

Wyrok z dnia 9 lutego 2010 r.

I PK 157/09

1. Czas wolny od pracy udzielony na pisemny wniosek pracownika w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 1 k.p.) nie jest zwolnieniem od pracy ani czasem niewykonywania pracy, za który przepisy przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia na zasadach obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop na podstawie § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.).

2. W przypadku udzielenia na pisemny wniosek pracownika czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje (art. 151¹ § 3 k.p.), co oznacza, że pracownik zachowuje prawo do normalnego wynagrodzenia za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych (art. 80 zdanie pierwsze k.p.) w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 lutego 2010 r. sprawy z powództwa Roberta K. przeciwko M. Spółce z o.o. w G. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i diety za podróże służbowe, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach z dnia 2 kwietnia 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł (dziewięćset zł) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2009 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach oddalił apelację pozwanej M. Spółki z o.o. w G. od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 11 września 2008 r., zasądającego od pozwanej na rzecz powoda Roberta K. kwotę 3.321 euro tytułem diet za podróże służbowe oraz 3.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja do października 2006 r., obie kwoty wraz ustawowymi odsetkami od dnia 19 lutego 2007 r., i zasądającego od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazującego pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Szczecinie) kwotę 812 zł tytułem opłaty stosunkowej, jednocześnie zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej, która wykonuje montaż w Polsce oraz za granicą, na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony - od 9 maja do 8 sierpnia 2006 r. i od 9 sierpnia 2006 r. do 31 listopada 2006 r. - w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montażysty. W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej poinformowano powoda, że miejscem świadczenia pracy będą G., a praca będzie wykonywana w G., Francji i Niemczech. W umowach o pracę wskazano, że powód będzie zarabiał 1.500 zł miesięcznie, a miejscem świadczenia pracy będzie siedziba pozwanej w G. W postanowieniu dodatkowym podano, że w okresie wyjazdu na montaż do Francji lub Niemiec wynagrodzenie powoda za pracę wynosić będzie 1.154,18 euro brutto miesięcznie w przeliczeniu na złote polskie według średniego kursu NBP z ostatniego miesiąca, za który będzie dokonywana wypłata.

Powód pracował we Francji 123 dni. Pozwana zapewniła mu przejazd do miejsca pracy oraz transport powrotny i nocleg. Pracownicy, w tym powód, otrzymywali dodatkowo kwotę 18 euro dziennie na wyżywienie, z której mieli obowiązek rozliczyć się przedstawiając pracodawcy dowody zakupu produktów spożywczych. Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanej, pracownikom poza wynagrodzeniem za pracę przysługiwał zwrot kosztów delegacji według zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. W okresie od maja do października 2006 r. powód we Francji przepracował 256 godzin nadliczbowych, które na-

stępnie na swój pisemny wniosek „wybierał” w Polsce w formie czasu wolnego. Czas wolny był płatny według wynagrodzenia za pracę w Polsce, a nie według zasad wynagradzania obowiązujących na terenie Francji.

Powód domagał się od pozwanej kwoty 3.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, stanowiącej różnicę pomiędzy wynagrodzeniem za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych wynagradzaną w walucie euro a wynagrodzeniem w złotych wypłaconym mu za czas wolny od pracy, a ponadto kwoty 3.321 euro tytułem dopłaty do diety, stanowiącej różnicę pomiędzy przysługującą mu za 123 dni dietą w wysokości 45 euro dziennie, a wypłaconą mu dietą w wysokości 18 euro za dobę.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że miejsce świadczenia pracy powoda zostało ustalone alternatywnie, a zatem powód nie nabył prawa do diety, skoro miejscem świadczenia pracy była także Francja. Nie przysługuje mu też dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 11 września 2008 r., uwzględnił roszczenia powoda. Zdaniem tego Sądu, za nadgodziny wypracowane we Francji powód powinien otrzymać „normalne” wynagrodzenie dewizowe w euro, według kursu obowiązującego w miesiącu „wybrania” czasu wolnego w wysokości 4.712,79 zł, ale zgodnie z art. 321 k.p.c. zasądził na rzecz powoda kwotę roszczenia 3.000 zł. Ponadto umowa o pracę wskazywała jako miejsce pracy G., a zatem pracując we Francji powód świadczył pracę w podróży służbowej i zgodnie z § 2 i 4 rozporządzenia z dnia 9 grudnia 2002 r. przysługiwała mu za każdy dzień pobytu we Francji dieta w wysokości 45 euro. Powód przebywał w podróży służbowej przez 123 dni i za każdy dzień otrzymał po 18 euro, tak więc do zapłaty pozostały diety w wysokości 3.321 euro (45 euro - 18 euro = 27 euro x 123 dni).

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej, dzielając w pełni stanowisko Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podkreślił, że zgodnie z wolą stron miejscem pracy była siedziba pracodawcy w G. Świadczą o tym zeznania powoda, zapis umieszczony w umowie o pracę w rubryce - „miejsce świadczenia pracy”, jak również to, że w miejscu siedziby pozwanej powód wykonywał pracę. Takiej oceny nie zmienia fakt, że strony przewidziały możliwość wykonywania pracy również poza granicami kraju. Strony nie ustaliły jednak z góry, w jakich terminach i jak długo powód będzie wyjeżdżał do pracy za granicę, ani w jakich miejscowościach będzie pracował, co każdorazowo zależało od pozyskania przez pozwaną zlecenia na wykonanie

montażu. O konkretnym wyjeździe, okresie jego trwania, miejscowości, w której miał pracować, powód dowiadywał się dopiero na kilka dni przed wyjazdem. Wskazanie w postanowieniach dodatkowych umowy jedynie państw (Francji i Niemiec) nie wyczerpuje pojęcia miejsca wykonywania pracy w rozumieniu art. 22 i 29 k.p. Określenie w tych postanowieniach wynagrodzenia za wykonywanie pracy w Niemczech i Francji zostało umieszczone w umowie „na użytek potencjalnego wyjazdu do pracy za granicę”. W konsekwencji praca we Francji „wyczerpuje znamiona podróży służbowej i uzasadnia prawo do diet”, które pozwana wypłacała, tyle że w zaniżonych wysokościach.

