

Autor: Robert Jedynak, radca prawny, Kancelaria Jedynak Rogowska.

Publikacja: 08.10.2015

Źródło publikacji: RP.PL/Kadry

Kiedy czas podróży służbowej jest wliczany do czasu pracy

Okres podróży służbowej wykonywanej poza normalnymi godzinami pracy, jeśli pracownik nie świadczy wtedy zadań zawodowych, nie zalicza się do czasu pracy. Za te godziny nie dostanie wynagrodzenia.

Czy prowadzenie auta w czasie wyjazdu służbowego lub czas dojazdu do miejsca wykonywania pracy (np. innego miasta, w którym firma świadczy usługę) należy traktować, jako czas pracy? – Pyta czytelnik.

Podróże służbowe to jedna z najbardziej kontrowersyjnych kwestii w kodeksie pracy. Wynika to z bardzo ubogiej i ogólnej definicji podróży służbowej zawartej w art. 775 § 1 k.p. Przepis ten bardziej odnosi się do nakazu zapewnienia sfinansowania pracownikowi kosztów związanych z delegacją, niż wyjaśnia, czym jest taka podróż, a w szczególności, jakie ma ona odniesienie do czasu pracy. Dlatego zrozumiałe jest, że to doktryna i orzecznictwo przyjęły na siebie ciężar rozstrzygnięcia pojawiających się w praktyce rozlicznych niejasności.

Głównym problemem interpretacyjnym jest zaliczenie do czasu pracy (a co za tym idzie – konieczność wypłaty wynagrodzenia) samego czasu przejazdu samochodem służbowym, prywatnym czy innym środkiem lokomocji. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Ciężko jednak uznać, że pracownik jadący samochodem czy też odbywający podróż pociągiem wykonuje pracę zgodną np. z zajmowanym stanowiskiem księgowego. Nie powinno jednak budzić wątpliwości, że taki podróżujący podwładny pozostaje w swego rodzaju dyspozycji pracodawcy. A to, dlatego, że przemieszcza się w wyniku dyspozycji szefa, czyli polecenia odbycia podróży służbowej.

Telefony z pociągu

Mogą się jednak zdarzyć bardzo klarowne sytuacje, gdy jadąc w komfortowym przedziale pociągu, pracownik przez cały czas podróży pracuje na rzecz pracodawcy. Odbywa się to za pomocą komputera czy prowadzonych przez telefon rozmów służbowych. W takich przypadkach nie ma wątpliwości, że okres podróży tej osoby jest czasem pracy. W tych przykładach na pierwszy plan wybija się jednak wykonywanie obowiązków pracowniczych, które w istocie są realizowane. Zmienia się jedynie lokalizacja – z biura na przedział w wagonie pociągu.

Jako pasażer

Zgoła odmienną jest sytuacja, gdy pracownik wsiada do pociągu np. o godz. 8 i cały czas podróży do 11.30 poświęca na czynności niezwiązane z jakimikolwiek obowiązkami służbowymi. Tu wątpliwości wzbudzała ocena, czy godziny jego przemieszczania należy zaliczać do czasu pracy. Podobna wątpliwość pojawiała się, gdy pracownik podróżował samochodem służbowym, jako pasażer lub kierowca (przy założeniu, że nie jest zawodowym szoferem i nie pracuje na takim stanowisku). Zazwyczaj do zadań służbowych pracownika zatrudnionego np. jako konsultant, handlowiec czy serwisant nie należy prowadzenie aut służbowych.

Przy tych przykładach orzecznictwo oraz doktryna uznały, że czas takiej podróży należy zaliczyć do czasu wykonywania pracy. Z jednym zastrzeżeniem. Zwraca się uwagę, że sama podróż nie stanowi wykonywania pracy, ale jeśli przemieszczanie odbywa się w czasie, który jest dla pracownika normalnym czasem pracy, to powinien on być zaliczany do godzin pracy, za który etatowcowi przysługuje wynagrodzenie. A contrario – odbywanie podróży służbowej poza czasem pracy nie rodzi obowiązku wypłaty pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli przepis szczególny tego nie przewiduje. Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 27 października 1981 r. (I PR 85/81).

Różne interesy i oceny

Ta utrwalona linia orzecznictwa chroni interesy pracodawcy. Z jednej strony można się zgodzić z opinią, że przyznanie wynagrodzenia za cały czas podróży obciążałoby nadmiernie pracodawców. Mogłoby to też prowadzić do wielu nadużyć związanych z udowadnianiem rzeczywistego czasu przemieszczania się.

Z drugiej jednak strony przyjęcie, że czasem pracy w delegacji jest jedynie ten, który jest normalnym czasem pracy etatowca, też ma liczne grono krytyków. Należy wziąć pod uwagę choćby treść art. 128 k.p. Według niego uznanie za czas pracy nie wymaga faktycznego wykonywania pracy, lecz jedynie pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Uwzględniając tę ustawową definicję czasu pracy, niektórzy komentatorzy i praktycy nie mogą się zgodzić z twierdzeniem, że np. w czasie 12-godzinnej podróży autem wykonywanej na bezpośrednie polecenie szefa pracownik, objęty ośmiogodzinną dzienną normą czasu pracy, przez osiem godzin jest w pracy, a przez pozostałe cztery godziny podróżuje jako osoba prywatna.

Oceny tej sytuacji nie zmienia oczywiście wymaganie, aby pracodawca pokrył w całości koszty tej podróży, bez względu na to, czy zostały one poniesione w normalnym czasie pracy, czy już poza nim.

Zdaniem autora

Robert Jedynak, radca prawny, Kancelaria Jedynak Rogowska

Zupełnie inna ocena przedstawionych przykładów dotyczy stanowisk, na których przemieszczanie się autem służbowym należy do głównych zadań, np. konwojenta czy pracownika patrolu firmy ochrony osób i mienia. Jazda samochodem poza normalnym

czasem pracy jest wtedy uznana za pracę w godzinach nadliczbowych. Stanowi ona, bowiem dalsze wykonywanie typowych zadań pracowniczych.

Problematyka podróży służbowych powinna się doczekać bardziej kompleksowej, a za razem szczegółowej regulacji. Pozwoli to stosować przepisy prawa pracy bez zbędnych kontrowersji. Niestety, na razie nawet nie słyhać o propozycjach zmian tych regulacji.