod kontrolą pracodawcy i możliwe jest wydawanie mu poleceń dotyczących procesu pracy. Wywiódł stąd, że przejazd do miejsca wykonywania czynności pracowniczych jest równoznaczny z pozostawaniem w dyspozycji. Jest tak w szczególności wtedy, gdy pracodawca polecił wyjazd, a przy tym określił czas, w którym pracownik ma wykonać powierzone czynności. W odniesieniu zaś do przejazdów pomiędzy miejscami wykonywania pracy stwierdził, że podlegają one wliczeniu do czasu pracy, ponieważ wypływają ze sposobu świadczenia pracy.

Głosę – krytyczną tym razem – do cytowanej uchwały poczynił również W. Masewicz⁶⁸. Stwierdził, że treść uchwały sugerowałaby, iż pracownik pozostawał w tzw. typowej podróży służbowej. Zdaniem autora z orzeczenia nie wynika także, czy jako godziny nadliczbowe mają być traktowane tylko godziny przejazdu, w których pracownik efektywnie wykonywał pracę, czy też cały czas przejazdu, niezależnie od tego, czy w tym czasie „zachowywał się [on – J.T.] biernie czy czynnie”⁶⁹. Wydaje się, że skoro brak jest wyraźnego wyśłowionego ograniczenia do czasu pracy żywej, to Sąd Najwyższy miał na myśli cały czas przejazdu. W. Masewicz stanął na stanowisku, że argument o braku możliwości swobodnego postępowania według swego uznania podczas przejazdu jest niewystarczający⁷⁰. Zilustrował swój pogląd przykładem z dyżurem pracowniczym. Skonstatował, że podczas jego trwania „skrępowanie swobody osobistej” pracownika jest nie mniejsze niż podczas przejazdu w podróży służbowej, a regulacja

⁶⁷ Z taką argumentacją nie zgadza się A. Filcek, wywodząc, że pracownik celem codziennego wykonywania swoich obowiązków ze stosunku pracy także musi dojeżdżać do pracy, a nikt nie postuluje wliczania czasu przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy do czasu pracy (zob. Tenże: *Art. 133⁸ ustawy...*, s. 102).

⁶⁸ Zob. W. Masewicz: *Glosa do uchwały...*, s. 374–376.

⁶⁹ Tamże, s. 375.

⁷⁰ Wtórzuje mu A. Filcek (zob. Tenże: *Art. 133⁸ ustawy...*, s. 102).

kodeksowa zakazuje wliczania tego czasu do czasu pracy⁷¹. Zaznaczył dalej, że za czas pracy poczytuje się czynne realizowanie obowiązków, a nie zachowanie bierne, z którego pracodawca nie odnosi korzyści. Dodał, że art. 128 k.p. należy interpretować zawężająco.

Ciekawe spojrzenie w omawianej materii zaprezentował Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w stanie faktycznym, będącym później przedmiotem analizy Sądu Najwyższego w uchwale z dnia 17 września 1985 r.⁷² Otóż oparł on swoją argumentację na względach gospodarczych. Na wstępie zaznaczył, że przy interpretacji pojęcia „czas pracy” nie można pominąć faktu zachodzących w kraju przemian gospodarczych, w tym reformy gospodarczej. Wywodził stąd, że stosowanie węższej lub szerszej wykładni przepisów prawa, które rzutują na politykę finansową przedsiębiorstwa, ma bezpośrednie przełożenie na to, jak ukształtuje się rozmiar jego zysku. Uzupełnił, że stosowanie węższej wykładni art. 128 k.p., a przez to niezaliczanie do czasu pracy czasu podróży służbowej odbywanej poza normalnymi godzinami pracy pracownika, prowadzi do tego, że to na pracowniku spocznie całe ryzyko związane z odbywaniem podróży. Nadmieniał, że może to skutkować przedłużaniem czasu pracy w podróży, co również stoi w sprzeczności z zasadami reformy gospodarczej.

Warto jeszcze przytoczyć postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2008 r., w którym Sąd⁷³ orzekł, że nie tylko przejazdy, ale także czas oczekiwania na środek transportu powinny być zaliczane do czasu pracy, a to dlatego, iż wynikają one z organizowania procesu pracy przez pracodawcę, a pracownik pozostaje wówczas w jego dyspozycji.

4.3. Zaliczanie czasu przejazdów w podróży służbowej do czasu pracy w pewnym zakresie

Zgodnie z trzecią grupą poglądów zaś czas przejazdów w podróży służbowej należy zaliczać do czasu pracy tylko w pewnym zakresie.

⁷¹ Zdaje się jednak zapominać, że brak analogicznej regulacji w odniesieniu do przejazdów w podróży służbowej.

⁷² Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1985 r., III PZP 35/85, LEX nr 1929220.

⁷³ Z powołaniem m.in. na cytowaną wcześniej uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976 r.

Przyjmuje się przy tym różne kryteria różnicujące, jak choćby to, czy podróż służbowa przypada na rozkładowy czas pracy pracownika w zakładzie macierzystym.

Wskazany pogląd zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 października 1981 r.⁷⁴, w którym orzeczono, że odbywania samej podróży służbowej nie można uznać za wykonywanie pracy w rozumieniu art. 80 k.p. Sąd, na kanwie stanu faktycznego, w którym pracownik zatrudniony na stanowisku referenta ds. zaopatrzenia był wysyłany sporadycznie w podróże służbowe, doszedł do wniosku, że uzasadnione jest różne traktowanie przejazdów w podróży służbowej, zależnie od tego, na jaką część doby one przypadają. W pierwszej kolejności wywiódł, że pracownik jest, w ramach obowiązujących go norm czasu pracy, zobowiązany wykonywać pracę i to zgodnie z poleceniami przełożonych dotyczącymi pracy (art. 100 § 1 k.p.). Kontynuując, stwierdził, że z podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy wynika fakt, iż przełożeni decydują o tym, co pracownik ma robić w ramach obowiązującego go harmonogramu czasu pracy.

Interesujące – i to z dwóch względów – jest stwierdzenie Sądu Najwyższego, że pokonując w czasie pracy na polecenie przełożonego pewną przestrzeń w ramach podróży służbowej, pracownik „pracuje”, w tym wykonuje swoje obowiązki pracownicze. Po pierwsze, trudno znaleźć wcześniejsze orzeczenie Sądu Najwyższego, w którym stwierdzono by, że samo odbywanie przejazdu w podróży służbowej jest równoznaczne z wykonywaniem pracy. Po drugie zaś – i ważniejsze – odbywania przejazdu poza rozkładowym czasem pracy nie traktuje Sąd zasadniczo jako czasu pracy. Inaczej byłoby tylko wtedy, gdyby podróż trwała dłużej niż obowiązująca pracownika norma czasu pracy, a pracownik wykonywałby w tym czasie „jakąś konkretną pracę”. Dla zilustrowania swojego wyводу Sąd Najwyższy posługuje się rozbudowanym przykładem⁷⁵, co najlepiej pokazuje kazuistyczny (a przez to nieoperatywny) charakter proponowanego rozwiązania. Oto bowiem dla rozliczenia czasu przejazdu na potrzeby czasu pracy w każdej sytuacji konieczna staje się analiza rozkładowego czasu pracy pracownika

⁷⁴ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1981 r., I PR 85/81, OSNCP 1982, nr 5–6, poz. 76.

⁷⁵ Którego nie sposób tutaj przytoczyć. Zainteresowanych zachęca się do analizy treści uzasadnienia.

w stałym miejscu pracy, co jest nieoperatywne, a niekiedy i problematyczne.

Zdumiewający jest wywód Sądu Najwyższego, jakoby odbywanie podróży służbowej „w czasie pracy” było równoznaczne z wykonywaniem w tym czasie pracy, ale już odbywanie jej poza tymi ramami nie. Trudno bowiem zrozumieć, jaka logika stała za tym, aby ten sam stan (stan wykonywania pracy) poddawać różnej kwalifikacji prawnej, zależnie od tego, na jaką część doby przypada.

Na zauważenie⁷⁶ zasługuje stwierdzenie Sądu Najwyższego, że nie ma doniosłości prawnej rozróżnienie na pracowników, którzy zobowiązali się w umowie o pracę wykonywać pracę „w przeważającym zakresie” w siedzibie zakładu pracy czy też poza nim⁷⁷. Sąd wspiera to, kontrowersyjnym skądinąd, twierdzeniem, że także i tym pierwszym pracodawca może w ramach swoich uprawnień kierowniczych polecić wykonywanie pracy „w przeważającym zakresie” poza siedzibą zakładu pracy i to bez wypowiedzania dotychczasowych warunków pracy lub płacy⁷⁸. Słusznie dodaje następnie, że ani względ na słuszność, ani też przepisy prawa nie uzasadniają odmiennego traktowania obu tych grup pracowników.

W głosie⁷⁹ do omówionego wyroku W. Masewicz zaznaczył, że istnieje potrzeba odmiennego traktowania podróży służbowych, zależnie od tego, czy odbywanie przejazdów jest nierozzerwalnie związane z wykonywanym rodzajem pracy i niezbędne dla wykonania powierzonych zadań, czy odbywa się sporadycznie. Nawiązał następnie do M. Kaweckiej-Sobczak⁸⁰, pisząc, że wykonywanie pracy wiązać należy raczej z wykonywaniem pewnych czynności, a nie z byciem biernym.

Autor zaznaczył, że wykonywane przez pracownika czynności można podzielić na te, które zmierzają do osiągnięcia głównego celu

⁷⁶ Ze względu na to, że przełamuje powtarzane w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego rozróżnienie na pracowników, którzy „w przeważającej mierze” świadczą pracę poza siedzibą zakładu pracy, i na tych, którzy udają się w podróż służbową sporadycznie.

⁷⁷ Pogląd ten uznaje A. Filcek za niepożądane *novum*, które może mieć negatywny wpływ na ustabilizowaną judykaturę Sądu Najwyższego (zob. Tenże: *Art. 133⁸ ustawy...*, s. 95).

⁷⁸ Co wynikać ma zresztą z art. 42 § 4 k.p.

⁷⁹ Zob. W. Masewicz: *Glosa do wyroku...*, s. 110.

⁸⁰ Zob. tamże, s. 111 (za: M. Kawecką-Sobczak: *Glosa do wyroku...*, s. 58).

stosunku pracy⁸¹, i te, które służą jedynie przygotowaniu późniejszej pracy (podając za przykład choćby dowóz surowców czy półfabrykatów). Interesujące jest wskazanie W. Masewicza, że gdyby spojrzeć na proces pracy w sposób statyczny, to przejazd do miejsca wykonywania zadania służbowego należałoby zakwalifikować jako czynność przygotowawczą. Skoro zaś wszystkie czynności przygotowawcze są zaliczane do czasu pracy, kontynuuje autor, to przejazd pracownika należy uznać za część jego czasu pracy i to niezależnie od tego, do jakiej kategorii pojęciowej się go przyporządkuje.

W. Masewicz słusznie podał w wątpliwość założenie Sądu Najwyższego, że podróż służbowa odbywana w rozkładowym czasie pracy pracownika jest dopełnieniem obowiązku wykonywania pracy, a odbywana poza nim powinna być uważana za czas wolny od pracy. Na aprobatę zasługuje jego stwierdzenie, że podróż służbowa, oceniana przez pryzmat regulacji prawnych, jest zjawiskiem jednorodnym, niezależnie od tego, na jaką część doby przypada. Warto także przytoczyć końcowe spostrzeżenie glosatora, że czasu przejazdu nie należy traktować jako tzw. pogotowia do pracy, a więc stanu, gdy pracownik mimo gotowości do wykonywania pracy nie wykonuje jej z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Krytyczną głosę do omówionego wyroku Sądu Najwyższego poczynił Andrzej Chobot⁸². Podał w wątpliwość rozstrzygnięcie Sądu, które prowadzi do tego, że różnie traktuje się przejazd w podróży służbowej, zależnie od tego, na jaką część dnia pracy przypada. Stwierdził następnie, że formalne kryterium czasu pracy⁸³ powinno być wtórne dla kwalifikacji prawnej przejazdów w podróży służbowej. Zaznaczył później, że prawo polskie zakłada, iż każde świadczenie, które jest przez pracownika spełniane kosztem jego czasu wolnego i odpoczynku, jest wyżej wynagradzane. Wynikałoby z tego, że uważamy poświęcenie swego czasu przez pracownika za coś godnego odpłaty, stosownego ekwiwalentu. Spójne z tym założeniem byłoby, aby poza rozkładowym czasem pracy funkcja ochronna czasu pracy była

⁸¹ A więc działania w interesie podmiotu zatrudniającego, co zwykle spowodować się do spełnienia świadczenia umówionego rodzaju.

⁸² Zob. A. Chobot: *Glosa do wyroku z dnia 27 października 1981 r. (I PR 85/81)*. „Nowe Prawo” 1983, nr 7, s. 172 i nast.

⁸³ To jest kryterium odnoszące się do tego, czy pracownik w danych okolicznościach pozostaje w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

przynajmniej równie nasilona co w jego ramach. Sprzyjałoby temu uznanie za czas pracy okresu przejazdów przypadających poza rozkładowym czasem pracy pracownika. Sąd Najwyższy jednak tego nie czyni. Glosator zgodził się z tezą Sądu, jakoby nie było uzasadnione odmienne traktowanie pracowników udających się w podróż służbową z różną częstotliwością. Powołał się przy tym na względy słuszności, wymagania prawa i fakt, że sytuacja tych pracowników różni się jedynie podstawą prawną świadczenia⁸⁴.

Polemikę z zaprezentowanym wyrokiem Sądu Najwyższego z 1981 r. podjął także Sąd w omawianej już tu wcześniej uchwale z 1985 r. Po pierwsze, nie zgodził się z tezą, że nie ma doniosłości prawnej rozróżnienie na pracowników, którzy w przeważającej mierze przebywają w podróży służbowej, i na pracowników, którzy odbywają ją sporadycznie. Wskazał, że w pierwszym przypadku obowiązki pracowników są tego rodzaju, że nie mogą zostać wykonane bez odbycia podróży służbowej. Należy zgodzić się z poglądem Sądu Najwyższego, ponieważ w jednym wypadku podróż służbowa jest zdarzeniem wyjątkowym w kompleksie obowiązków pracownika, a w drugim pracownik niejako permanentnie przebywa w „podróży służbowej”, a właściwie wykonuje pracę mobilną. Po drugie zaś, znów nie bez racji podniósł Sąd, że różne traktowanie podróży służbowej, zależnie od tego, czy przypada ona na normalne godziny pracy pracownika, czy też nie, jest przejawem pewnej niespójności i nielogiczności. Powołał się przy tym na to, że podróż służbowa jest zjawiskiem jednorodnym konstrukcyjnie.

Kolejnym orzeczeniem, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że do czasu pracy wlicza się czas przejazdów w podróży służbowej tylko w pewnym zakresie, jest wyrok z dnia 23 czerwca 2005 r.⁸⁵ Na kanwie stanu faktycznego, w którym pracownik udawał się w podróż służbowe średnio mniej niż raz w tygodniu, Sąd rozstrzygnął, że czasu przejazdów nie można uznać za pozostawanie w dyspozycji w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jednakże zaznaczył, że okres

⁸⁴ Gdy chodzi o pracowników udających się w podróż stale lub w przeważającej mierze, podstawą tą miałby być obowiązek wykonywania pracy uzgodnionego rodzaju, a w odniesieniu do pracowników udających się w podróż służbową sporadycznie – obowiązek wykonywania pracy innej niż uzgodniona.

⁸⁵ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, OSP 2005, nr 11, poz. 137.

poświęcony na przemieszczanie się należy mimo to zaliczyć do czasu pracy, jeśli przypada on na rozkładowy czas pracy pracownika.

