

POSTANOWIENIE

Dnia 13 maja 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa K. S.

przeciwko A. K. prowadzącej Firmę Handlowo-Usługową "T." w T.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, należność z tytułu diet i ryczałtów za noclegi,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 maja 2008 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego w P. z dnia 6 marca 2008 r.,

1. czy zawarte w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. pojęcie miejsce wykonywania pracy jest tożsame z pojęciem z art. 77⁵ § 1 k.p. stałe miejsce pracy.
2. czy określenie w umowie o pracę z kierowcą mającym wykonywać wyłącznie przewozy na terenie państw Unii Europejskiej miejsca wykonywania pracy poprzez wskazanie, że miejscem wykonywania pracy są kraje Unii Europejskiej, jest zgodne z art. 29 § 1 pkt 2 k.p.;
- 3 w przypadku odpowiedzi negatywnej, czy konsekwencją takiego zapisu jest uznanie, że miejscem pracy takiego kierowcy jest miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy;
4. w przypadku odpowiedzi pozytywnej, czy konsekwencją takiego zapisu jest uznanie, że do takiego kierowcy nie ma zastosowania :

- art. 77⁵ § 1 k.p. wskazujący, że należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową przysługują pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba, lub poza stałym miejscem pracy:

- wydane na podstawie § 2 ww. przepisu rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19.12.2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalenia należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. 2002 nr 236 poz. 1991 ze zm.):

- określanie jego pracy poza granicami Polski jako podróży służbowej poza granicami kraju.

przekazuje powiększonemu składowi Sądu Najwyższego następujące zagadnienie prawne: czy wykonywanie przez pracownika uzgodnionej między stronami pracy, która polega na stałym przemieszczaniu się na określonym obszarze, jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p.?

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w P., rozpoznając sprawę z powództwa K. S. przeciwko A. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą FHU „T.” o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz należności z tytułu diet i ryczałów za noclegi, postanowieniem z dnia 6 marca 2008 r., na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienia prawne:

1. czy zawarte w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. pojęcie „miejsce wykonywania pracy” jest tożsame z pojęciem z art. 77⁵ § 1 k.p. „stałe miejsce pracy”;

2. czy określenie w umowie o pracę z kierowcą mającym wykonywać wyłącznie przewozy na terenie państw Unii Europejskiej miejsca wykonywania pracy poprzez wskazanie, że miejscem wykonywania pracy są kraje Unii Europejskiej, jest zgodne z art. 29 § 1 pkt 2 k.p.;
3. w przypadku odpowiedzi negatywnej, czy konsekwencją takiego zapisu jest uznanie, że miejscem pracy takiego kierowcy jest miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy;
4. w przypadku odpowiedzi pozytywnej, czy konsekwencją takiego zapisu jest uznanie, że do takiego kierowcy nie ma zastosowania:
 - art. 77⁵ § 1 k.p. wskazujący, że należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową przysługują pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy,
 - wydane na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.),
 - określanie jego pracy poza granicami Polski jako podróży służbowej poza granicami kraju.

Wyrażone powyższym pytaniem wątpliwości Sądu odwoławczego powstały na tle następującego stanu faktycznego.

Powód K. S. został zatrudniony przez A. K. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą FHU „T.” od dnia 23 października 2006 r. na stanowisku kierowcy, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a następnie na czas określony do dnia 31 grudnia 2006 r. W obu umowach o pracę miejsce pracy powoda oznaczone było jako „kraje Unii Europejskiej”. K. S. swoje obowiązki wykonywał przeciętnie przez około co najmniej 12 godzin dziennie, jeżdżąc do różnych krajów Unii Europejskiej (Włochy, Holandia, Belgia, Wielka Brytania, Niemcy).

