

**Wyrok z dnia 23 czerwca 2005 r.**

**II PK 265/04**

**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.**

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Herbert Szurgacz, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Pawła B. przeciwko J.M. Dystrybucja SA w K. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 7 maja 2004 r. [...]

1) z m i e n i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej powództwo co do kwoty 1064,52 zł w ten sposób, że w tej części apelację oddalił;

2) u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pozostałym zakresie i sprawę w tej części przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania w sprawie.

### **U z a s a d n i e n i e**

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, po rozpoznaniu sprawy z powództwa Pawła B. przeciwko J.M. Dystrybucja SA z siedzibą w K., wyrokiem z dnia 7 maja 2004 r. [...] zmienił zaskarżony przez pozwaną Spółkę wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 15 stycznia 2004 r. [...] w ten sposób, że oddalił powództwo oraz zasądził od powoda

na rzecz pozwanego kwotę 6.750 zł tytułem kosztów procesu za obie instancje. Powód domagał się wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji, lecz nie podzielił ich prawnej kwalifikacji. Według tych ustaleń powód Paweł B. był w pozwanej Spółce zatrudniony od dnia 26 listopada 1997 r. na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw wdrożeń. W trakcie trwania stosunku pracy, została mu powierzona praca specjalisty do spraw „wsparcia użytkownika”. Do zakresu jego obowiązków należało instalowanie sprzętu komputerowego, wdrażanie oprogramowania w sklepach „B.” oraz usuwanie ewentualnych awarii, co wymagało odbywania okazjonalnych podróży służbowych do sklepów położonych w różnych miastach w Polsce. Od stycznia do marca 2000 r. przysługiwało mu wynagrodzenie w kwocie 2.400 zł brutto, następnie od kwietnia 2000 r. do kwietnia 2001 r. - 3.600 zł brutto, a od maja 2001 r. do momentu ustania stosunku pracy - 3.890 zł.

W dniu 31 października 2002 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W okresie zatrudnienia powód odbył w latach 2000, 2001, 2002 kolejno: 35, 43 i 41 podróży służbowych. Z tego tytułu domagał się wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w łącznej kwocie 29.413,77 zł. W tym celu przedstawił szczegółową specyfikację podróży służbowych, które odbył w okresie od 1 lutego 2000 r. do dnia 31 października 2002 r., wraz z dokładnym wyliczeń należnych kwot. Powyższy stan faktyczny był między stronami niesporny. Dotyczyło to także wysokości poszczególnych roszczeń, jak i terminów ich wymagalności. Stąd też nie było potrzeby prowadzenia postępowania dowodowego.

W ocenie Sądu Rejonowego problem sprowadzał się do odpowiedzi na pytanie, czy czas odbywania podróży służbowych należy na podstawie art. 128 k.p. wliczyć do czasu pracy powoda. Powołując się na legalną definicję czasu pracy, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że ustawodawca nie zdefiniował czasu pracy jako czasu, w którym pracownik efektywnie wykonuje pracę. Gramatyczna wykładnia powołanego przepisu prowadzi do wniosku, że za czas pracy należy uznać czas, w którym pracownik wykonuje czynności wynikające z umowy o pracę i nie może nim samodzielnie dysponować. Skłania to do przyjęcia, że w przypadku powoda przejazd do miejsca wykonywania pracy, jak i z powrotem jest czasem pracy. Wniosek taki uzasadnia dodatkowo charakter pracy powoda, albowiem była ona wy-