Sąd stwierdził, że w związku z poleceniem odbycia podróży służbowej wskazuje się „inne miejsce wyznaczone do wykonywania pracy”, którym jest miejscowość stanowiąca cel podróży służbowej. W efekcie doszedł do wniosku⁸⁶, że czas przejazdu (czas podróży *sensu stricto*), niezależnie od tego, na jaką część doby przypada, nie jest z założenia czasem pracy i nie służy wykonywaniu pracy. Zastrzegł zarazem, że odbycie podróży jest konieczne do wykonania powierzonego zadania służbowego.

Sąd uzupełnił, że różne traktowanie podróży służbowej zależnie od pory jej odbywania jest uzasadnione tym, że konieczność ochrony interesów pracownika jest inna w ramach rozkładowego czasu pracy pracownika i poza nim. Głoszeniu takiej tezy nie stoi na przeszkodzie, zdaniem Sądu Najwyższego, fakt, że podróż służbowa jest zjawiskiem jednorodnym. Sąd idzie nawet dalej, mówiąc, że jednakowe traktowanie czasu przejazdu prowadziłoby do „absurdalnych konsekwencji”. Otóż, według Sądu, gdyby odmówić wliczenia godzin przejazdu do czasu pracy w ramach dobowej normy pracownika, musiałby on następnie odpracować godziny spędzone w samej podróży. Byłoby to spowodowane tym, że w innym wypadku nie mógłby on przepracować w danym okresie rozliczeniowym określonego wymiaru czasu pracy. Kwestia odpracowywania godzin pracy, wywodzi dalej Sąd Najwyższy, stwarzałaby pole do nadużyć ze strony pracodawcy, a także mogłaby ingerować w prawo pracownika do należnego mu odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Warto jednak w tym miejscu zastrzec, że ewentualne odpracowywanie „utraconych” godzin pracy bierze się z założenia Sądu, że czas przejazdu nie jest czasem pracy i tylko w drodze wyjątku (dla uniknięcia odpracowywania) jest tak traktowany. Gdyby bowiem przejazd potraktować jako czas pracy, o żadnym odpracowywaniu nie byłoby mowy – i to niezależnie od tego, na jaką część doby by on przypadł.

⁸⁶ Powołując się zresztą na charakterystykę tzw. typowej podróży służbowej, zaproponowaną przez W. Masewicza (zob. Tenże: *Glosa do uchwały...*, s. 375).

W głosie aprobowanej do omówionego wyroku⁸⁷ Sebastian Samol doszedł do wniosku, że Sąd Najwyższy traktuje podróż służbową odbywaną po upływie dobowej normy czasu pracy analogicznie do dyżuru pracowniczego z art. 151⁵ k.p. Trudno się z tym nie zgodzić, skoro i czas dyżuru w zakresie, w jakim pracownik nie wykonuje efektywnie pracy, nie jest wliczany do czasu pracy. Glosator zgodził się, że czas wolny⁸⁸ powinien przysługiwać pracownikowi jedynie w takich granicach, w jakich podróży służbową naruszyła należne mu limity odpoczynku. Uzasadnia to tym, że w innym razie pracownicy, którzy w czasie przejazdu nie wykazują „aktywności zawodowej”, byłiby uprzywilejowani względem pracowników, którzy podczas dyżuru pozostają w gotowości do pracy⁸⁹.

Głosę – tym razem krytyczną – poczynił do wskazanego wyroku Sławomir Driczinski⁹⁰. Wskazał, że sentencja wyroku mogłaby być bardziej czytelna, aczkolwiek samo uwspółcześnienie⁹¹ tezy uznał za pozytywne. Poruszył następnie problem zakresu ochrony pracownika w Kodeksie pracy i w rozporządzeniu z dnia 15 maja 1996 r.⁹² Stał na stanowisku, że obie te regulacje należy stosować rozłącznie⁹³.

⁸⁷ Zob. S. Samol: *Glosa do wyroku SN z 23 czerwca 2005 roku (II PK 265/04)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2005, nr 11, poz. 137, s. 622–624.

⁸⁸ Względnie ekwiwalent pieniężny.

⁸⁹ Autor, powołując się na A. Józefowicza (zob. Tenże: *Charakterystyka gotowości do pracy*. „Nowe Prawo” 1970, z. 7–8, s. 1149 i nast.), stwierdza, że niekiedy w podróży służbowej pracownik nie ma faktycznej możliwości wykonywania pracy, co kazałoby przyjąć, że w tym czasie nie pozostaje on w gotowości do pracy. W konsekwencji traktowanie go tak samo jak pracownika, który podczas dyżuru pozostaje w tej gotowości, byłoby niesłuszne. Należy jednak stanąć na stanowisku, że faktyczna możliwość wykonywania pracy nie jest przesłanką pozostawania w gotowości do pracy, a są nimi wyłącznie psychofizyczna zdolność do wykonywania pracy i uzewnętrzniony zamiar wykonywania pracy (zob. A. Kijowski: *Pracowniczy obowiązek...*).

⁹⁰ Zob. S. Driczinski: *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2005 r. (II PK 265/04) w sprawie zaliczania poszczególnych okresów podróży służbowej do czasu pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 7, s. 35–40.

⁹¹ Owo uwspółcześnienie tezy sprowadza się do tego, że nadaje ona kierunek interpretacyjny, gdy chodzi o stan prawny istniejący w chwili orzekania, mimo iż stan faktyczny dotyczył okresu, w którym stan prawny był odmienny.

⁹² Zob. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1632).

⁹³ Źródłem owego problemu jest to, że w pewnym zakresie rozporządzenie statuuje szerszą (gdy chodzi o brak obowiązku stawienia się do pracy przy zbyt krótkim okresie odpoczynku pomiędzy powrotem z podróży a początkiem pracy), a w pewnym

Trudno zgodzić się z takim postawieniem sprawy. Mianowicie, ustawa, jaką jest przecież Kodeks pracy, stoi w hierarchii źródeł prawa wyżej niż rozporządzenie. W związku z tym ma ona przed nim pierwszeństwo w zakresie, w jakim jest ono z nią niezgodne. Nie sposób więc przyjąć, że obie te regulacje są względem siebie niezależne. Stąd też, jako że Kodeks statuuje dla każdego pracownika normy nieprzerwanego odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, nie ma podstaw dla uznania, że w odniesieniu do podróży służbowej odbywanej w porze nocnej i uniemożliwiającej regenerację sił pracownika możliwa jest redukcja tej normy do 8 godzin.

Słusznie zaś wskazał glosator, że uzależnienie stopnia ochrony pracownika od tego, w którym przedziale doby odbywa się podróż, nie ma uzasadnienia. Na aprobatę zasługuje też zakwestionowanie założenia Sądu Najwyższego, że czas dojazdu nie jest czasem pracy, ponieważ pracownik podczas jego trwania nie wykonuje efektywnie pracy. Oto bowiem czas pracy obejmuje także pewne okresy niewykonywania pracy, w trakcie których pracownik pozostaje w gotowości do pracy. Nie bez racji jest również wskazanie, że sam fakt, iż pracownik nie kieruje środkiem lokomocji, nie determinuje tego, że nie wykonuje on pracy. Mianowicie, sam przejazd w kompleksie obowiązków pracownika może zajmować takie miejsce, że należy go uznać za nieodłączny element wykonywanej przez niego pracy.

W końcowej części glosy autor opowiedział się za wliczaniem do czasu pracy także przejazdów w „typowej” podróży służbowej⁹⁴. Stwierdził, że pracownik pozostaje wówczas w dyspozycji pracodawcy i to w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Słowem: „Gdy pracownik podróżuje zgodnie z wyznaczonym mu zadaniem, niewątpliwie pozostaje właśnie w takim miejscu”⁹⁵. Dodał, że pojmowanie czasu pracy jako okresu wyłącznie pracy efektywnej jest wadliwe, ponieważ intensywność świadczenia pracy może być w czasie pracy różna. Trafne okazuje się przywołanie przez glosatora kazusu sprzedawcy oczekującego na klienta. Otóż nie wykonuje on przecież

węszą (jeśli mowa o tym, że nieobecność pracownika jest usprawiedliwiona, gdy nie został mu zapewniony odpoczynek nocny w wymiarze co najmniej 8, a nie 11 godzin) ochronę pracownika w związku z odbywaniem przez niego podróży służbowej.

⁹⁴ S. Driczinski: *Relacja pracowniczej podróży służbowej do pojęcia czasu pracy*. „Przeгляд Sądowy” 2005, nr 6, s. 130.

⁹⁵ Tamże.

wówczas efektywnie pracy, ale nikt nie zakłada, że wyłącza to jego pozostawanie w czasie pracy. To dlatego, że w takiej sytuacji oczekuje on, podobnie jak pracownik podczas przejazdu, na wykonywanie pracy, będąc w stanie gotowości do pracy. Słusznie zaznaczył także autor, że przyjęcie możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika ze względu na przebywanie w podróży nie przekonuje. Mianowicie, niewykonywanie pracy w zakładzie jest tutaj usprawiedliwione poprzez udanie się w podróż na polecenie pracodawcy i w jego interesie zresztą. Następuje więc z przyczyn od pracownika niezależnych.

Głosę – także krytyczną – do cytowanego wyroku Sądu Najwyższego popełnił ponadto Tadeusz Nycz⁹⁶. Na jej wstępie zaznaczył, że ze względu na rozwój technik komunikacyjnych czas podróży służbowej należy uznać za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy⁹⁷. W dalszej części dość mocno skrytykował stanowisko Sądu, że czas przejazdów w tzw. typowej podróży służbowej nie jest czasem pracy. Odwołał się przy tym do art. 7 Konstytucji RP⁹⁸. Wywiódł stąd, że poprzez swoje stanowisko Sąd Najwyższy próbuje zmienić kodeksową definicję czasu pracy, a nie jest to jego rola, tylko ustawodawcy. W efekcie zaprezentowana teza jest arbitralna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Warte przytoczenia jest stwierdzenie autora, że pracownik, któremu pracodawca zleca jakieś zadanie wymagające podróży służbowej, jest gotów do świadczenia pracy. Przy tym nie ma znaczenia, czy zadanie to zostało określone w umowie o pracę. Trafna jest konstatacja, że pracownik, który udaje się w podróż służbową, zachowuje się zgodnie z otrzymanym od pracodawcy poleceniem, a w związku z tym pozostaje w dyspozycji tego ostatniego. Nie sposób za to zgodzić się ze stwierdzeniem, że implikuje to uznanie okresu przejazdów za czas pracy. Należy bowiem mieć na względzie, że poza elementem

⁹⁶ Zob. T. Nycz: *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 r. II PK 265/04 (Pr. Pracy 2005/9/32, M. Prawn. 2005/14/668) – delegacja a odpoczynek dobowy*. Prawo-Pracy.pl. 05.11.2006. https://www.prawo-pracy.pl/glosado_wyroku_sadu_najwyzszego_z_dnia_23_czerwca_2005_rii_pk_265_04_pr_pracy_2005_9_32_m_prawn_2005_14_668_delegacja_a_odpoczynek_dobowy-g-19.html [dostęp: 03.12.2025].

⁹⁷ Zob. M. Nałęcz: *Czas pracy w delegacji służbowej*. „Monitor Prawniczy” 2000, nr 6, s. 404.

⁹⁸ Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483; z 2001 r., nr 28, poz. 319; z 2006 r., nr 200, poz. 1471; z 2009 r., nr 114, poz. 946.

merytorycznym w definicji czasu pracy obecny jest jeszcze drugi, formalny. Stąd też niezrozumiałe jest pominięcie tego ostatniego przez glosatora.

T. Nycz źródeł instytucji podróży służbowej poszukuje w art. 77⁵ § 1 k.p. Stąd też, gdyby intencją ustawodawcy było, aby nie wliczać tego czasu do czasu pracy, to powinien on, przy okazji definicji, umieścić regulację na wzór art. 151⁵ § 2 k.p., czego przecież nie uczynił. Prowadzi go to do wniosku, że jedynym właściwym tokiem wykładni jest ten, zgodnie z którym do czasu pracy zalicza się cały czas trwania podróży służbowej. Glosator sprzeciwił się także wywodowi Sądu Najwyższego, że podróż służbowa w pewnym zakresie jest czasem pracy, a w pewnym okresie niewykonywania pracy. Wsparł swoją tezę tym, że brak jest konstrukcji normatywnej, w której taki pogląd miałby oparcie. Odwołał się również do Konstytucji RP. Wywiódł, że z konstytucyjnej zasady prawa do wypoczynku z art. 66 ust. 2 wynika, że nie ma miejsca na zobowiązania pracownicze, które nie wchodziłyby w zakres pojęcia czasu pracy. Autor zakończył swój wywód stwierdzeniem, że glosowany wyrok, gdy chodzi o rozliczanie podróży służbowej przez pryzmat regulacji czasu pracy, nie tylko nie zasługuje na aprobatę, ale dodatkowo zaciemnia obraz dość już skomplikowanej rzeczywistości. Z przykrością pozostaje się zgodzić z tą konstatacją.

Zastanawiające jest, dlaczego żaden z glosatorów nie podniósł, że różne traktowanie przejazdów w podróży służbowej, zależnie od tego, na jaką część dnia i tygodnia przypadają, stwarza poważne ryzyko manipulacji harmonogramem pracy pracownika⁹⁹. Otóż otwiera to pracodawcy pole do tego, aby polecić udanie się w podróż w okresie innym niż rozkładowy czas pracy celem łatwiejszego (a niekiedy i tańszego) organizowania procesu pracy. Wówczas bowiem, idąc tokiem komentowanego orzeczenia, nie ma potrzeby (jako że okres przejazdów nie jest czasem pracy) zapewnienia pracownikowi należnego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Efektem tego jest nieuzasadniona redukcja funkcji ochronnej czasu pracy, czego nie sposób zaakceptować.

Takie spojrzenie prowadzi także do nierównego traktowania pracowników o różnych harmonogramach i systemach czasu pracy. Otóż,

⁹⁹ Czego najlepszym przykładem jest takie kształtowanie harmonogramu pracy pracownika, aby wysłać go w podróż w dniu harmonogramowo wolnym od pracy.

gdyby w podróż służbową wysłać dwóch pracowników, z których jeden pracowałby w podstawowym systemie czasu pracy, a drugi w równoważnym, wydłużonym do 12 godzin, to okazałoby się, że jednemu z nich do czasu pracy wlicza się 8 godzin podróży, a drugiemu 12. Działoby się tak, mimo że obaj znaleźli się w takich samych warunkach, a intensywność ich pracy była tożsama.

Niekiedy podnosi się również – chyba nie bez racji – że ze względu na współczesne narzędzia pracy, pozwalające na pracę w niemal każdych warunkach podróży, zachodzi trudność w oddzieleniu czasu efektywnej pracy podczas przejazdu od czasu przejazdu w ogóle. Skłaniałoby to do uznania, że najprostszym rozwiązaniem z perspektywy rozliczania czasu pracy w podróży byłaby kwalifikacja przejazdów jako czasu pracy *en bloc*.

4.4. Spojrzenie Andrzeja Kijowskiego

Na uwagę zasługuje spojrzenie A. Kijowskiego¹⁰⁰, którego, jak się zdaje, nie da się wpisać w żadną z zaprezentowanych grup poglądów¹⁰¹. Jest tak choćby z tego względu, że w pewnych okolicznościach autor ten postuluje rezygnację z rozliczania pracowniczej podróży służbowej w systemie czasowym na rzecz stosowania tzw. zadaniowego czasu pracy.

Nietrafna jest, poczyniona na wstępie, uwaga autora, że Kodeks pracy zawęził pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy do miejsca wyznaczonego do wykonywania pracy. Otóż należy raczej postrzegać „pozostawanie w dyspozycji” i „miejsce wyznaczone do wykonywania pracy” jako odrębne elementy definicji czasu pracy z art. 128 k.p., których łączne spełnienie pozwala mówić o pozostawaniu w czasie pracy. Miałby on zaś rację, twierdząc, że to prawne pojęcie czasu pracy zostało zawężone poprzez wprowadzenie dodatkowego elementu definicji (elementu przestrzennego/formalnego¹⁰²).