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w T., rozważając zasadność roszczeń powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz należności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi, uznał, iż oznaczenie w umowach o pracę zawartych z powodem miejsca jego pracy poprzez wskazanie, że są nim „kraje Unii Europejskiej” nie czyniło zadość obowiązkowi określenia miejsca pracy w rozumieniu art. 29 § 1 pkt 2 k.p. i tym samym nie znosiło obowiązku regulowania przez pracodawcę należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. Sąd pierwszej instancji powołał się na ukształtowany w praktyce orzeczniczej pogląd, iż miejsce pracy należy wskazać na tyle szczegółowo i konkretnie, by pracownik wiedział, czy i na jakich warunkach odbywa podróż służbową. Takiemu wymaganiu nie czyniło zadość wskazanie, iż miejscem pracy powoda są kraje Unii Europejskiej, wobec czego w świetle przepisów prawa pracy uznać należy, że miejsce to nie zostało określone w umowie o pracę. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest zaś konieczność stwierdzenia, iż miejscem pracy powoda była siedziba pracodawcy (art. 454 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 77⁵ k.p. podróżą służbową jest każdy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonywania zadania służbowego. W ocenie tego Sądu, pod pojęciem „podróży służbowej” kryją się także zdarzenia obejmujące wyjazdy pracowników, których obowiązki związane są ze stałym przemieszczaniem się i których miejsce pracy jest ruchome (jak np. pracownicy transportu samochodowego), wobec czego roszczenia powoda dotyczące diet i ryczałtów za noclegi z tytułu odbywanych przez niego podróży służbowych są uzasadnione.

Rozpoznając sprawę na skutek apelacji pozwanej, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w P. powziął poważne wątpliwości dotyczące w szczególności możliwości uznania wykonywania przez kierowcę jego obowiązków pracowniczych za podróż służbową, podnosząc że dla rozstrzygnięcia tej kwestii podstawowe znaczenie ma stwierdzenie, czy miejscem pracy powoda było w rzeczywistości miejsce oznaczone w umowach o pracę zawartych przez strony. Odnosząc się do tego zagadnienia, Sąd odwoławczy wskazał, że art. 29 § 1 pkt 2 k.p. stanowi, iż umowa

o pracę określa, między innymi, warunki pracy, w tym miejsce wykonywania pracy. Przepis art. 77⁵ § 1 k.p. stanowi z kolei, że 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. Posłużenie się przez ustawodawcę alternatywą łączną przy określeniu sytuacji, których wystąpienie uprawnia pracownika do uzyskania należności z tytułu podróży służbowej, mogłoby, w ocenie Sądu, sugerować, iż obowiązek pracodawcy dotyczący wypłaty tych świadczeń powstaje zarówno wtedy, gdy pracownik wykonuje zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, jak i wtedy, gdy realizuje je poza stałym miejscem pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, taka wykładnia prowadzi jednak do rezultatów niemożliwych do zaakceptowania, skoro w jej świetle należałoby uznać za podróż służbową, na przykład, wykonywanie pracy na budowach w W. przez osoby, których zatrudnia pracodawca mający siedzibę w miejscowości znajdującej się kilka kilometrów od W., w sytuacji, gdy miejscem pracy oznaczonym w umowach o pracę byłaby W. Z tej przyczyny Sąd odwoławczy stwierdził, iż podróżą służbową jest wykonywanie zadania poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy tylko wówczas, gdy określone w umowie miejsce wykonywania pracy pokrywa się z tą miejscowością.

Przyjmując więc za punkt wyjścia dla dalszych rozważań taką sytuację, w której pracownik wykonuje na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza stałym miejscem pracy, Sąd drugiej instancji wskazał, iż w orzecznictwie można doszukać się poglądu, że miejsce pracy kierowców można nazwać „ruchomym”, bowiem swoje obowiązki wykonują oni z natury rzeczy nie w jednym punkcie, a na określonym obszarze. Takie oznaczenie miejsca pracy kierowcy wykluczałoby zastosowanie art. 77⁵ k.p., albowiem dotyczy on wykonywania zadania służbowego jedynie poza stałym miejscem pracy. Jednakże w judykaturze pojawiła się nieznana obowiązującym przepisom koncepcja tzw. nietypowej podróży służbowej, która w odróżnieniu od podróży typowej polega na permanentnym przemieszczaniu się z miejsca do miejsca (miejscowości) wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania, co stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach „ruchomego” miejsca pracy (np. uzasadnienie wyroku Sądu

Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, Prawo pracy 2005 nr 9, s. 32).