Sąd Okręgowy uznał, że za godziny nadliczbowe zrekompensowane czasem wolnym pracodawca nie płaci jedynie dodatku do wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 k.p.), ale nie jest zwolniony z obowiązku zapłaty podstawowego składnika wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jakim jest normalne wynagrodzenie (otrzymywane stale). Podczas pracy we Francji powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę w euro, dlatego wynagrodzenie za pracę tam wykonaną w godzinach nadliczbowych powinno nastąpić także w tej walucie. Za godziny nadliczbowe zrekompensowane czasem wolnym pracodawca nie płaci dodatku (art. 151¹ § 3 k.p.), co oznacza, że nie jest zwolniony z obowiązku zapłaty normalnego wynagrodzenia za tę wykonaną pracę we Francji według wynagrodzenia w euro.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik pozwanej zarzucił rażące naruszenie przepisów prawa materialnego przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności: 1) art. 151² § 1 k.p., przez przyjęcie, że powodowi przysługuje wynagrodzenie dewizowe za czas zwolnienia od pracy udzielonego w okresie zatrudnienia w zakładzie produkcyjnym w G., 2) art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c., przez uznanie, wbrew zapisom umowy o pracę oraz zeznaniom powoda złożonym na rozprawie w dniu 20 września 2007 r., że w okresie wykonywania pracy we Francji powód przebywał w podróży służbowej, podczas gdy wykonywał on tam pracę w miejscu wskazanym w umowie o pracę (alternatywne miejsce pracy), 3) art. 29 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c., przez przyjęcie, że wykonywanie pracy w uzgodnionym przez strony miejscu pracy, określonym w umowie o pracę w sposób alternatywny, rodziło obowiązek płacenia pracownikowi diet z tytułu podróży służbowej, 4) art. 77⁵ k.p., przez uznanie, że w okresie świadczenia pracy we Francji powód przebywał w podróży służbowej i był

uprawniony do otrzymywania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

W skardze kasacyjnej zarzucono także naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: 1) art. 233 § 1 k.p.c., przez pominięcie istotnego dla właściwego rozpoznania sprawy dowodu z „zeznań” powoda złożonych na rozprawie w dniu 20 września 2007 r., w których przyznał on podnoszone przez skarżącą okoliczności, że w umowie o pracę ustalone zostały alternatywne miejsca świadczenia pracy i różne stawki wynagrodzenia za pracę w zależności od miejsca jej wykonywania. Ponadto, jadąc do pracy we Francji powód nie otrzymywał żadnego druku polecenia wyjazdu służbowego, co dodatkowo potwierdzało stanowisko, że w okresie świadczenia pracy we Francji powód nie przebywał w podróży służbowej, 2) art. 233 § 1 k.p.c., przez wydanie wyroku pozostającego w całkowitej sprzeczności z wyrokiem Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 20 września 2007 r. [...], mimo że postępowanie dowodowe przeprowadzone w rozpoznawanej sprawie opierało się dokładnie na tych samych dowodach w analogicznych (tożsamy) okolicznościach faktycznych, 3) art. 328 § 2 k.p.c., przez niepowołanie w uzasadnieniu wyroku dowodów, na których Sąd oparł rozstrzygnięcie sprawy i niewyjaśnienie przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności, w tym „zeznań” powoda złożonych na rozprawie w dniu 20 września 2007 r.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych oraz potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości: 1) czy pracownikowi, który zgodnie z art. 151² § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymał ekwiwalent w postaci czasu wolnego przysługuje wynagrodzenie za czas wolny w wysokości z chwili świadczenia pracy ponad dobową normę czasu pracy, czy według stawki obowiązującej go na dzień wykorzystania dni wolnych od pracy, 2) czy w sytuacji, gdy strony stosunku pracy w umowie o pracę alternatywnie określiły miejsce świadczenia pracy jako siedziba pracodawcy, Niemcy oraz Francja, precyzując jednocześnie, że wynagrodzenie za pracę świadczoną poza granicami kraju będzie wypłacane w walucie unijnej euro i będzie ono znacznie wyższe od wynagrodzenia za czas pracy wykonywanej na terenie kraju, a pracodawca dodatkowo zapewniał hotel, ryczałt na wyżywienie oraz dowóz do miejsca świadczenia pracy, pracownik przebywa w podróży służbowej, 3) czy w sytuacji, w której pracodawca zapewnił pracownikowi minimalne warunki wynagradzania obowiązujące we Francji zgodnie z Dyrektywą 96/71/WE

Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz dodatkowo zapewnił pracownikowi ryczałt na wyżywienie, hotel oraz dowóz do miejsca świadczenia pracy, pracownikowi przysługują diety z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju?