¹⁰⁰ Zob. A. Kijowski: *Prawna kwalifikacja...*, s. 23–31.

¹⁰¹ A. Filcek określa koncepcję A. Kijowskiego – jak się zdaje, słusznie – mianem „oryginalnej” (zob. A. Filcek: *Art. 133⁸ ustawy...*, s. 102).

¹⁰² Zob. H. Kasińska: *Glosa do wyroku SN z 27 maja 1978 roku (I PR 31/78)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1979, nr 11, poz. 191, s. 473.

A. Kijowski konstatuje: „Jest zaś poza sporem¹⁰³, że w »typowej« podróży służbowej pracownik z reguły nie wykonuje pracy, ani nie pozostaje w dyspozycji w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy”¹⁰⁴. Abstrahując od trafności tej uwagi, autor sytuje się w ten sposób w opozycji do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1976 r.¹⁰⁵ Zarazem jednak pozostaje wobec niej mniej krytyczny niż W. Masewicz. Podkreśla bowiem, że rację miał Sąd co do tego, że wysłanie pracownika w podróż służbową po zakończeniu jego dnia roboczego jest dla niego dużo bardziej uciążliwe niż sytuacja, w której odbywa ją on zamiast pracy w zakładzie pracy. Nie zmienia to jednak faktu, zaznacza dalej, że mimo to czas przejazdów jest, zasadniczo, nie tylko czasem niewykonywania pracy, ale także czasem niepozostawania w gotowości do pracy¹⁰⁶. Zważywszy jednak, że teza Sądu Najwyższego dotyczy tylko wysłania pracownika w podróż w końcowych godzinach jego pracy albo po jej zakończeniu, zdaniem autora nie dochodzi do zasadniczej zmiany linii orzeczniczej.

Poczyniwszy te wstępne uwagi, A. Kijowski przechodzi do zarysowania swojego spojrzenia na omawiany problem. Wyodrębnia czwórką kwalifikację prawną czasu tzw. typowej podróży służbowej – jako:

- a) czas pracy określony tylko wymiarem zadań roboczych (art. 136 k.p.)¹⁰⁷;
- b) czas dyżuru w rozumieniu i ze skutkami wynikającymi z art. 144 k.p.¹⁰⁸;
- c) czas dyżuru w rozumieniu art. 144 k.p. i ze skutkami wypływającymi z § 10 ust. 2 pkt 5 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r.¹⁰⁹;

¹⁰³ Trudno zgodzić się z tym stwierdzeniem, jeśli spojrzeć się choćby na zapadające w tej materii orzeczenia Sądu Najwyższego, bardzo różne w swej treści.

¹⁰⁴ A. Kijowski: *Prawna kwalifikacja...*, s. 27.

¹⁰⁵ Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1976 r., I PZP 59/76, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 7, poz. 69.

¹⁰⁶ Ani też czasem płatnego zwolnienia od obowiązku pracy, uzupełnia.

¹⁰⁷ Obecnie art. 140 k.p. Warto zwrócić uwagę na zmianę jego brzmienia.

¹⁰⁸ Obecnie art. 151⁵ k.p.

¹⁰⁹ Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. z 1974 r., nr 49, poz. 299). Obecnie rozporządzenie to już nie obowiązuje i zostało zastąpione przez rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz

d) czas wykonywania pracy ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami (zależnie od tego, w jakich okolicznościach pracownicza podróż służbowa jest odbywana).

Przed wszystkim wskazuje, że jeśli pracownikowi zostanie polecane odbycie podróży służbowej zamiast albo obok wykonywania w danym dniu roboczym pracy w zakładzie macierzystym, to taką podróż należy rozliczyć, stosując art. 136 k.p.¹¹⁰ Otóż w takim przypadku dochodzić ma, zdaniem A. Kijowskiego, do tak znacznej zmiany warunków pracy, że zastosowanie systemu czasowego staje się nieoperatywne. Ma się to wiązać z tym, że podczas odbywania podróży zarówno kalkulacja, jak i ewidencja godzin pracy są utrudnione, jeśli nie niemożliwe. W konsekwencji więc czas pracy pracownika można określić wyłącznie poprzez ustalenie wymiaru zleconych mu zadań roboczych.

Następnie autor konstatuje, że w pewnych sytuacjach uzasadnione jest sięgnięcie do „ostrożnej analogii” z art. 144 k.p., statuującego instytucję dyżuru pracowniczego¹¹¹. Ma to mieć miejsce w dwóch sytuacjach. Po pierwsze, gdy wymiar zadania roboczego (podróży służbowej) znacznie przekracza¹¹² możliwości wykonania go w normalnym czasie pracy. Otóż wówczas ostateczny wymiar zadania roboczego ustala się dopiero po odbyciu podróży. W związku z tym poprzestanie na art. 136 k.p. mogłoby doprowadzić do tego, że wstępnie przyjęty szacunek nie jest właściwy. To zaś groziłoby spadnięciem na pracownika ryzyka niewłaściwego rozliczenia czasu podróży. Co istotne, autor zastrzega jednak, że samo przekroczenie normy czasu pracy nie implikuje braku możliwości zastosowania art. 136 k.p. Mianowicie, może się zdarzyć, że niezakończenie podróży w normie będzie zawinione przez

udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996 r., nr 60, poz. 281). W związku z tym ten wątek nie będzie szerzej rozwijany.

¹¹⁰ Krytycznie podchodzi do tego A. Filcek, nie bez racji wskazując, że zadaniowy czas pracy odnosić się ma do całości pracy pracownika, a nie do rozliczenia pojedynczego zadania służbowego (zob. Tenże: *Art. 133⁸ ustawy...*, s. 105).

¹¹¹ Siegnięcie do tej analogii uznano za „zbyt daleko idące” na naradzie roboczej sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Sądu Najwyższego jesienią 1980 r., która poświęcona była omówieniu problematyki pracowniczej podróży służbowej. Podaje za: tamże, s. 103.

¹¹² Jako granicę widzi tutaj autor przekroczenie normalnego czasu pracy o połowę, zaznaczając zarazem, że ustalenie jej jest kwestią konwencji.

pracownika¹¹³. Po drugie, analogia z art. 144 k.p. miałyby się przy-
czynić do rozwiązania problemu polecenia podróży służbowych
po upływie normalnych godzin pracy¹¹⁴, aby nie płacić pracownikowi
dodatków z art. 134 k.p. W konsekwencji okres przejazdu należałoby
uznać za czas pracy tylko wtedy, gdyby pracownik wykonywał w tym
czasie pracę.

Pojawić się może jednak pytanie, czy stosowanie omawianej kon-
strukcji jest uprawnione. Nie należy bowiem zapominać, że wnios-
kowanie *per analogiam* można stosować tylko do sytuacji podobnych.
A. Kijowski wywodzi w tej mierze, że zarówno położenie pracowni-
ków, którzy rozpoczynają przejazd w podróży po zakończeniu nor-
malnych godzin pracy w zakładzie pracy, jak i tych, którzy spędza-
ją w niej kilkanaście godzin, jest podobne do pozycji osoby pełniącej
dyżur zakładowy¹¹⁵. Ma to wypływać z dwóch źródeł. Po pierwsze,
ze zbliżonego stopnia skrepowania swobody osobistej. Po drugie zaś,
z faktu, że zarówno w trakcie przejazdu, jak i podczas dyżuru zakła-
dowego¹¹⁶ możliwe jest wyjątkowe wykonywanie pracy. Oto bowiem,
kontynuuje autor, można sobie wyobrazić, że pracownik będzie pod-
czas przejazdu, i to nawet bez szczególnego polecenia, ale w interesie
pracodawcy, wykonywał pracę¹¹⁷. Jak więc widać, nawet sam obowią-
zek dbałości o dobro pracodawcy może wymóc na pracowniku wyko-
nywanie pracy podczas przejazdu¹¹⁸.

¹¹³ Za przykład podając niedbałego pracownika, który przez swoje roztargnienie
spóźnia się na pociąg.

¹¹⁴ Ewentualnie byłaby także pomocna w sytuacji, gdy podróż rozpoczęła się jesz-
cze w trakcie godzin pracy w zakładzie i trwała po ich upływie, ale tylko w zakresie,
w jakim przekracza ona dobową normę czasu pracy pracownika wysłanego w podróż.

¹¹⁵ Zdaniem A. Filcka bliższa podróży służbowej od sytuacji dyżuru zakładowego
jest sytuacja pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu. Wysnuwa on to z § 7 roz-
porządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad
wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych
przy pilnowaniu (zob. Tenże: *Art. 133^s ustawy...*, s. 103). Uważa on zresztą, że regulacja
podróży służbowych konwojentów zawarta właśnie w § 7 tegoż rozporządzenia byłaby
dobrym rozwiązaniem także wtedy, gdy chodzi o rozliczanie pracowniczych podróży
służbowych (zob. tamże, s. 106).

¹¹⁶ Inaczej niż w czasie dyżuru domowego, co wydaje się jednak dzisiaj spojrze-
niem anachronicznym.

¹¹⁷ Podając za przykład sporządzanie sprawozdania i analizę dokumentacji.

¹¹⁸ Co istotne, pracownik powinien tego dowieść na podstawie art. 6 Kodeksu cy-
wilnego w związku z art. 300 k.p.

Wreszcie czas przejazdu może niekiedy zostać potraktowany jako czas wykonywania pracy – i to ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami. Będzie to miało miejsce wówczas, gdy pracownik wykaże, że podczas przejazdu rzeczywiście wykonywał pracę („faktycznie pracował”) w interesie zakładu pracy i to nawet przy braku stosownego polecenia.

5. Postulaty *de lege ferenda*

Opierając się na poczynionych rozważaniach, należy zgłosić dwa postulaty *de lege ferenda*. Po pierwsze, zmianie powinna ulec redakcja definicji legalnej czasu pracy z art. 128 k.p. Jedna ze zmian polegałaby na zastąpieniu wyrażenia „miejsce wyznaczone do wykonywania pracy” zwrotem „miejsce wyznaczone do wykonywania obowiązków pracowniczych”. Pozwoliłoby to wyeliminować wiele problemów wynikających z wątpliwości, czy wykonywanie niektórych obowiązków pracowniczych (np. obowiązku udania się w podróż służbową) można uznać za „wykonywanie pracy”, a w efekcie: za czas pracy. Otóż w nauce toczą się ożywione dyskusje dotyczące tego, czym jest „praca”. Obowiązki pracownicze są za to, przynajmniej z pewnością, wskazane w Kodeksie pracy i w umowie o pracę. Dwie pozostałe zmiany zaś miałyby charakter techniczny. Słowo „czas” powinno zostać zastąpione wyrażeniem „liczba godzin”. Pozwoliłoby to wyeliminować ze wspomnianej definicji błąd *idem per idem*. Miejsce funktora „lub” powinien natomiast zająć spójnik „albo”, ponieważ nie jest możliwe jednoczesne przebywanie w zakładzie pracy i w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Na skutek tych zmian definicja czasu pracy przybrałaby postać: „Czas pracy – liczba godzin, przez którą pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy albo w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania obowiązków pracowniczych”.

Po drugie, warto byłoby rozważyć wprowadzenie do porządku prawnego definicji podróży służbowej, która zostałaby zawężona do pracowników udających się w nią sporadycznie. Pożądane byłoby też przyjęcie jednego punktu odniesienia w postaci stałego miejsca pracy. Pozwoliłoby to na usunięcie niektórych z istniejących obecnie wątpliwości interpretacyjnych. Definicja taka mogłaby wyglądać

następująco: „Przez podróż służbową rozumieć należy sporadyczne udanie się przez pracownika poza miejscowość, w której znajduje się jego stałe miejsce pracy, w celu wykonania powierzonego przez pracodawcę zadania służbowego”.

Być może zasadne byłoby również wzbogacenie takiej definicji w odrębnej jednostce redakcyjnej następującym wskazaniem: „Pracownikowi udającemu się w podróż służbową przysługują należności na pokrycie kosztów z nią związanych”, co czyniłoby zadość nie tylko rozliczeniom podróży służbowej na potrzeby czasu pracy, lecz także należności pracowniczych.

Nie należy zaś rozbudowywać regulacji kodeksowej podróży służbowej o wskazanie, że czas przejazdów w podróży służbowej uznaje się za czas pracy. A to dlatego, że stosowanie tego rodzaju kazuistyki nie służy przejrzystości regulacji. Ponadto wniosek taki można wyśnuć z samej definicji legalnej czasu pracy, o czym była już mowa.

6. Podsumowanie

Poczynione rozważania jasno wskazują, że problem zaliczania okresu podróży służbowej do czasu pracy jest doniosły – i to nie tylko teoretycznie, ale i praktycznie. Zauważyć można w tej mierze bardzo wiele poglądów, które jednak dają się w pewien sposób uporządkować. Występowanie kontrowersji w tej materii jest efektem splotu wielu różnych czynników.

Przedewszystkim wynika to z istnienia wadliwej regulacji podróży służbowej, w tym także budzącej wiele wątpliwości jej definicji legalnej. Wystarczy wspomnieć o powstałym na tym tle sporze co do tego, czy w podróży służbowej mogą pozostawać tzw. pracownicy mobilni.

Wypływa to również z tego, że podróż służbowa jest szczególnym przypadkiem pozostawania w czasie pracy. Pojawiają się bowiem wątpliwości, czy podczas przejazdów zachodzi stan pozostawania w dyspozycji pracodawcy, a pracownik znajduje się w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Wreszcie kwalifikacja prawna podróży służbowej jest wynikiem powiązania regulacji czasu pracy z unormowaniem wynagrodzenia za pracę. Jest to szczególnie widoczne przy czasowym systemie wynagradzania za pracę. Wówczas bowiem ciąży na pracodawcy obowiązek

ewidencjonowania czasu pracy pracownika (art. 149 § 1 k.p.), a powstała wskutek tego ewidencja służy do prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę. Wynika stąd, że czas pracy jest miarą ekstensywnego zakresu świadczenia pracy, decydującą o zakresie uprawnienia pracownika do wynagrodzenia za pracę¹¹⁹. Widoczna jest także pewna korelacja pomiędzy wymiarem czasu pracy a wysokością wynagrodzenia w sensie jakościowym. Mianowicie, jeśli dojdzie do wykonywania pracy w tzw. godzinach nadliczbowych, pracownik uzyska prawo do wynagrodzenia w zwiększonej wysokości (art. 151¹ k.p.).

Nie należy zapominać, że przy rozstrzygnięciu omawianej kwestii trzeba mieć na uwadze zarówno funkcję ochronną czasu pracy (a w rezultacie interes pracownika), jak i funkcję organizatorską oraz rachunek ekonomiczny pracodawcy (a w konsekwencji interes tego ostatniego).

Wszystkie te względy powodują, że rozwiązanie zarysowanego problemu nie jest proste. Jak się jednak zdaje, do czasu pracy należy zaliczać nie tylko okres wykonywania powierzonego zadania służbowego w miejscowości docelowej (co zresztą nie budzi wątpliwości), ale także czas przejazdów w podróży, i to niezależnie od tego, czy podczas ich trwania pracownik efektywnie wykonuje pracę. To dlatego, że i podczas ich trwania spełnione są oba elementy kodeksowej definicji czasu pracy z art. 128 k.p.