Według Sądu Okręgowego, takie stanowisko budzi jednak wątpliwości, skoro pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami administracyjnymi podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 stycznia 1985 r., I PR 19/85, OSP 1986 nr 3, poz. 46). Jeżeli zatem charakter pracy kierowcy polega na wykonywaniu przewozów na terenie państw Unii Europejskiej, to prawidłowym jest określenie miejsca jego pracy w sposób odpowiadający wykonywanym obowiązkom („kraje Unii Europejskiej”), a tym samym poruszanie się po tym obszarze nie mogłoby być uznawane za podróż służbową.

Z drugiej jednak strony, zdaniem Sądu odwoławczego, mogą powstawać zastrzeżenia co do ujmowania miejsca pracy w sensie obszaru geograficznego tak szeroko, by niemożliwym był dojazd i powrót pracownika w ramach np. dobowej normy czasu pracy, zwłaszcza że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 36) wyraźnie stwierdził, iż miejsce wykonywania pracy powinno być tak ustalone, by pracownik miał możliwość wykonywania zadań, wliczając w to czas dojazdu do miejsca ich wykonywania w ramach umówionej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, który to pogląd zyskał aprobatę w doktrynie. Z tego względu pracę kierowców za granicą uznaje się za odbywanie podróży służbowej, a orzecznictwo w tym zakresie wydaje się jednolite (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 36; 22 stycznia 2004 r., I PK 298/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 399; 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, Prawo pracy 2005 nr 9, s. 32; 19 lutego 2007 r., I PK 232/06, Prawo pracy 2007 nr 6, s. 29).

Sąd Okręgowy podniósł jednak, że „zachodzi uzasadniona wątpliwość, na ile owa (...) argumentacja jest argumentacją tylko z natury rzeczy zdroworozsądkową, a na ile znajdującą oparcie w przepisach prawa, tj. treści art. 77⁵ § 1 k.p. oraz wydanego na jego podstawie (...) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalenia należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub

samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.), które to przepisy wyraźnie określają podróż służbową jako wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy”.

Z tych względów Sąd drugiej instancji uznał, że w sprawie występują budzące poważne wątpliwości zagadnienia prawne, które zdecydował przedstawić do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istota wątpliwości Sądu Okręgowego dotyczy definicji podróży służbowej odnośnie do osób, których praca wiąże się z koniecznością stałego przemieszczania w ramach określonego obszaru geograficznego.

Przepis art. 77⁵ § 1 k.p. stanowi, że 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. Z przepisu tego wynika zatem, że podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Jego celem jest zaś przyznanie pracownikowi przebywającemu w takiej podróży prawa do określonych świadczeń rekompensujących zwiększone wydatki z powodu wykonywania zadania poza miejscem pracy, a z tego, że wykonywanie zadania w taki sposób odbywa się każdorazowo na polecenie pracodawcy (w ramach jego uprawnień kierowniczych) płynie wniosek, iż nie było objęte uzgodnieniami stron przy zawieraniu umowy o pracę, a więc jest w stosunku pracy zdarzeniem nadzwyczajnym.