Skarżąca wskazała, że w świetle art. 151² § 3 k.p. czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych na wniosek pracownika udzielany jest w takim samym wymiarze, tj. godzina za godzinę, bez względu na to, w jakiej wysokości przysługiwałby dodatek za daną godzinę, gdyby czasu wolnego nie udzielono. W związku z tym nie ma znaczenia, czy wynagrodzenie przysługujące pracownikowi płatne jest w danym miesiącu według stawki krajowej czy według stawki zagranicznej, skoro sam pracownik zdecydował o rezygnacji z dodatku pieniężnego składając wniosek o udzielenie czasu wolnego. W takiej sytuacji czas wolny udzielany z zachowaniem prawa do wynagrodzenia stanowi jedyny ekwiwalent za pracę w wymiarze przekraczającym obowiązującą pracownika normę czasu pracy. Zgodnie z umową o pracę, miejsce świadczenia pracy decydowało o wysokości wynagrodzenia i walucie, w której było ono wypłacane. Powód po powrocie do Polski wolał wnioskować o udzielenie czasu wolnego niż pracować w siedzibie skarżącej. Tym samym, gdyby nie zdecydował się na złożenie wniosku o udzielenie czasu wolnego, to byłby zobowiązany do świadczenia pracy w G. za wynagrodzeniem w wysokości 1.500 zł miesięcznie, a skarżąca „wypłaciłaby mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z obowiązującymi przepisami. I odwrotnie: w razie złożenia wniosku o udzielenie czasu wolnego w okresie świadczenia pracy na terenie Francji, Powód za czas wolny wykorzystany w tymże okresie otrzymałby wynagrodzenie według obowiązującej wtedy stawki dewizowej”. Ponadto roszczenie o zapłatę za przepracowane we Francji godziny nadliczbowe nie znajduje uzasadnienia, ponieważ z chwilą rzeczywistego wykorzystania czasu wolnego w ilości odpowiadającej liczbie przepracowanych godzin ponadwymiarowych roszczenie to wygasło. Przepis art. 151² § 1 k.p. nie wyjaśnia jakie wynagrodzenie należy wypłacić za czas wolny udzielony pracownikowi w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem skarżącej, pracownik wynagradzany według stałej stawki miesięcznej otrzyma takie samo wynagrodzenie w miesiącu wystąpienia nadgodzin, jak i w miesiącu ich „oddania”. Oznacza to, że w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymuje ekwiwalent w postaci czasu wolnego płatnego, który wyczerpuje uprawnienia pracownika z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Skarżąca podkreśliła też, że z charakterem pracy świadczonej na stanowisku montażysty wiązała się zmienność miejsc pracy, dlatego możliwe było określenie miejsca pracy w sposób alternatywny. W doktrynie dopuszcza się nawet stałe wykonywanie pracy w terenie, w tzw. ruchomym miejscu pracy, pod warunkiem, że wykonywanie zadań w różnych miejscowościach mieści się w granicach obowiązujących norm czasu pracy i przy obciążeniu pracodawcy kosztami tak uzgodnionego miejsca pracy. Powód nawet nie otrzymał pisemnego polecenia wyjazdu służbowego, co sam przyznał. Nie zostały, zatem w jego przypadku spełnione przesłanki z art. 77⁵ k.p., a praca we Francji nie była świadczona przezeń w okresie podróży służbowej. Obowiązujące przepisy prawa pracy nie określają maksymalnego czasu podróży służbowej ani nie zawierają legalnej definicji delegowania. Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, do osób pracujących na własny rachunek, a także do członków ich rodzin stanowi, że pracownik jest uznawany za oddelegowanego, gdy przedsiębiorca prowadzący działalność w jednym państwie, które zatrudnia pracownika wysyła go na terytorium innego państwa w celu wykonywania pracy na rzecz tego przedsiębiorstwa, pod warunkiem, że przewidywany czas trwania tej pracy nie przekracza 12 miesięcy oraz że pracownik nie został wysłany w zastępstwie innego pracownika, którego okres oddelegowania upłynął. Natomiast art. 2 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. za delegowanego uznaje pracownika, który przez ograniczony okres czasu wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje (art. 3). Z powyższego wynika, że oddelegowanie to sytuacja, w której pracodawca kieruje pracownika do czasowego świadczenia pracy poza siedzibą pracodawcy lub stałym miejscem świadczenia pracy, dotyczy ono zmiany miejsca świadczenia pracy na pewien czas. Zgodnie z § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 19 grudnia, 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm., powoływane dalej jako rozporządzenie MPiPS z 19 grudnia 2002 r.), dieta przeznaczona jest na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki. Równocześnie jednak przyznanie pracownikowi zwiększonego wynagrodzenia, uwzględniającego unormowania dyrektywy w okresie świadczenia pracy poza granicami kraju, łącznie z dodatkowymi świadczeniami przyznanymi

przez pracodawcę (hotel, ryczałt na wyżywienie, zapewnienie dojazdu do miejsca świadczenia pracy), spełniało funkcję diet dla pracowników przebywających w podróży służbowej, z czego wynikał brak podstaw do obciążania skarżącej dodatkowo obowiązkiem wypłaty diet.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie, co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów procesu, w tym kosztów postępowania wywołanego skargą kasacyjną wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gliwicach lub innemu równorzędnemu sądowi.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik powoda wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania lub o oddalenie skargi jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie od skarżącej na rzecz powoda kosztów postępowania, wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego za wszystkie instancje według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W zakresie zarzucającym brak podstaw do zasądzenia wyrównania należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych przez powoda na terenie Francji do wysokości diet skarga kasacyjna okazała się bezzasadna. Dla rozeznania tego zakresu sprawy konieczne było zweryfikowanie ustaleń Sądu drugiej instancji dotyczących uzgodnionego miejsca wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) oraz stałego miejsca pracy powoda (art. 77⁵ k.p.). Od ustalenia tych składników stosunku pracy zależało prawidłowe osądzenie roszczenia pracownika domagającego się wyrównania diet w ramach pracy wykonywanej w podróży służbowej do Francji. Takie należności przysługują pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy (art. 77⁵ § 1 k.p.). W tym zakresie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że miejscem wykonywania pracy była siedziba pozwanego pracodawcy w G. Natomiast uzgodnienie, że powód będzie ponadto wyjeżdżał „na montaż” do Francji lub Niemiec nie dotyczyło miejsca pracy, ponieważ strony z góry nie ustaliły, w jakich konkretnie okresach i na jaki czas powód będzie wyjeżdżał do takich prac uzależnionych od po-

zyskiwanych zleceń na wykonywanie montażu na terenie tych państw. Te informacje powód uzyskiwał dopiero przed konkretnymi wyjazdami, a w przerwach pomiędzy nimi powód wykonywał obowiązki montażysty w siedzibie pozwanego pracodawcy produkującego konstrukcje stalowe.