konywana poza siedzibą pracodawcy. Ponieważ kwestia wysokości dochodzonego roszczenia, jak i sposobu jego obliczenia nie była kwestionowana, Sąd przyznał powodowi wynagrodzenie we wskazywanej przez niego wysokości.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony przez pozwanego pracodawcę, który zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie art. 128 k.p. i art. 134 k.p., wyrażające się w przyjęciu, że przejazd powoda do miejsca wykonywania poleconych mu zadań, jak i z powrotem jest czasem pracy, za który przysługuje wynagrodzenie. Poza tym wskazał na sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przez przyjęcie, że istotą obowiązków powoda było ich wykonywanie poza siedzibą firmy. Na tej podstawie apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego zdefiniowania wymaga pojęcie czasu pracy, a także podróży służbowej. Zgodnie z art. 128 § 1 k. p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Ustawodawca nie wiąże zatem definicji czasu pracy z czasem realnego i efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Takie ujęcie kategorii czasu pracy wiąże się z konstrukcją stosunku pracy, w ramach którego pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Tymczasem podróżą służbową jest wykonywanie zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się jego siedziba lub poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika, w terminie i miejscu określonym w poleceniu wyjazdu służbowego. W ocenie Sądu Okręgowego konieczne jest odróżnianie dwóch rodzajów podróży służbowej: tzw. nietypowej i typowej. Jeśli chodzi o pierwszą z nich, to nie ma wątpliwości, że cały czas jej trwania jest wliczany do czasu pracy. Inaczej przedstawia się sprawa z podróżą typową, której czas nie może być zaliczony do czasu pracy. Sąd Okręgowy, analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie uznał, że istotą obowiązków powoda nie było ich wykonywanie poza siedzibą pracodawcy. Tezy tej najlepiej dowodziła częstotliwość odbywanych podróży służbowych. Powód wyjeżdżał bowiem rzadziej niż średnio raz w tygodniu (w 2000 r. - 35 podróży, w 2001 r. - 43 podróże i w 2002 r. - 41 podróży). Tym samym trudno przyjąć, że podróże te należały do kategorii podróży nietypowych. Rozważania

prawne Sądu Okręgowego usytuowane zostały w szerokim kontekście dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które - na potrzeby niniejszego sporu - poddano wnikliwej analizie. W tym kontekście, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji i powództwo oddalił.

Kasację od całości powyższego wyroku złożył powód, zarzucając naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: 1) art. 213 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., wyrażające się w jego niezastosowaniu przy wydawaniu zaskarżonego wyroku, pomimo że pozwany w części uznał przed Sądem pierwszej instancji powództwo w łącznej kwocie 1.064,52 zł wraz z odsetkami i nie odwołał tej czynności do chwili zamknięcia rozprawy przez Sąd drugiej instancji; 2) art. 382 oraz art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w zakresie, w jakim Sąd drugiej instancji, uwzględniając apelację pozwanego, pominął przy ocenie materiału dowodowego, dowód w postaci części dokumentacji związanej z podróżami służbowymi powoda, odbywanymi w latach 2000, 2001 oraz 2002, powoływanej przez powoda na okoliczność świadczenia pracy poza siedzibą pracodawcy; 3) art. 328 § 2 w związku z art. 233 § 2 w związku z art. 233 § 1 i art. 391 § 1 k.p.c. w zakresie, w jakim Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w szczególności nie wskazując przyczyn, dla których odmówił wiarygodności dowodowi w postaci dokumentacji dotyczącej podróży służbowych, z której wynikał obowiązek świadczenia pracy poza podstawową normą czasu pracy; 4) art. 233 § 1 i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w zakresie, w jakim doszło do naruszenia granic swobodnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności powoływanej wyżej dokumentacji. Poza tym skarżący podniósł naruszenie prawa materialnego, wyrażające się w błędnej wykładni art. 128 § 1 k.p., poprzez przyjęcie, że czas trwania podróży służbowej odbywanej przez pracownika poza czasem pracy wyznaczonym przez obowiązujący go rozkład czasu pracy nie jest w rozumieniu tego przepisu objęty zakresem pojęcia „czas pracy”.

W ocenie skarżącego okolicznościami uzasadniającymi rozpoznanie kasacji jest w zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzut oczywistego naruszenia prawa, albowiem Sąd drugiej instancji pominął fakt częściowego uznania powództwa przez pozwanego. Owa oczywistość wyraża się również w tym, że Sąd Okręgowy pominął przy ocenie materiału dowodowego okoliczność świadczenia przez powoda pracy poza siedzibą pracodawcy (w miejscu „przeznaczenia” podróży

służbowych) oraz zaniechał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego.

W przedmiotowej sprawie występuje też - zdaniem skarżącego - istotne zagadnienie prawne, polegające na konieczności ustalenia zasadności objęcia zakresem pojęcia „czasu pracy” według art. 128 § 1 k.p. również czasu trwania podróży służbowej, który przypada na godziny poza czasem pracy, wynikającym z jego dobowego rozkładu. Wskazany problem wywołuje poza tym rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych.