Analizując pierwszy człon definicji podróży służbowej wskazujący na „wykonywanie zadania”, zgodzić należy się w całości z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 36), że „zadanie to może należeć, i na ogół należy, do zakresu czynności pracownika wynikającego z zajmowanego stanowiska lub

rodzaju wykonywanej pracy, ale nie zawsze musi pozostawać z nimi w związku. Wykonywanie zadania nie jest tym samym czym wykonywanie pracy (zadań określonego rodzaju). Zadanie zamyka się w pewnych granicach przedmiotowych i czasowych, które mieszczą się wprawdzie, co do zasady, w procesie wykonywania pracy (zadań), ale go nie wyczerpują”. Inaczej mówiąc, podróż służbowa nie może polegać na wykonywaniu uzgodnionej przez strony pracy, która ze swej istoty polega na stałym przemieszczaniu się po określonym obszarze, bowiem pracownik realizuje jedynie niewykraczające poza warunki umówione przez strony zobowiązanie, jakie przyjął nawiązując stosunek pracy.

W uzasadnieniu przywołanego powyżej wyroku Sąd Najwyższy trafnie zauważył też, że podróż służbowa ma na celu „wykonywanie zadania poza miejscowością, w której znajduje się miejsce pracy pracownika. Znaczy to, że pracownik udający się w podróż służbową ma stałe miejsce wykonywania pracy w określonej miejscowości. Wskazuje to zatem na incydentalność podróży służbowej i tymczasowość pobytu w miejscu wykonywania zadania”. Podróż służbowa jest więc zjawiskiem krótkotrwałym, incydentalnym i tymczasowym, wobec czego uznanie, że w podróży służbowej można przebywać nieustannie z uwagi na charakter pracy, który wymusza stałe przemieszczanie się, musi być postrzegane jako sprzeczne z istotą tego nadzwyczajnego zdarzenia w stosunkach pracy i celem, jakiemu ma służyć przepis art. 77⁵ § 1 k.p.

Taki wniosek wzmacnia wykładnia systemowa, bowiem jeśli wziąć pod uwagę, że należności z tytułu podróży służbowej nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (§ 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm., art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm.), a tym samym nie są uwzględniane w podstawie wymiaru świadczeń przysługujących pracownikom z tego ubezpieczenia (art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm., art. 36 ust. 1 w związku z art. 3 pkt 3 i art. 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z

ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 ze zm., art. 7 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – Dz.U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.), są także zwolnione od podatku dochodowego (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – jednolity tekst: Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.), to nie można mieć wątpliwości, iż według ustawodawcy tego rodzaju należności mają charakter marginalny w stosunku do wynagrodzenia osiąganego przez pracownika i stanowią rzeczywistą rekompensatę zwiększonych wydatków ponoszonych w ciągu krótkiego czasu odbywania podróży służbowej. W sytuacji zaś, gdy podróż służbowa stale towarzyszy wykonywaniu obowiązków przez pracownika proporcje te bez wątpienia ulegają odwróceniu, bowiem należności z tytułu podróży służbowych często wielokrotnie przekraczają kwotę oferowaną pracownikowi tytułem wynagrodzenia za pracę, kształtującą się nierzadko na poziomie minimalnym właśnie w związku z koniecznością stałego rekompensowania kosztów podróży uznawanej za służbową. Z pewnością takiej sytuacji nie można uznać za prawidłową, wobec czego zasadną wydaje się konkluzja, iż należności przewidziane art. 77⁵ § 1 k.p. również w zamyśle ustawodawcy mają służyć kompensowaniu wydatków ponoszonych przez pracownika w odbywanej doraźnie podróży służbowej, a nie wykonującej pracę polegającą na stałym pokonywaniu przestrzeni.

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podniesione powyżej argumenty są wystarczające do stwierdzenia, że podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. nie może być stałe pokonywanie przestrzeni przez pracownika, który w ten sposób realizuje przyjęte na siebie zobowiązanie pracownicze. Wykonywanie zadania w myśl tego przepisu nie jest bowiem wykonywaniem pracy, czyli zadań określonego rodzaju wynikających z charakteru zatrudnienia pracownika.