W ocenie Sądu Najwyższego, takie ustalenie miejsca wykonywania pracy powoda nie naruszało dyspozycji normatywnych art. 29 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przeciwnie, już z treści zawartej umowy o pracę wynikało, że strony wyraźnie wskazały siedzibę pozwanego pracodawcy w G., ul. W. jako miejsce wykonywania pracy przez powoda. Uzgodnienie w postanowieniach dodatkowych do tej umowy, że w okresie wyjazdu „na montaż do Francji lub Niemiec” pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1.154,18 euro brutto miesięcznie w przeliczeniu na złote polskie według średniego kursu NBP z ostatniego dnia miesiąca, za który dokonywana będzie wypłata wynagrodzenia, dotyczyło bezpośrednio uzgodnienia innego składnika umowy o pracę, jakim było wynagrodzenie za pracę przysługujące powodowi w walucie euro w okresie jej wykonywania na terenie Francji lub Niemiec, tj. wynagrodzenia za wykonywanie pracy poza podmiotowo ustalonym stałym miejscem jej świadczenia w G. Wprawdzie na rozprawie w dniu 20 września 2007 r. powód wyjaśniał, że w umowie o pracę ustalono „dwa alternatywne miejsca świadczenia pracy i tym samym dwa rodzaje wynagrodzenia za pracę w zależności od miejsca jego świadczenia”, ale z tych wyjaśnień zdecydowanie bardziej wynika uzgodnienie walutowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną za granicą poza stałym miejscem świadczenia pracy w siedzibie pozwanego pracodawcy w G., aniżeli jego zgoda na objęcie tym składnikiem stosunku pracy kolejnych miejsc „stałego” wykonywania pracy na terenie Francji lub Niemiec. Bez określenia konkretnych miejscowości oraz okresów świadczenia pracy w innych miejscach pracy niż siedziba pracodawcy, która została wyraźnie wskazana (uzgodniona) jako miejsce wykonywania pracy powoda, wykluczone było przyjęcie, że uzgodnienie walutowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną we Francji lub Niemczech oznaczało osiągnięcie porozumienia w sprawie wykonywania pracy na obszarze tych państw w „stałych miejscach pracy” w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., skoro strony w umowie o pracę wyraźnie uzgodniły miejsce wykonywania pracy i stałe miejsce pracy w siedzibie pozwanego pracodawcy w G.

W judykaturze przyjmuje się, że miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) ma szerszy zakres znaczeniowy niż stałe miejsce pracy w rozumieniu art. 77¹ §

1 k.p. Obok stałego miejsca pracy strony mogą uzgodnić inne, niestałe, zmienne, mobilne lub zmieniające się miejsca pracy w sposób dostatecznie określony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 176). Stałe miejsce pracy to, co do zasady, miejsce ściśle określone w granicach jednej miejscowości lub placówki zatrudnienia i tam, gdzie praca jest stała, zwykle i regularnie świadczona, a pracownik z reguły nie traci więzi z miejscem zamieszkania i ośrodkiem życia prywatnego lub rodzinnego. Świadczenie pracy w podróży służbowej występuje zawsze w okolicznościach, w których pracownik poza uzgodnionym stałym miejscem pracy nie może swobodnie dysponować czasem wolnym od pracy w miejscu zamieszkania lub ośrodku, w którym realizuje swoje życiowe interesy. W przypadkach i w związku z wykonywaniem pracy poza stałym miejscem pracy pracownik podlega różnym utrudnieniom lub niedogodnościom życiowym, które przenoszą się (oddziałują) na jego stosunki, interesy lub potrzeby prywatne i rodzinne wskutek okresowego pozbawienia go kontaktu z miejscem zamieszkania lub ośrodkiem życia prywatnego i rodzinnego. Te okoliczności narażają go na poniesienie zwiększonych kosztów utrzymania lub rozłąki, które powinny być rekompensowane dodatkowymi świadczeniami z tytułu wykonywania pracy w podróży służbowej. Dlatego o tym, co jest podróżą służbową nie rozstrzyga art. 29 § 1 pkt 2 k.p., ale art. 77¹ § 1 k.p., zgodnie z którym należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową przysługują za wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza siedzibą pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, w którym pracownik co do zasady ciągle (stałe) wykonuje obowiązki pracownicze. W celu prawidłowego osądzenia sporów w tym zakresie konieczne jest zatem ustalenie stałego miejsca pracy, które - co do zasady - oznacza punktowo lub terytorialnie oznaczony obszar, na którym pracownik stałe (zwykle) wykonuje obowiązki pracownicze w granicach obowiązujących go norm czasu pracy. Z tytułu wykonywania pracy w innych „niestałych” miejscach pracy, tj. poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową do „niestałego” miejsca wykonywania pracy. Na gruncie przepisów prawa pracy o czasie pracy i pracowniczym wypoczynku, a także adekwatnych podstawowych zasad prawa pracy, za nieskuteczne - co do zasady - należy uznać uzgodnienie jako stałego miejsca pracy obszaru całych państw lub nawet kontynentów, skoro już racjonalnie niemożliwe jest stałe świadczenie pracy na tak rozległych terenach (miejscach pracy). Jako wyjątek

