

Autor: Mateusz Kierok, radca prawny, Kancelaria Jedynak Rogowska.

Publikacja: 14.10.2015

Źródło publikacji: egospodarka.pl

Czy dojazd do pracy stanowi każdorazowo czas pracy?

Duże poruszenie w mediach branżowych, ale i wśród praktyków prawa pracy, wzbudził wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydany w dniu 10 września 2015 roku w sprawie Tyco (C-266/14).

W przedmiotowym orzeczeniu, przyjętym do rozpoznania na skutek pytania prejudycjalnego złożonego przez sąd hiszpański, Trybunał uznał, że czasem pracy jest czas dojazdu pracownika do miejsca świadczenia pracy wskazanego przez pracodawcę, w sytuacji, w której ci pracownicy nie mają stałego, a nawet zwykłego miejsca pracy. Dojazd pracowników firmy Tyco - zdaniem Trybunału - spełnia przesłanki czasu pracy określone w art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE z dnia 22 czerwca 2000 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, tj. w takiej sytuacji pracownicy realizują swoje obowiązki, pozostają do dyspozycji pracodawcy oraz wykonują powierzoną im pracę. Należy zauważyć, iż wskazana konstatacja Trybunału odnosiła się nie do fizycznych pracowników ochrony, a do pracowników-techników, wykonujących wyłącznie prace instalacyjno-programistyczne przy systemach alarmowych.

Wśród komentatorów tego rozstrzygnięcia podnoszone są postulaty, zgodnie z którymi Trybunał ustanowił w ten sposób „nowe zasady”, które mogą zmienić dotychczasowy sposób naliczania czasu pracy wobec szerokiego grona pracowników, których czynności nieodłącznie wiążą się z dojazdem do wskazanego przez pracodawcę klienta, np. handlowców, elektryków, kominiarzy, monterów itd.

Należy jednak stanowczo wskazać, iż tak zdecydowane stanowisko zostało przyjęte przez Trybunał w szczególnych okolicznościach faktycznych, w których firma ochroniarska Tyco prowadziła działalność gospodarczą. W uzasadnieniu wyroku Trybunał zestawiał bowiem obecny format działalności tego przedsiębiorstwa w świetle realizacji przesłanek z powołanego art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE do poprzedniego modelu polityki zatrudnienia.

Trybunał uznał, że czasem pracy jest czas dojazdu pracownika do miejsca świadczenia pracy wskazanego przez pracodawcę, w sytuacji, w której ci pracownicy nie mają stałego, a nawet zwykłego miejsca pracy.

Wobec powyższego tworzenie z ww. tezy normy o charakterze ogólnym, która miałaby znajdować proste przełożenie wobec „normalnych” pracowników, mających stałe lub zwykłe

miejsce pracy, jest nieuprawnione i stanowiłoby nieuzasadnioną nadinterpretację ww. wyroku.

Dla prawidłowego określenia, czy rzeczywiście model polityki zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie spełnia kryteria zawarte w tezie omawianego orzeczenia, wymagane zatem będzie każdorazowe zbadanie konkretnych okoliczności faktycznych i ich zestawienia z historycznym modelem działalności danej firmy w świetle realizacji przesłanek zawartych w art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE.