


## Czas przemieszczania się w podróży służbowej

W praktyce powstają wątpliwości dotyczące relacji między czasem pracy pracownika a odbywaniem podróży służbowej. Problem ten był wielokrotnie analizowany przez Sąd Najwyższy. W wyroku z 27 października 1981 r. (I PR 85/81, OSNC 1982/5-6/76) Sąd stwierdził, że *odbywanie podróży służbowej poza „czasem pracy” nie powoduje obowiązku wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli przepis szczególnie tego nie przewiduje.*

W uzasadnieniu do tego wyroku sąd stwierdził ponadto, że sama podróż służbowa nie stanowi wykonywania pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Za pracę może być tylko uważane odbywanie podróży służbowej w „czasie pracy”. Tym samym, aby czas szkolenia „wyjazdowego” mógł zostać wliczony do czasu pracy, musi przypadać w godzinach wynikających z rozkładu czasu pracy.

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 21 września 1982 r. (I PR 85/82, Lex nr 523777), stwierdzając, że odbywanie podróży służbowej poza obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy (...) nie zobowiązuje do wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, chyba że przepis szczególnie stanowi inaczej.

---

 Do czasu pracy wlicza się czas podróży służbowej, który pokrywa się z godzinami harmonogramowymi pracownika.

---

Ponadto Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli po wykorzystaniu na podróż służbową całego swego „czasu pracy” pracownik wykonuje jeszcze jakąś konkretną pracę, za tę pracę przysługuje mu dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy w wyroku z 23 czerwca 2005 r. (II PK 265/04, OSNP 2006/5-6/76) orzekł również, że *czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej oraz czas pobytu w tej miejscowości nie są pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlegają wliczeniu do jego normy (nie mogą być od niej odliczone), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy mają w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczuplają limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku.*

Okres przypadający w czasie podróży służbowej poza „rozkładowymi” godzinami pracy konkretnego pracownika nie jest traktowany jako czas pracy, co oznacza, że pracownikowi nie przysługuje za ten czas rekompensata w postaci czasu wolnego ani wynagrodzenie. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracownik poza harmonogramowymi godzinami pracy wykonuje zadania służbowe – wtedy czas ten jest wliczany do czasu pracy i stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

### Przykład

Pracownik warszawskiej firmy został wysłany w delegację do Krakowa. Wyjechał z Warszawy o godzinie 6.40 i wrócił do domu o godz. 22.00. Jego rozkładowe godziny pracy przypadają między

9.00 a 17.00. Czas poza „grafikowymi” godzinami pracy nie jest co do zasady wliczany do czasu pracy pracownika. Ze względu jednak na to, że pracownik w drodze powrotnej do Warszawy przygotowywał w pociągu sprawozdanie z krakowskiego spotkania, i trwało to 3 godziny, czas ten będzie wliczony do jego czasu pracy jako czas efektywnej pracy (w tym przypadku nadliczbowej).

## Pozostawanie w zakładzie pracy bez wiedzy pracodawcy

Pozostawanie w zakładzie pracy bez polecenia przełożonego lub pracodawcy nie jest zaliczane do czasu pracy. W tej sprawie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 10 listopada 2009 r. (II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150), stwierdzając, że *czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik – pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy – nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).*

Również w wyroku z 3 października 1978 r. (I PRN 91/78) Sąd Najwyższy stwierdził, że *przepisy (...) nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za pracę wykonywaną w czasie delegacji służbowej od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też – nawet bez tej zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy wyłączające możliwość wykonania zadań planowych w ustawowym czasie pracy są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami zakładu pracy.*

### Przykład

Według rozkładu pracownik kończy pracę o godzinie 16.00. Nie wychodzi jednak o tej porze z pracy, bo czeka na żonę, aby razem z nią wrócić do domu. Ten czas spędzony w firmie nie jest wliczany do czasu pracy tego pracownika. Nie otrzymał on bowiem od przełożonego polecenia pracy nadliczbowej i nie świadczył w tym czasie pracy, lecz jedynie na podstawie samodzielnej decyzji pozostał w budynku zakładu pracy. W tym przypadku, nawet gdyby pracownik świadczył pracę, należałoby ocenić, czy praca „po godzinach” była konieczna i czy rozkładowy czas pracy nie był wystarczający do wykonania zleconych zadań służbowych.

### Przykład

W firmie usługowej przełożony ok. godz. 15.00 zlecił pracownikowi zrobienie w trybie pilnym kosztorysu na wykonanie konkretnego zlecenia dla klienta firmy. Kosztorys będzie potrzebny na następną rano, bowiem na godzinę 9.00 zostało zaplanowane spotkanie z klientem w tej sprawie