Wykluczenie możliwości zakwalifikowania wykonywania pracy polegającej na stałym pokonywaniu określonej przestrzeni jako wykonywania zadania na polecenie pracodawcy w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. powoduje zaś, że sytuacja taka nie wypełnia już pierwszego członu definicji podróży służbowej, wobec czego zbędnymi wydają się rozważania, czy w takich warunkach występuje drugi zawarty w

przepisie element charakteryzujący podróż służbową, a mianowicie wykonywanie zadania poza miejscowością będącą siedzibą pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Nie można ich jednak pominąć, albowiem wyrażane dotychczas w judykaturze poglądy o konieczności obdarzenia przymiotem podróży służbowej wykonywania pracy polegającej na stałym przemieszczaniu się po określonym obszarze koncentrowały się przede wszystkim wokół drugiego członu definicji podróży służbowej.

Przeгляд orzecznictwa w tym przedmiocie należy rozpocząć od wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 298/03 (OSNP 2004 nr 23, poz. 399), w którym Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że wykonywanie przez kierowcę samochodu ciężarowego zadań służbowych za granicą, wymagających ponoszenia przez niego dodatkowych kosztów wyżywienia lub noclegów, stanowi zagraniczną podróż służbową. Dla uzasadnienia tego stanowiska powołano się na przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 3 lipca 1998 r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 89, poz. 568 ze zm.), zgodnie z którymi podróżą służbową odbywaną poza granicami kraju było każde wykonywanie zadania w terminie i państwie określonym przez pracodawcę (§ 1 ust. 2), czas pracy pracownika poza granicami kraju liczył się od chwili przekroczenia granicy polskiej w drodze za granicę do chwili przekroczenia granicy polskiej w drodze powrotnej do kraju (§ 2 pkt 1), a z tytułu odbywania takich podróży służbowych pracownikowi przysługiwały diety oraz zwrot kosztów, w tym kosztów poniesionych noclegów (§ 3), z czego, zdaniem Sądu Najwyższego, wynikało, iż czas pracy kierowcy pojazdu ciężarowego przeznaczony na wykonywanie – w terminie i państwie określonym przez pracodawcę – zadań wymagających ponoszenia przez pracownika dodatkowych kosztów (wyżywienia lub noclegów) z natury rzeczy miał się kwalifikować jako odbywanie pracowniczych zagranicznych podróży służbowych. Argumentacja ta obecnie straciła jednak na znaczeniu, albowiem aktualnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza

granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz.1991 ze zm.) nie zawiera własnej definicji podróży służbowej, odwołując się w tym przedmiocie do art. 77⁵ k.p.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 232/06 (Prawo pracy 2007 nr 6, s. 29) Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na szczególny charakter odbywania podróży przez kierowców, podnosząc, że „podróż kierowcy nie może być ujmowana w znaczeniu „dojazdu” czy „powrotu”. Czas kierowania pojazdem w tym przypadku jest czasem pracy. W pojęciu „typowej” podróży służbowej nie mieści się stałe pokonywanie przestrzeni w związku z wykonywaniem pracowniczych czynności prowadzenia różnych środków komunikacji. W takim wypadku wyjazd środkiem lokomocji z miejsca jego stałego postoju nie ma na celu dojazdu do „właściwego” miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych, lecz jest rozpoczęciem godzin normalnej pracy”. Spostrzeżenie to poczynione zostało jednakże dla wyjaśnienia pojęcia czasu pracy kierowcy i nie znalazło przełożenia na problem charakteru podróży odbywanej przez kierowcę w kontekście możliwości uznania jej za służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p.

Natomiast w wyroku z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07 (niepublikowany) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracownik, który nie ma stałego miejsca pracy, bo z uwagi na charakter zatrudnienia swoje obowiązki wykonuje przemieszczając się po określonym obszarze, przebywa w delegacji służbowej od chwili, gdy celem realizacji swoich obowiązków opuszcza miejscowość będącą siedzibą jego pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego, do takiego wniosku uprawnia treść art. 77⁵ § 1 k.p., zgodnie z którym delegacją służbową jest wykonywanie zadania poza miejscowością, w której ma siedzibę pracodawca, lub poza stałym miejscem pracy pracownika.

Odnosząc się do tego stanowiska, wskazać należy, że jak trafnie zauważył Sąd Okręgowy, dosłowne brzmienie powołanego przepisu wskazuje na to, iż podróżą służbową będzie nie tylko świadczenie przez pracownika pracy poza miejscem pracy, ale także każdy przypadek pracy poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy. Trudno jednak nie zaakceptować stanowiska tego Sądu, że taka wykładnia przepisu prowadzi do rezultatów absurdalnych, bowiem za przebywających w podróży służbowej musieliby być uznani pracownicy wykonujący pracę np. w jednostce organizacyjnej osoby prawnej (niestanowiącej

jednak odrębnego pracodawcy), gdy jednocześnie jednostka ta znajduje się w innej miejscowości, niż siedziba pracodawcy. Z uwagi na to, że unikać należy wykładni prowadzącej do rezultatów niedorzecznych (*absurda sunt vitanda*), uznać należy, iż podróżą służbową jest wykonywanie zadania poza miejscem pracy rozumianym jako miejscowość będąca siedzibą pracodawcy, jeżeli tam pracownik ma swoje stanowisko pracy, albo inne miejsce, w którym pracownik jest obowiązany wykonywać swoje obowiązki pracownicze w pozostałych przypadkach.

Do takiej interpretacji skłania też wykładnia porównawcza, bowiem wszystkie przepisy poprzedzające obecne uregulowanie ustawowe podróż służbową wiązały z wyjazdem poza miejscowość, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika (§ 1 ust. 2 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 sierpnia 1990 r. w sprawie diet i innych należności z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju – M.P. Nr 32, poz. 257 ze zm.; § 1 ust. 2 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 25 czerwca 1996 r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (M.P. Nr 39, poz. 387 ze zm.); § 1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 czerwca 1998 r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju – Dz.U. Nr 69, poz. 454). Identycznie pojęcie podróży służbowej definiowała poprzedzająca wskazane wyżej akty prawne uchwała Nr 25 Rady Ministrów z dnia 23 lutego 1989 r. w sprawie diet i innych należności z tytułu podróży służbowych na obszarze kraju (M.P. Nr 4, poz. 44), utożsamiając jedynie siedzibę zakładu pracy ze stałym miejscem pracy pracownika (§ 1 ust. 2).

Podobne stanowisko można odnaleźć w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 424/00 (OSNP 2003 nr 7, poz. 172), gdzie podniesiono, między innymi, że w sytuacji, gdy pracownik ma określone stałe miejsce wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy tylko wtedy mamy do czynienia z podróżą służbową, gdy pracodawca zleci pracownikowi wykonywanie pracy za granicą poza miejscem stałego wykonywania pracy.

W dalszej kolejności rozważenia wymaga, czy używane przez art. 77⁵ § 1 k.p. pojęcie „stałe miejsce pracy” powinno być rozumiane inaczej niż „miejsce wykonywania pracy”, którego określenie jest istotnym warunkiem umowy o pracę

(art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). W powołanym wyżej wyroku z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07 przyjął, że „inne są cele i funkcje przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. wskazania w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy a inne cele i funkcje przypisane są do unormowania art. 77⁵ k.p. i tym samym występującego w nim zwrotu „stałe miejsce pracy”. Z przepisu tego wynika, że pracownik może mieć stałe i niestałe („ruchome”, „zmienne”) miejsce pracy. Stąd też zakres „miejsca wykonywania pracy” (zakres desygnatów tej nazwy) jest szerszy niż zakres „stałego miejsca pracy” (zakres desygnatów tego wyrażenia), co wyraża się w tym, iż spełnienie wymagania przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. może polegać na wskazaniu stałego miejsca pracy, na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca (miejsc) wykonywania pracy bądź na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy w dostateczny wszakże sposób określonych.”