od tej zasady i tylko wówczas, gdy z natury lub właściwości konkretnego stosunku pracy wynika obowiązek stałego wykonywania obowiązków pracowniczych na całym krajowym lub międzynarodowym obszarze (miejscu) pracy, umownie uzgodnionym jako miejsce wykonywania pracy, judykatura dopuszcza możliwość przyjęcia, że pracownik nie znajduje się w podróży służbowej w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych. Takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 (OSNP 2009 13-14, poz. 166), przyjmując, że kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. Niekiedy przyjmuje się ponadto dopuszczalność ustnego lub dorozumianego porozumienia stron stosunku pracy co do miejsca świadczenia pracy, niezależnie od uzgodnionego w umowie o pracę miejsca jej wykonywania, z argumentacją, że forma pisemna wymagana dla zmiany warunków pracy ma znaczenie dowodowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r., I PK 208/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 134). Wedle takich stanowisk, podjęcie przez pracownika podróży w celu wykonania określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2007 r., II PK 165/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 97), chyba że pracownik w ramach podjętej podróży wykonuje na polecenie pracodawcy zadanie służbowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2009 r., II PK 210/00, LEX nr 523527).

Tymczasem w rozpoznawanej sprawie, w której strony wskazały jako miejsce wykonywania pracy i stałe miejsce pracy siedzibę pozwanego pracodawcy, zmiana tak ustalonego warunku umowy o pracę wymagałaby zachowania formy pisemnej (art. 29 § 4 k.p.). Zgoda pracownika na wynagrodzenie walutowe za pracę wykonywaną we Francji lub Niemczech nie prowadziła do skutecznej zmiany podmiotowo ustalonego miejsca świadczenia pracy w G. na „alternatywne” miejsca wykonywania pracy w bliżej nieokreślonych miejscowościach na terenie Francji lub Niemiec, w których powód jedynie okresowo, a zatem „niestale”, wykonywał obowiązki pracownicze uzależnione od pozyskiwanych zagranicznych kontraktów montażowych przez pozwanego pracodawcę. W tym zakresie w judykaturze wyrażony został pogląd, że nieważna jest klauzula umowna zawierająca bezwarunkową zgodę pracownika na czasową zmianę miejsca pracy w przypadkach uzasadnionych potrzeb pracodawcy i bez określenia miejscowości, w której praca miałaby być świadczona, jak również

okresu, którego te zmiany dotyczą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08, LEX nr 529754). Według tego stanowiska, nie jest dopuszczalne zakreślenie miejsca pracy w sposób „nieograniczony”, bo takie uzgodnienie jest oczywiście niekorzystne dla pracownika, gdyż praktycznie uchyla wszelkie normy ochronne prawa pracy, prowadzi do braku stabilizacji stosunku pracy i bezzasadnie obarcza pracowników kosztami obciążającymi pracodawcę w przypadku wykonywania przez pracownika zadań służbowych poza stałym miejscem pracy.

Wprawdzie w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. brak jest normatywnych wyznaczników, które określałyby wymagany stopień szczegółowości ustalenia granic miejsca wykonywania pracy, ale nie jest dopuszczalne swobodne lub dowolne wskazywanie stałego miejsca (miejsc) pracy w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. z uwzględnieniem interesu jednej tylko strony stosunku pracy - pracodawcy, który na ogół jest zainteresowany określeniem miejsca wykonywania pracy lub stałego miejsca pracy w tak szeroki („pojemny”) sposób, aby wymagać od pracownika wykonywania pracy w rozmaitych miejscach pracy bez ponoszenia kosztów podróży służbowych do takich „niestałych” miejsc pracy. Miejsce wykonywania pracy powinno być zatem określone na tyle konkretnie, aby następnie możliwe było ustalenie stałego miejsca pracy dla potrzeb orzekania o należnościach na pokrycie kosztów związanych z podróżami służbowymi do innych „niestałych” miejsc pracy. Wymaga to uwzględnienia interesów obu stron stosunku pracy i uzgodnienia takiego miejsca pracy, aby wykonywanie pracy w umówionym miejscu lub miejscach jej wykonywania nie kolidowało z przepisami prawa pracy o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę ani z podstawowymi zasadami prawa pracy gwarantującymi poszanowanie dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.), prawo do wypoczynku (art. 14 k.p.), zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.) lub zaspokajanie istotnych potrzeb pracowników (art. 16 k.p.). W takich uwarunkowaniach normatywnych stałe miejsce pracy, w którym pracownik świadczy pracę stałą (zwykle) na ogół zawiera się w granicach miejscowości, w której siedzibę ma pracodawca, chyba że strony wyraźnie ustaliły miejsce stałego wykonywania pracy w różnych miejscowościach, a przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w takich miejscowościach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 230/08, LEX nr 503201) i okresach, których wyboru każdorazowo dokonuje sam pracownik w ramach uzgodnionego rodzaju pracy, zachowując możliwość wykonywania obowiązków pracowniczych w granicach dobowej i tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie

rozliczeniowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 36). Także w odniesieniu do tzw. pracowników mobilnych, którzy według właściwości zobowiązania pracowniczego i umowy o pracę mogą lub wykonują uzgodnioną rodzajowo pracę z natury rzeczy na określonym terytorialnie obszarze, a zatem - co do zasady - nie tylko w siedzibie pracodawcy (np. kierowcy w długodystansowym transporcie krajowym lub międzynarodowym) albo na obszarze właściwości rzeczowej i miejscowej (terytorialnej) określonego pracodawcy, pracodawcy mogą wymagać wykonywania obowiązków pracowniczych w różnych miejscach wykonywania pracy wskazanych obszarowo lub terytorialnie. Dla przykładu Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2007 r., I PK 210/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 109) przyjął, że „punktowe” określenie miejsca pracy jako siedziby określonego pracodawcy (urzędu państwowego) nie wyklucza przestrzennego, terytorialnego lub obszarowego wskazania różnych (ruchomych) miejsc wykonywania obowiązków służbowych przez pracownika kontroli lub nadzoru podatkowego na obszarze terytorialnej działalności lub właściwości tego pracodawcy (określonego urzędu kontroli podatkowej lub celnej). Takie określenie miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych jest dopuszczalne, a nawet bywa konieczne, gdy z istoty obowiązków służbowych i właściwości konkretnego stosunku pracy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) wynika, że pracownik może i powinien wykonywać swoje obowiązki w różnych miejscowościach i na terenie obejmującym nie tylko siedzibę pracodawcy, ale również cały obszar prowadzenia lub nadzorowania określonej działalności przez określonego pracodawcę. W takich przypadkach rodzaj pracy determinuje miejsce pracy wykonywanej przez pracownika na obszarze działania pracodawcy. W tej koncepcji, uzgodnienie zmiennego, ruchomego lub mobilnego miejsca wykonywania pracy jest dopuszczalne i skuteczne tylko wtedy, gdy wynika z natury zobowiązania pracowniczego, w ramach którego pracodawca może wymagać od pracownika wykonywania pracy w różnych miejscowościach, ale na ogół jest to obwarowane możliwością wykonania pracy w granicach dobowej i tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Równocześnie wykonywanie umówionej pracy na takim terytorialnie określonym w umowie pracę „stałym” obszarze nie może naruszać bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa o czasie pracy, wynagrodzeniu za pracę wykonaną oraz podstawowych zasad prawa pracy, które niekiedy mogą usprawiedliwiać dochodzenie należności na pokrycie zwiększonych kosztów związanych ze świadczeniem pracy w różnych miejscowościach, uzgodnionych jako stałe

miejsca pracy. Stałe miejsce pracy nie może być wskazane ogólnikowo lub swobodnie (dowolnie) albo dookreślone w sposób, który wymagałby od pracownika wykonywania pracy w każdej miejscowości, do której skieruje go pracodawca, który w ramach swobody i wolności gospodarczej korzysta z potencjalnie nieograniczonych możliwości prowadzenia swojej działalności, uzależnionej od pozyskiwanych kontraktów na terytorium państw lub kontynentów.

W ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy, w której ustalone fakty nie mogą być weryfikowane w postępowaniu kasacyjnym (por. art. 398³ § 3 k.p.c.), umowne uzgodnienie miejsca wykonywania pracy w G. wykluczało zasadność powoływania się przez skarżącego na „alternatywne” określenie stałych miejsc pracy również na terytorium Francji lub Niemiec, nawet wedle powołanych przez skarżącego wspólnotowych regulacji dotyczących wysyłania przez pracodawcę prowadzącego działalność w jednym państwie pracownika na terytorium innego państwa w celu wykonywania pracy na rzecz tego przedsiębiorstwa. Każdy pracownik, który przez ograniczony okres wykonuje pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwa, w którym zwyczajowo stale pracuje, ma status pracownika delegowanego do pracy w innym państwie i między innymi korzysta z gwarancji minimalnej stawki płacy wraz ze stawką za nadgodziny obowiązującej na terytorium państwa członkowskiego, w którym pracownik delegowany wykonuje pracę (art. 3 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, Dz.U. UE L z 1997 Nr 18, poz. 1). W konsekwencji pracodawca mający siedzibę w jednym państwie, który wysła pracowników z tego państwa do pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, zatrudnia ich w istocie rzeczy w niestałym miejscu pracy poza miejscowością, w której znajduje się siedzibą pracodawcy oraz poza stałym miejscem pracy w kraju, w którym siedzibę ma pracodawca. W takich przypadkach pracownikom przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy w zagranicznej podróży służbowej rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. Skoro miejsce wykonywania pracy przez powoda zostało określone w umowie o pracę jako siedziba pozwanego pracodawcy, to wykonywanie obowiązków pracowniczych poza stałym miejscem pracy pracownika, którego pracodawca skierował do wykonywania pracy we Francji, wymagało wykonywania zadań służbowych poza stałym „krajowym” miejscem wykonywania umówionej pracy. Dlatego nieusprawiedliwione okazały się kasacyjne za-

rzuty błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 22 § 1 i art. 29 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.c. oraz art. 77⁵ k.p.