W oparciu o te podstawy skarżący domagał się uchylenia wyroku w całości, przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, względnie - w przypadku uznania podstawy kasacyjnej z art. 393<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c. za nieuzasadnioną - zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega uwzględnieniu, ponieważ jej podstawy okazały się usprawiedliwione przynajmniej w zakresie dotyczącym żądania kwoty 1.064,52 zł, w odniesieniu do której pozwany pracodawca uznał powództwo. W tym zakresie skarżony wyrok w sposób oczywisty narusza postanowienia art. 213 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Należy podzielić również tę część procesowych zarzutów, która dotyczy pominięcia przy ocenie zebranego materiału dowodowego dokumentacji związanej z podróżami służbowymi powoda, powoływanej na okoliczność świadczenia pracy poza siedzibą pracodawcy, albowiem dokumentacja ta ma istotne znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. Jeśli zaś chodzi o materialnoprawną podstawę kasacji, to sprowadzała się ona do kwestii, czy z tytułu odbywanych podróży służbowych, których ilość, jak i czas trwania były na pozór niesporne, przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy stanowi między innymi kategorię prawną, która ma dwojakie znaczenie. Jest bowiem zarówno - określonym w jednostkach czasu - miernikiem pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy, jak również miarą ekstensywnego zakresu świadczenia pracy, decydującą o zakresie uprawnienia pracownika do wy-

nagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Zgodnie z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, przy czym wynagrodzenie przysługuje w zasadzie tylko za pracę wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 zdanie drugie k.p.). Analiza obu powołanych regulacji prowadzi do wniosku, że pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy nie rodzi samo przez się obowiązku zapłaty wynagrodzenia. Wprawdzie można przyjąć, że odbywanie podróży służbowej jest specyficzną formą szeroko rozumianego pozostawania w dyspozycji pracodawcy, lecz, że nie będzie to „pozostawanie w dyspozycji” w rozumieniu art. 128 § 1 k.p., który wymaga przebywania (fizycznej obecności) w zakładzie pracy lub innym miejscu, które w zamyśle pracodawcy jest wyznaczone (przeznaczone) „do wykonywania pracy”. Pod pojęciem podróży pracowniczej, nazywanej tradycyjnie podróżą „służbową” („delegacją”), rozumie się wykonywanie - określonych przez pracodawcę - zadań (czynności) poza miejscowością stanowiącą siedzibę pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, w terminie i w miejscu wskazanym w poleceniu wyjazdu służbowego (por. art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p.).

Nietypowa podróż służbowa, w przeciwieństwie do podróży typowej, polega w przeważająco decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości) wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania (np. przy pracy przedstawiciela handlowego), a więc stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd „ruchomego” miejsca pracy (stanowiska roboczego) i jest konsekwentnie w całości kwalifikowana jako czas pracy. Natomiast typowa podróż służbowa, a o taki rodzaj zajęcia chodzi niewątpliwie w przedmiotowej sprawie, charakteryzuje się tym, że: 1) w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nadzwyczajne, wyjątkowe (przyjmowana konwencja terminologiczna jest więc o tyle niekonsekwentna, o ile miano typowej przypisuje podróży, która w katalogu pracowniczych powinności jest czymś niezwykłym, czyli nietypowym, i odwrotnie); 2) czas podróży z założenia nie musi i nie ma być racjonalnie wykorzystywany do pełnienia pracy w interesie podmiotu zatrudniającego, a w każdym razie pracownik nie jest zobowiązany do jej wykonywania (por. wyrok SN z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 24/98, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 239). Uzasadnione jest zatem twierdzenie, że na czas odbywania podróży służ-

bowej składają się w istocie: czas podróży *sensu stricto* (czas przejazdu do, podobnie jak też pobytu w docelowym miejscu podróży dłuższej niż jednodniowa, i powrotu z tego miejsca) oraz czas faktycznego wykonywania zadania, przy czym przynajmniej to ostatnie miejsce zostaje wskazane przez pracodawcę w poleceniu wyjazdu służbowego. W razie odbywania typowej podróży służbowej dochodzi zatem do wskazania przejściowo „innego miejsca wyznaczonego do wykonywania pracy” w rozumieniu art. 128 k.p, którym jest docelowe miejsce podróży. Dlatego czas typowej podróży służbowej, niezależnie od tego czy przypada na dobową normę czasu pracy czy też wykracza poza jej ramy, nie jest w swym założeniu i przeznaczeniu czasem pracy, chociaż w ujęciu funkcjonalnym odbycie podróży stanowi konieczny warunek wykonania danego zadania (zadań). Z tego względu, a zarazem z uwagi na niejednakowy stopień koniecznej ochrony interesów pracownika, możliwa i zasadna jest dyferencjacja skutków odbywania podróży służbowej zależnie od okresu na jaki przypada w obrębie danej doby roboczej.