Przede wszystkim pracownik znajduje się wtedy w stanie pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Wpływa to z tego, że spełnione są wszystkie przesłanki zaistnienia wspomnianego stanu. Po pierwsze, istnieje wówczas pomiędzy stronami stosunek pracy. Po drugie, pracownik niewątpliwie zachowuje się zgodnie z celem stosunku pracy. Otóż udaje się on w podróż na polecenie pracodawcy¹²⁰, a przy tym jego swoboda osobista zostaje ograniczona. Sam fakt zaś, że (co do zasady) nie wykonuje wówczas pracy, nie przekreśla takiej właśnie kwalifikacji prawnej. To dlatego, że w czasie pracy mieszczą się nie tylko okresy wykonywania pracy, ale także okresy jej niewykonywania

¹¹⁹ A niekiedy i o innych świadczeniach związanych z pracą, ale nie jest to przedmiotem niniejszego opracowania.

¹²⁰ T. Nycz wskazuje, że skoro celem podróży służbowej jest wykonanie konkretnego zadania na rzecz pracodawcy, to do czasu pracy należy zaliczać czas podróży w całości (zob. Tenże: *Ochronny charakter przepisów o czasie pracy – wybrane zagadnienia*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 3, s. 6).

z przyczyn niedotyczących pracownika. Takim właśnie okresem jest zwykle czas przejazdu środkiem lokomocji do miejsca stanowiącego cel pracowniczej podróży służbowej.

Jeśli zaś chodzi o problem elementu przestrzennego, to środek lokomocji, którym przemieszcza się pracownik, można uznać za „inne miejsce wyznaczone do wykonywania pracy”. Mianowicie, przez „wykonywanie pracy” rozumieć należy wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikających z istniejącego stosunku pracy. Niewątpliwie zaś mieści się w tym obowiązek udania się w podróż służbową, z którym wiąże się pokonanie pewnej przestrzeni przez pracownika. W innym wypadku wykonanie powierzonego mu zadania służbowego nie byłoby bowiem możliwe¹²¹. Warto nadmienić, że choć „praca” zwykle sprowadza się do wykonywania przez pracownika pewnych czynności, świadczenie tego ostatniego może w pewnych okolicznościach polegać nie na czynieniu (łac. *facere*), ale na nieczynieniu (łac. *non facere*) czy znoszeniu (łac. *pati*). Przykładem tego będzie właśnie oczekiwanie na wykonywanie pracy podczas przejazdu¹²², w którym to stanie trudno jest doszukiwać się (przynajmniej *a priori*) wykazywania przez pracownika aktywności.

Zapewne pojawić się mogą w tym miejscu zarzuty, że proponowana kwalifikacja prawna czasu przejazdów wpływa obciążająco na finanse pracodawcy i utrudnia organizowanie procesu pracy. Są one po części uzasadnione. Nie należy jednak zapominać, że pierwotną funkcją prawa pracy (a w tym i czasu pracy) jest funkcja ochronna. W konsekwencji rachunek ekonomiczny pracodawcy i spoczywający na nim ciężar organizacji procesu pracy nie mogą determinować kierunku wykładni istniejącej regulacji. Co więcej, niekiedy muszą one ustąpić z uwagi na ochronę pracownika. Trzeba bowiem pamiętać, że jest on słabszą stroną stosunku pracy.

Co do konsekwencji ekonomicznych proponowanego rozwiązania warto najpierw zauważyć, że podczas przejazdów pracownik zwykle nie wykonuje pracy. Stąd też nie nabędzie on prawa do wynagrodzenia na warunkach art. 80 k.p. Wspomniany przepis stanowi bowiem, że wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną. Podobnie rzecz ma

¹²¹ Zob. M. Czerniak: *Podróż służbowa a pozostawianie pracownika w dyspozycji pracodawcy*. „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 5, s. 238.

¹²² Przy jednoczesnym pozostawianiu w stanie gotowości do pracy, rzecz jasna.

się z ryzykiem wystąpienia konieczności wypłaty wynagrodzenia za tzw. godziny nadliczbowe. Także i tutaj konieczne byłoby efektywne wykonywanie pracy, a nie samo pozostawanie w dyspozycji pracodawcy¹²³. Ponadto, aby pracownikowi przysługiwało roszczenie w tym zakresie, podróż musiałaby trwać zwykle wiele godzin¹²⁴. Co więcej, w razie potencjalnego sporu to na nim spoczywać będzie ciężar dowodu w zakresie wykonywania pracy w takich okolicznościach i należnego mu z tego tytułu wynagrodzenia¹²⁵.

Trzeba jednak zaznaczyć, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia również w razie niewykonywania pracy podczas przejazdu. Różnica polega na tym, że dzieje się tak w oparciu o inną podstawę prawną – art. 81 § 1 k.p. Przepis ten jest zresztą wyjątkiem od wynikającej z art. 80 k.p. zasady, że wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną. Uprawnienie pracownika do wynagrodzenia w opisanej sytuacji bierze się stąd, że niewykonywanie pracy spowodowane przemieszczaniem się wynika z realizacji polecenia. W związku z tym uznać należy, że doszło do niego z przyczyny dotyczącej pracodawcy. Inny kierunek wykładni, wiążący się z odmową przyznania pracownikowi za ten czas tzw. wynagrodzenia gwarancyjnego, stałby w sprzeczności z zasadą ryzyka pracodawcy¹²⁶. Wynika z niej jasno, że pracownik nie ponosi ryzyka (w tym ekonomicznego) związanego z działalnością pracodawcy¹²⁷.

Warto nadmienić, że wynagrodzenie gwarancyjne jest niejednokrotnie niższe niż to przysługujące za okres wykonywania pracy. Zadzieje się tak choćby wtedy, gdy w warunkach wynagradzania

¹²³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 143/98, OSNP 1999, nr 12, poz. 389.

¹²⁴ To dlatego, że prawo do wyższego wynagrodzenia pracownik uzyska dopiero wtedy, gdy praca będzie wykonywana po przekroczeniu obowiązujących go norm czasu pracy, względnie po przekroczeniu przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy, wynikającego z obowiązującego go systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151¹ § 1 k.p.).

¹²⁵ Zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2020 r., III PK 151/19, Legalis nr 2402508. Jednakże niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy.

¹²⁶ A więc jedną z podstawowych zasad prawa pracy (zob. K. Walczak, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Walczak. C.H.Beck, Warszawa 2026, art. 81, nb 1).

¹²⁷ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 49/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 362.

pracownika nie został wyróżniony składnik w postaci tzw. wynagrodzenia zasadniczego¹²⁸. Wówczas to otrzyma on tylko 60% normalnego wynagrodzenia. Tytułem przykładu, jeżeli pracownik wynagradzany w omawiany sposób uzyskuje normalne wynagrodzenie godzinowe w wysokości 60 zł brutto, to jego wynagrodzenie przestojowe wyniesie tylko 36 zł brutto. Widać więc, że obciążenie finansowe pracodawcy związane z odbywaniem przejazdów w podróży może być niekiedy istotnie niższe niż to związane z wykonywaniem przez pracownika pracy.

Można byłoby rozważyć wprowadzenie regulacji szczególnej, gwarantującej pracownikowi wynagrodzenie za czas przejazdów w podróży służbowej w wysokości niższej niż ustalona w art. 81 § 1 k.p. Mianowicie, o ile uzasadnione jest, aby pracownik uzyskał za czas spędzony w podróży pewien ekwiwalent, o tyle wątpliwe pozostaje, czy powinien być on aż tak wysoki. Otóż w razie odbywania podróży służbowej funkcja alimentacyjna wynagrodzenia gwarancyjnego ulega osłabieniu. To dlatego, że pracownik otrzymuje pewne środki finansowe już z tytułu samego wykonania zadania służbowego w miejscu docelowym. Przy zaistnieniu przestoju zaś wykonywanie pracy nie występuje wcale, a wynagrodzenie gwarancyjne jest dla niego jedynym źródłem środków do życia. Ponadto stopień skrepowania swobody osobistej pracownika podczas przejazdów nie jest znaczny, a istniejące obecnie warunki podróżowania umożliwiają choćby częściową regenerację sił.

Być może zasadna byłaby nawet rezygnacja z ekwiwalentu za przejazd w postaci pieniężnej na rzecz udzielania pracownikowi czasu wolnego. Jak się bowiem zdaje, rekompensata powinna raczej umożliwiać pracownikowi odrobienie strat związanych z przebywaniem w podróży służbowej kosztem czasu poświęconego na życie prywatne czy rodzinne *in natura*, a nie być swego rodzaju „odszkodowaniem”.