Równocześnie skarżący pracodawca nie wskazał żadnych podstaw prawnych umożliwiających zbadanie w postępowaniu kasacyjnym zasadności zasądzenia wyrównania z tytułu należnych powodowi diet za okresy świadczenia pracy w podróży służbowej na terenie Francji, które Sąd pierwszej instancji zasądził w wysokości 45 euro za każdą dobę podróży służbowej, pomniejszając te kwoty o wypłacone powodowi diety w wysokości 18 euro dziennie. Jako podstawę prawną zasądzenia wyrównania tych należności Sąd pierwszej instancji wskazał regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanego pracodawcy, z którego miało wynikać, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów delegacji według zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Równocześnie, według tego Sądu, do osądzenia roszczeń powoda w tym zakresie zastosowanie miały § 2 i § 4 rozporządzenia MPiPS z 19 grudnia 2002 r. W tym zakresie skarżący nie zarzucił naruszenia postanowień zakładowego regulaminu wynagradzania ani wskazanych przepisów wymienionego rozporządzenia w związku z art. 77⁵ § 3 i 4 k.p. Bez wskazania adekwatnych podstaw skargi kasacyjnej same twierdzenia skarżącego pracodawcy, że zapewnił powodowi „dodatkowo nieodpłatnie nocleg, ryczałt na wyżywienie oraz transport do miejsca świadczenia pracy zwalniając go w ten sposób z konieczności ponoszenia wydatków ponoszonych na codzienne utrzymanie, to brak jest podstaw do obciążania go dodatkowo obowiązkiem wypłaty diet”, nie mogły być poddane weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym. Warto jedynie sygnalizować, że pod rządem przepisów wcześniej obowiązującego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 grudnia 1994 r. w sprawie diet i innych należności z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju (M. P. z 1995 r. Nr 1, poz. 10 ze zm.), wyrażany był pogląd, iż ryczałt ustalony na podstawie § 14 tego aktu mógł być wyższy lub niższy od kwoty wynikającej z zastosowania przepisów określających wysokość diet (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 392/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 745). W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy argumentował, że celem diet z tytułu podróży służbowych nie jest przysporzenie pracownikowi dodatkowych korzyści, a jedynie zrekompensowanie poniesionych dodatkowych wydatków, a także - do pewnego stopnia - i utrudnień życiowych związanych z pobytem poza miejscem zamieszkania. Jeżeli w tego typu sporach pracownik nie kwestionował wysokości wypłaconego mu ryczałtu z tytułu odbywanych podróży służbowych za granicę, a w

szczegółności nie zarzucał, że wypłacany mu ryczałt nie pokrywał jego zwiększonych kosztów ponoszonych na wyżywienie i inne drobne wydatki, to nie było podstaw do przyjęcia, iż wypłacany ryczałt był zbyt niski w stosunku do kosztów poniesionych przez pracownika. W tej koncepcji, prawnie dopuszczalne było uzgodnienie i wypłacanie ryczałtu z tytułu zagranicznych podróży służbowych, który nie równał się diecie, nie musiał być obliczany w takiej samej wysokości i nie był jedynie „jakąś szczególną techniką obliczania diet”. Dlatego bez wykazania poniesienia przez pracownika wyższych wydatków na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową nieuzasadnione było dochodzenie wyrównania wypłacanego z tego tytułu ryczałtu do wysokości diety przysługującej w zagranicznej podróży służbowej, jeżeli wypłacony ryczałt „w wystarczającym stopniu” pokrywał zwiększone dodatkowe koszty wyżywienia i innych drobnych wydatków, które ponosił pracownik delegowany do pracy.

Stanowisko takie potencjalnie mogłoby być adekwatne do sytuacji powoda, który wyjaśniał, że do pracy we Francji zabierał „prywatne” wyżywienie i nie musiał na nie „ze swojego wynagrodzenia za pracę przeznaczać żadnych środków”, a ponadto nie wykazywał, iżby w czasie wykonywania pracy we Francji poniósł wyższe koszty wyżywienia lub drobnych wydatków aniżeli wypłacone mu ryczałty w kwotach 18 euro dziennie, z których wykorzystania musiał rozliczyć się „przedstawiając po powrocie rachunki lub paragony z kas fiskalnych”, gdyby nie zastosowanie przez Sąd pierwszej instancji aktualnie obowiązujących przepisów w sprawie wysokości oraz warunków ustalania diet zagranicznych, które zostały wskazane jako podstawa osądzenia spornych świadczeń (diet). W tym zakresie z § 5 ust. 3 rozporządzenia MPiPS z 19 grudnia 2002 r. wynika, że pracownikowi, który otrzymuje za granicą ekwiwalent pieniężny na wyżywienie, dieta nie przysługuje. Jeżeli jednak ten ekwiwalent jest niższy od diety, pracownikowi przysługuje wyrównanie do wysokości należnej diety. Z tej regulacji wynika, że jeżeli zakładowe regulacje płacowe nie określiły autonomicznie diet zagranicznych w wysokości co najmniej diet z tytułu podróży służbowej na terenie kraju (art. 77⁵ § 4 k.p.), ale w zakresie tych należności odsyłają do niezaskarżonych w skardze kasacyjnej przepisów rozporządzenia MPiPS z 19 grudnia 2002 r., to wypłacany powodowi ryczałt (ekwiwalent pieniężny na wyżywienie za granicą) nie mógł być niższy od diety należnej za każdą dobę pracy wykonywanej w czasie zagranicznej podróży służbowej we Francji. W konsekwencji usprawiedliwione było zasądzenie wyrównania kosztów związanych ze świadczeniem pracy w

okresie podróży służbowej do Francji wedle stawek diet obowiązujących dla tego kraju do wysokości 45 euro na dobę.