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, określenie w umowie o pracę miejsca jej wykonywania służyć ma przede wszystkim uniemożliwieniu dokonywania zmian w treści stosunku pracy co do tego elementu w inny sposób niż przewidziane obowiązującymi przepisami, a jednocześnie wyraźnemu określeniu punktu, jednostki, czy obszaru, w którym pracownik ma świadczyć swoje obowiązki, znajdując się w umówionym pomiędzy stronami miejscu pracy, a więc bez potrzeby sięgania przez pracodawcę po instrumenty prawne dopuszczające w określonych sytuacjach zmianę tego miejsca. Nie budzi wątpliwości, że podróż służbowa stanowi nietrwałą zmianę miejsca wykonywania pracy przez pracownika, która następuje na polecenie pracodawcy mające umocowanie w treści art. 77⁵ § 1 k.p. Jednocześnie pracodawca ma obowiązek zrekompensować pracownikowi wydatki zwiększone właśnie dlatego, iż wykonuje zadanie poza swoim miejscem pracy. Trudno znaleźć przekonujące argumenty dla poparcia tezy, iż pracodawcę obciąża obowiązek wypłacenia diety pracownikowi, który z uwagi na charakter zatrudnienia świadczy pracę w kilku różnych miejscowościach, dysponując jednocześnie np. gabinetem w siedzibie pracodawcy. Wykonywanie obowiązków w miejscu pracy wynagradzane jest bowiem stosownie do uzgodnień poczynionych przez strony w umowie o pracę i nie wiąże się z dodatkowymi obowiązkami finansowymi ze strony pracodawcy. Niewątpliwie zatem celem art. 77⁵ § 1 k.p. jest zrekompensowanie pracownikowi kosztów ponoszonych

w związku z poleceniem pracodawcy wykonywania zadania poza jego miejscem pracy, wobec czego z tego punktu widzenia używane przez przepis pojęcie „stałe miejsce pracy” odpowiada pojęciu „miejsce wykonywania pracy” z art. 29 § 1 pkt 2 k.p.

Zauważyć należy, że taki wniosek pośrednio wyprowadzić można również z orzeczeń Sądu Najwyższego, skoro w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 424/00 dla oznaczenia tej cechy charakteryzującej podróż służbową używa się sformułowania; „poza miejscem stałego wykonywania pracy”, a nie „poza stałym miejscem pracy”, natomiast w motywach wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00 (poważanego wyżej) stwierdza się wprost, że „podróż służbowa przedsięwzięta jest w celu wykonywania zadania poza miejscowością, w której znajduje się miejsce pracy pracownika”. Również Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 kwietnia 2005 r., K 36/03 (OTK – A 2005 nr 9, poz. 98) stwierdził, że system wskazany w art. 77⁵ k.p. dotyczy diet należnych osobom, które świadczą pracę poza miejscem zatrudnienia.

Nie jest dyskusyjne, że przepis art. 29 § 1 pkt 2 k.p. nie wymaga, aby umowa o pracę określała stałe miejsce pracy. Wprowadzenie do Kodeksu pracy tego przepisu nastąpiło na skutek implementacji dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, która w art. 2 ust. 2 lit. b stanowi, że do zasadniczych aspektów umowy należy informacja o miejscu pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach. Z przepisu tego wynika, że miejsce pracy pracownika uwidocznione w umowie powinno odpowiadać rzeczywistemu stanowi rzeczy.

Zaakceptować należy zaś stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu powoływanego wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00, że „miejsce pracy najściślej związane jest z jej rodzajem”. Można go zatem scharakteryzować jako przestrzeń, w której pracownik zobowiązany jest do dokonywania aktów staranności składających się na świadczenie pracy. O ile w typowych stosunkach pracy będzie to z reguły punkt, to w mobilnych stosunkach pracy – obszar, na którym praca jest wykonywana. Obszar ten powinien być przy

tym oznaczony w sposób odpowiadający charakterowi pracy, czyli stopniowi mobilności pracy konkretnej osoby. Można więc pokusić się o stwierdzenie, że miejscem pracy takiego pracownika jest obszar, po którym będzie się on poruszał z uwagi na rodzaj umówionej pracy.