Jeśli zaś chodzi o trudności organizacyjne, będące pokłosiem zaprezentowanego stanowiska, to stwierdzić należy, że mają one uzasadnienie w funkcji ochronnej czasu pracy. Otóż nie sposób byłoby negocjować uznawania przejazdów w podróży służbowej, chcąc uniknąć zapewniania pracownikom nieprzerwanego odpoczynku dobowego

¹²⁸ Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., III PZP 4/07, OSNP 2007, nr 21–22, poz. 307, s. 885.

i tygodniowego. Prawdą jest, że ogranicza to pracodawcy pole do planowania procesu pracy. Nie należy jednak zapominać, że dla zachowania przez pracownika zdrowia konieczna jest regeneracja sił. Wynika to zresztą już z samych motywów dyrektywy 2003/88/WE¹²⁹, która ma w Polsce moc obowiązującą i którą powinniśmy respektować. Co więcej, proponowane rozstrzygnięcie prowadzi do znaczącej redukcji ryzyka manipulacji przez pracodawcę rozkładowym czasem pracy pracownika celem zmniejszenia należnego temu ostatniemu ekwiwalentu w postaci czasu wolnego od pracy.

Bibliografia

- Bury B.: *Czas podróży służbowej*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 8, s. 403–408.
- Chobot A.: *Glosa do wyroku z dnia 27 października 1981 r. (I PR 85/81)*. „Nowe Prawo” 1983, nr 7, s. 172–175.
- Czerniak M.: *Podróż służbowa a pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy*. „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 5, s. 234–238.
- Dobrodziej E.: *Pracownik w podróży służbowej*. Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1994.
- Driczinski S.: *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2005 r. (II PK 265/04) w sprawie zaliczania poszczególnych okresów podróży służbowej do czasu pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 7, s. 35–40.
- Driczinski S.: *Relacja pracowniczej podróży służbowej do pojęcia czasu pracy*. „Przegląd Sądowy” 2005, nr 6, s. 116–131.
- Filcek A.: *Art. 133⁸ ustawy o spółdz. w związku z art. 128 i 134 § 1 KP*. „Przegląd Orzecznictwa i Piśmiennictwa z Zakresu Prawa Spółdzielczego za Rok 1982” 1985, s. 92–107.
- Jaśkowski K., w: E. Maniewska, K. Jaśkowski: *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. Wolters Kluwer, LEX/el. 2025.
- Józefowicz A.: *Charakterystyka gotowości do pracy*. „Nowe Prawo” 1970, z. 7–8, s. 1149–1160.
- Kasińska H.: *Glosa do wyroku SN z 27 maja 1978 roku (I PR 31/78)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1979, nr 11, poz. 191, s. 473–474.
- Kawecka-Sobczak M.: *Glosa do wyroku SN z 30.09.1976 roku (I PR 115/76)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1978, nr 2, poz. 19, s. 56–59.
- Kijowski A.: *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1978.

¹²⁹ Zob. dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Dz.U.UE.L.2003.299.9.

- Kijowski A.: *Prawna kwalifikacja pracowniczej podróży służbowej*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 8–9, s. 23–31.
- Korolec R.: *Przerwy w świadczeniu pracy*. „Państwo i Prawo” 1966, nr 7–8, s. 117–127.
- Kruszewska J.: *Wynagrodzenie za czas pracy wykonywanej poza siedzibą zakładu pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1980, nr 8–9, s. 61–69.
- Masewicz W.: *Czas pracy jako pojęcie prawne*. „Państwo i Prawo” 1977, nr 3, s. 82–93.
- Masewicz W.: *Glosa do uchwały SN z 8 grudnia 1976 roku (I PZP 59/76)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1977, nr 9, poz. 150, s. 374–376.
- Masewicz W.: *Glosa do wyroku I PR 85/81*. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1983, nr 2, poz. 43, s. 110–112.
- Mironczuk A.: *Glosa do uchwały SN z 08.12.1976 roku (I PZP 59/76)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych” 1977, nr 9, poz. 150, s. 373–374.
- Nałęcz M.: *Czas pracy w delegacji służbowej*. „Monitor Prawniczy” 2000, nr 6, s. 404–406.
- Nycz T.: *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 r. II PK 265/04 (Pr. Pracy 2005/9/32, M. Prawn. 2005/14/668) – delegacja a odpoczynek dobowy*. Prawo-Pracy.pl. 05.11.2006. https://www.prawo-pracy.pl/glosado_wyroku_sadu_najwyzszego_z_dnia_23_czerwca_2005_rii_pk_265_04_pr_pracy_2005_9_32_m_prawn_2005_14_668_delegacja_a_odpoczynek_dobowy-g-19.html [dostęp: 03.12.2025].
- Nycz T.: *Ochronny charakter przepisów o czasie pracy – wybrane zagadnienia*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 3, s. 2–9.
- Otto H.: *Problemy skracania czasu pracy*. Wydawnictwo PWN, Warszawa 1974.
- Pacho J.: *Przegląd wykładni Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Część II. „Służba Pracownicza”* 1978, nr 1, s. 6–12.
- Radzyński T.: *Podróże służbowe*. „Służba Pracownicza” 1977, nr 4, s. 12–30.
- Rafacz-Krzyżanowska M.: *Podróż służbowa a czas pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, nr 3, s. 12–18.
- Rafacz-Krzyżanowska M.: *Zobowiązaniowe elementy stosunku pracy*. „Państwo i Prawo” 1963, nr 2, s. 260–270.
- Rączka K.: 6.2.2. *Czas pracy a podróż służbowa*. W: *System prawa pracy*. T. 3: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*. Red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 621–625.
- Samol S.: *Glosa do wyroku SN z 23 czerwca 2005 roku (II PK 265/04)*. „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2005, nr 11, poz. 137, s. 622–624.
- Samol S.: *Prawna problematyka pracowniczej podróży służbowej*. TNOiK – Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń 2002.
- Sobczyk A.: *Podróż służbowa*. „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 8, s. 207–211.

- Stręś M.: *Analiza prawna definicji podróży służbowej zawartej w art. 77⁵ § 1 KP*. „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 9, s. 460–465.
- Tyszk J.: *Glosa do wyroku z dnia 30 września 1976 r. (I PR 115/76)*. „Nowe Prawo” 1977, nr 4, s. 586–590.
- Walczak K., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Walczak. C.H.Beck, Warszawa 2026.
- Zieliński J.: *Pismo nr Po-12c-87/53*. W: J. Zieliński: *Prawo pracy. Przepisy, orzecznictwo, wyjaśnienia*. T. 1: *Stan prawny na dzień 10 VII 1969 r.* Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1969, s. 522.
- Zieliński T.: *Zarys wykładu prawa pracy*. Cz. 2. Uniwersytet Śląski, Katowice 1986.

Zaliczanie czasu pracowniczej podróży służbowej do czasu pracy

Abstrakt

Autor dokonuje analizy problematyki pracowniczej podróży służbowej pod kątem jej zaliczania do czasu pracy. Podróż służbową widzi szerzej, rozumiejąc przez nią czas wykonywania powierzonego zadania służbowego w miejscu docelowym, czas przejazdów, a także, niekiedy, czas odpoczynku. Jako główny problem widzi zaliczanie do czasu pracy czasu przejazdów w podróży. Podkreśla, że kwestię tę różnie ujmuje się w orzecznictwie i nauce prawa pracy, co spotęgowane jest przez ułomną, kodeksową regulację podróży służbowej. Dla jasności wyводу odnosi się najpierw do pojęcia i rodzajów podróży służbowej. Następnie, analizuje podróż służbową przez pryzmat definicji czasu pracy, a ściślej, bada, czy czas przejazdów w podróży można uznać za okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy, i to w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, co implikowałoby uznanie ich za czas pracy.

Słowa kluczowe: czas pracy, podróż służbowa, pracownicza podróż służbowa, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, miejsce wyznaczone do wykonywania pracy