Na konieczność zagwarantowania pracownikowi wynagrodzenia za czas podróży służbowej, przypadającej w ramach dobowej normy czasu pracy, zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 27 października 1981 r., stwierdzając, że równe wynagradzanie pracowników w ramach normy dobowej uzasadnione jest realizowaniem w czasie pracy polecenia wymagającego pokonania pewnej przestrzeni. W czasowych ramach tzw. „delegacji” (podróży służbowej) pracownik zatem „pracuje”, wykonując swoje pracownicze obowiązki (wyrok SN z dnia 27 października 1981 r., I PR 85/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 76). Odmiennie traktowano natomiast pozostawanie w podróży służbowej ponad tę normę, gdyż w ocenie Sądu Najwyższego odbywanie na polecenie przełożonego podróży służbowej poza czasem pracy nie przekształca jej w pracę ani w czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. Powyższe stanowisko było w literaturze przedmiotem krytyki, skądinąd częściowo usprawiedliwionej, gdy idzie o werbalny aspekt zastosowanej argumentacji. W doktrynie słusznie bowiem podniesiono, że podróż służbowa jest, jako kategoria prawna, zjawiskiem jednorodnym, bez względu na to czy mieści się w czasie pracy, czy też przekracza jego wymiar (por. W. Masewicz: Glosa do powołanego wyżej wyroku SN z dnia 27 października 1981 r. I PR 85/91, OSPiKA 1983 nr 2, poz. 43 oraz A. Chobot: Glosa do tegoż wyroku SN, NP 1983 nr 7-8, s.172-175). Rodzajowa jednorodność zjawiska nie musi jednak, wbrew pozorom, prowadzić do kwalifikowania całej (odbywanej tam

i z powrotem) typowej podróży służbowej w kategoriach rozłącznej alternatywy: albo czas pracy albo czas niewykonywania pracy (czas wolny od pracy).

To drugie ujęcie podróży służbowej powodowałoby bowiem w ramach dobowej normy czasu pracy wprost absurdalne konsekwencje. Odmowa wliczenia godzin podróży do czasu pracy w ramach jego dobowej normy (czy dopuszczenie do „odliczania” godzin podróży od tej normy), prowadziłoby bowiem do konieczności „odpracowywania” przez pracownika godzin pozostawania w tejże podróży (poza czasem faktycznego wykonywania zadania) w celu „przepracowania” wymiaru czasu pracy wynikającego z rozkładu czasu pracy, obowiązującego w danym okresie rozliczeniowym. Ewentualność „odpracowywania” godzin mogłoby prowadzić nie tylko do nadużyć ze strony pracodawcy, ale i naruszać prawo zatrudnionego do minimalnej dobowej, jak i tygodniowej normy wypoczynku, a w skrajnych przypadkach uniemożliwić pracownikowi przepracowanie wiążącego go wymiaru czasu pracy. Mniej czy bardziej preferencyjne (uprzywilejowane) kwalifikowanie typowej podróży służbowej ze względu na okres doby, na który przypada jej odbywanie (w ramach i poza dobową normą czasu pracy), ma więc głębokie aksjologiczne uzasadnienie w ochronnej funkcji prawa pracy, prowadząc do wyjątkowego zaliczenia godzin podróży służbowej odbywanej w ramach dobowej normy czasu pracy na poczet tej normy, czy też zakazując „odliczenia” tych godzin od wspomnianej dobowej normy czasu pracy, bez konieczności wyinferowywania w drodze wnioskowań prawniczych wysoce wątpliwej fikcji, że przez samą jednorodność zjawiska podróż służbowa do miejsca wykonywania zadania roboczego i z powrotem stanowi „zwykłe” wykonywanie pracy i rodzi roszczenie o „normalne” wynagrodzenie, łącznie z ewentualnymi dopłatami za pracę w godzinach nadliczbowych. Nawet jeśli współczesne środki bezprzewodowej komunikacji masowej umożliwiają w skrajnym wypadku nawet całodobowe utrzymywanie pracownika (jego pozostawanie) w szeroko rozumianej dyspozycji pracodawcy, to - wbrew sugestiom wnoszącego kasację, znajdującym zresztą oparcie w niektórych poglądach literatury (por. np. S. Driczinski: Relacja pracowniczej podróży służbowej do pojęcia czasu pracy, *Przeegląd Sądowy* 2005 nr 6, s. 116 i n. ) - nie znaczy to jeszcze, że należy je wszystkie wliczać do czasu pracy i po upływie dobowej jego normy wynagradzać jak pracę nadliczbową.