W ocenie składu rozpoznającego niniejszą sprawę, podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. jest zaś wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania poza umówionym miejscem pracy. Jeżeli więc rodzaj pracy uzgodniony przez strony z samej swej istoty polega na stałym przemieszczaniu się po określonym obszarze, to praca na tym obszarze wykonywana jest w miejscu pracy i stanowi realizację zobowiązania pracowniczego, jakie przyjęła na siebie osoba zatrudniona. Nie wykracza zatem poza warunki umówione przez strony, co zdaje się wykluczać możliwość przyjęcia, że wykonywanie takiej pracy jest odbywaniem podróży służbowej.

Zaznaczyć należy, iż skład rozpoznający niniejszą sprawę jest w pełni świadomy podstawowego problemu, jaki łączy się z odjęciem pracy wykonywanej przez kierowców przymiotu podróży służbowej. W porządku prawnym nie funkcjonują bowiem żadne inne przepisy, które zapewniałyby kompensatę zwiększonych wydatków związanych z pracą o takim charakterze. Jak się zdaje było to jednym z fundamentalnych argumentów dla Sądu Najwyższego w sprawie I PK 230/07, skoro w uzasadnieniu wyroku wskazano wprost, że „pewna nietypowość podróży służbowej w przypadku kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym związana jest głównie z tym, że w ich przypadku istnieją poważne trudności we wskazaniu stałego miejsca ich pracy, ale to wcale nie oznacza, że pozostając często przez wiele dni poza miejscem swojego zamieszkania i ośrodkiem ich życia prywatnego (rodzinnego) nie powinni korzystać z kompensaty dodatkowych wydatków i różnego rodzaju utrudnień oraz niedogodności, które stąd wynikają”. Zgadzając się w pełni z tym stwierdzeniem, podkreślić jednak należy, iż brak rozwiązań prawnych w tej materii nie powinien prowadzić do nadawania charakteru podróży służbowej wykonywaniu przez kierowców ich obowiązków pracowniczych, skoro nie ma do tego wystarczających podstaw. *De lege ferenda* należałoby postulować odrębne uregulowanie sposobu kompensaty takim pracownikom dodatkowych wydatków, a dopóki tego rodzaju

przepisów brakuje, stosować te, które dotyczą należności z tytułu podróży służbowej, bowiem nie ulega kwestii, że przerzucanie na pracowników tego rodzaju kosztów prowadzenia działalności przez pracodawcę jest niedopuszczalne. Przepisy te nie powinny być jednak stosowane wprost, a jedynie na zasadzie analogii, albowiem w zakresie uciążliwości związanych z przebywaniem poza miejscem zamieszkania sytuacja pracowników przemieszczających się po określonym obszarze jest zbliżona do sytuacji osób odbywających podróże służbowe, a w systemie prawnym brak jest rozwiązań odnoszących się do kompensaty wydatków ponoszonych przez pracowników mobilnych.

Mając na uwadze przedstawione powyżej poważne wątpliwości związane z kwalifikowaniem wykonywania obowiązków pracowniczych przez osoby stale przemieszczające się po określonym obszarze jako podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., przy występujących niewątpliwie w aktualnym porządku prawnym problemach związanych z kompensowaniem tym pracownikom zwiększonych wydatków wynikających z charakteru ich pracy i mając na uwadze dotychczasowe poglądy judykatury w tym przedmiocie, jak również społeczne znaczenie tej problematyki, Sąd Najwyższy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. postanowił przekazać powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne o treści sformułowanej w sentencji postanowienia.

eb