Powyższe analizy i oceny nie mają prostego, jak też bezpośredniego przełożenia na sytuację wykonywania podróży służbowej poza ramami rozkładowego czasu pracy, albowiem wówczas ochronna funkcja prawa pracy może być zreduko-



wana do zagwarantowania pracownikowi minimalnych norm 11-godzinnego dobowego i 35-godzinnego tygodniowego wypoczynku (art. 133 k.p.). Na gruncie ostatnio powołanego przepisu, w brzmieniu nadanym mu od dnia 1 stycznia 2004 r. przez ustawę z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), można i należy przyjąć, że polecenie wykonania zadań (czynności) wymagających odbycia podróży służbowej musi wraz z dobową normą czasu pracy mieścić się w ramach wyznaczonych wspomnianymi limitami odpoczynku, a zatem ich ewentualne naruszenie aktualizowałoby dla pracodawcy obowiązek udzielenia pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku, względnie, jeśli nie jest to możliwe, zwłaszcza po ustaniu stosunku pracy, wypłaty stosownego ekwiwalentu pieniężnego.

Przedmiotowy spór dotyczy jednak lat 2000-2002, a więc okresu, w którym pracownik korzystał tylko z dwóch pośrednich gwarancji dobowego wypoczynku, nawet jeśli ich interpretowanie mogło i powinno uwzględniać gwarancje wynikające z traktatu europejskiego z dnia 16 grudnia 1991 r. o ustanowieniu stowarzyszenia między Rzeczpospolitą Polską a Wspólnotami Europejskimi (Dz.U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38 ze zm.) to, że RP zobowiązała się do zbliżania polskiego ustawodawstwa do ustawodawstwa Unii Europejskiej, między innymi w zakresie ochrony pracownika w miejscu pracy (art. 69 układu). Pierwsza ze wspomnianych gwarancji wynikała z art. 133 § 2 k.p., który stanowił, że liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy” (art. 133 § 1 pkt 2 k.p.) nie może przekroczyć czterech na dobę. Jako pracę w godzinach nadliczbowych, i to właśnie dla zaspokojenia szczególnych potrzeb pracodawcy, należałoby zaś po przekroczeniu rozkładowego czasu pracy traktować wykonywanie zadania w miejscowości stanowiącej cel podróży służbowej. Niezasadne jest zatem domaganie się przez pracownika wypłaty stosownego wynagrodzenia za samo podróżowanie. Drugą ze wspomnianych gwarancji, która skądinąd wyznacza czasowe granice pozostawiania przez pracownika w podróży, tworzy z kolei (nadal obowiązujący) przepis § 1 w związku z § 3 pkt 5 rozporządzenia 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. Nr 60, poz. 281), który zapewnia pracownikowi płatny czas wolny od pracy w razie odbywania nocnej podróży służbowej (czyli w obrębie 8 godzin przypadających pomiędzy 21<sup>00</sup> a 7<sup>00</sup>, skonkretyzowanych w za-

kładowym regulaminie pracy), zakończonej w takim momencie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

W tych ramach normatywnych Sąd Okręgowy będzie przy ponownym rozpoznawaniu sprawy badał zasadność żądań powoda. Prawną doniosłość w sferze jego roszczeń o dodatkowe wynagrodzenie może mieć w zasadzie tylko faktyczne wykonywanie pracy poza rozkładowym czasem pracy w miejscowościach stanowiących cel podróży służbowych, w tym zwłaszcza gdy przekroczone dobowy limit czterech godzin nadliczbowych. W tej ostatniej sytuacji, a więc za piątą i dalsze godziny pracy nadliczbowej, pracownikowi będzie - oprócz wynagrodzenia z dopłatami - przysługiwać, tak samo jak za pracę w porze nocnej (przy uwzględnieniu dodatku za taką pracę), czas wolny od pracy, który w razie - a właściwie wobec - niemożliwości jego udzielenia (wykorzystania w naturze), przekształci się w stosowny ekwiwalent pieniężny. Natomiast godziny odbywania jedynie drogi powrotnej mogą zrodzić co najwyżej roszczenie o ekwiwalent za czas wolny należny z tytułu końca podróży służbowej w porze nocnej i w warunkach niezapewniających powodowi co najmniej 8 godzin wypoczynku do rozpoczęcia pracy w następnym dniu.

Z powyższych względów Sad Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 oraz art. 393<sup>15</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji, przy czym o kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono zgodnie z art. 108 k.p.c.

=====