Sąd Najwyższy potwierdził również zasadność zasądzenia na rzecz powoda wyrównania wynagrodzenia za udzielony czas wolny od pracy w Polsce w zamian za godziny nadliczbowe przepracowane przez powoda we Francji - według stawek wynagrodzenia za pracę obowiązujących za granicą (we Francji). W zawartej umowie o pracę strony uzgodniły wynagrodzenie za pracę wykonywaną w siedzibie pozwanego pracodawcy w wysokości 1.500 zł miesięcznie, a ponadto przewidziały możliwość wyjazdów powoda „na montaż do Francji lub Niemiec” i za tę pracę uzgodniły wynagrodzenie w wysokości 1.154,18 euro brutto miesięcznie. W rozpoznawanej sprawie nie było sporu co do liczby 256 nadgodzin przepracowanych przez powoda w czasie pracy we Francji. W tym zakresie powód po powrocie do Polski złożył pisemny wniosek o udzielenie mu płatnego czasu wolnego od pracy. Z tytułu udzielenia czasu wolnego w Polsce pozwany pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie według krajowej stawki wynagrodzenia za pracę w złotych polskich. Natomiast Sądy obu instancji uznały, że za „nadgodziny wypracowane we Francji” powód powinien otrzymać normalne wynagrodzenie dewizowe w euro, ponieważ takie wynagrodzenie walutowe w euro przysługiwało mu za wykonywanie pracy na terenie Francji. Sąd Najwyższy uznał to stanowisko za prawidłowe, zwracając uwagę, że podstawowym ekwiwalentem za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest normalne wynagrodzenie za pracę wykonaną, a obok tego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje ponadto dodatek w wysokości określonej w art. 151¹ § 1-3 k.p. Za pracę powoda wykonaną w godzinach nadliczbowych we Francji pozwany pracodawca nie wypłacił takiego wynagrodzenia według umówionej miesięcznej stawki wynagrodzenia walutowego. Powód po powrocie do Polski złożył wniosek o udzielenie „zastępczego” czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, który pracodawca może udzielić fakultatywnie w tym samym wymiarze czasu (art. 151² § 1 k.p.), za który z braku wyraźnego przepisu prawa nie przysługuje wynagrodzenie (por. art. 80 zdanie drugie k.p.). W takim przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 3 k.p.). Z treści omawianych przepisów nie wynika zatem, że za udzielony czas wolny pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Z regulacji stanowiącej, iż w udzielonym w tym samym wymiarze czasie wolny od pracy pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wynika, że udzielenie na wniosek pracownika

czasu wolnego od pracy wyklucza uzyskanie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, który zostaje zrekomensowany udzielonym czasem wolnym. Skoro jednak za wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych w razie udzielenia czasu wolnego od pracy na wniosek pracownika nie przysługuje mu jedynie dodatek za pracę przepracowaną w godzinach nadliczbowych, która wskutek udzielenia czasu wolnego nie traci charakteru pracy w godzinach nadliczbowych, to za jej wykonanie przysługuje podstawowe (normalne) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynikające z art. 151² § 1 k.p., tj. wynagrodzenie za wykonaną pracę w czasie przepracowanych godzin nadliczbowych (art. 80 zdanie pierwsze k.p.). W przypadku udzielenia czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze godzin nadliczbowych pracodawca nie płaci dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie zwalnia go to z obowiązku wypłaty podstawowego składnika wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, jakim jest normalne wynagrodzenie za wykonanie tej pracy (art. 151² § 1 *in principio* k.p.), które może różnić się od wynagrodzenia, jakie pracownik uzyskałby gdyby w udzielonym mu czasie wolnym pracował. Za udzielony na wniosek pracownika czas wolny od pracy w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, jakie uzyskałby, gdyby w tym czasie (wolnym od pracy) pracował, ale normalne wynagrodzenie za rzeczywiście wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych, bez dodatku za taką pracę (art. 13 zdanie pierwsze w związku z art. 80 zdanie pierwsze i art. 151² § 1 k.p.). Wynagrodzenie to jest płatne w zaakceptowanym przez pracodawcę terminie (lub terminach) wykorzystania udzielonego mu czasu wolnego od pracy, w przeciwnym razie powód w okresie wykorzystywania udzielonego mu czasu wolnego od pracy (w wymiarze 256 przepracowanych nadgodzin) pozostałby bez dochodu z pracy.

Czas wolny od pracy udzielony na pisemny wniosek pracownika w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 1 k.p.) nie jest tego rodzaju zwolnieniem od pracy lub czasem niewykonywania pracy, za który przepisy prawa przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia i przy którego ustaleniu można by stosować zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop na podstawie § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm., powoływane dalej jako rozporządzenie MPiPS z

29 maja 1996 r.). Przepisy tego rozporządzenia stosuje się bowiem wyłącznie przy ustalaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 3 k.p. w związku z 4 tego rozporządzenia) oraz odpowiednio przy ustalaniu wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy w przypadku określonym w art. 151² § 2 k.p. w związku z § 5a tego rozporządzenia. Przepisów tego aktu wykonawczego nie stosuje się przy obliczaniu normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z art. 151 § 1 k.p., które przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.). Oznacza to, że w przypadku udzielenia na pisemny wniosek pracownika czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, ale pracownik zachowuje prawo do normalnego wynagrodzenia za tę wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 k.p., a nie do wynagrodzenia za udzielony czas wolny od pracy w takiej wysokości, jakby w tym czasie pracował. W przypadku fakultatywnego udzielenia na wniosek pracownika w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w tym samym wymiarze czasu wolnego, który może być udzielony w terminie określonym we wniosku lub w porozumieniu z pracodawcą, brakuje ustawowego przepisu gwarantującego nieobniżenie wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy w razie udzielenia przez pracodawcę czasu wolnego od pracy bez wniosku pracownika, który pracodawca może udzielić najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (art. 151² § 2 zdanie drugie k.p.). Gwarancja nieobniżonego wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, któremu pracodawca, bez wniosku pracownika, udzielił czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, dotyczy wyłącznie czasu wolnego udzielonego pracownikowi z inicjatywy pracodawcy, co oznacza, że wynagrodzenie za wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych nie może być niższe od wynagrodzenia jakie pracownik uzyskałby, gdyby w udzielonym mu czasie wolnym pracował w pełnym obowiązującym go wymiarze czasu pracy. W zamian za przepracowany czas wolny od pracy udzielany z inicjatywy pracodawcy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych pracownik nie otrzyma dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 3 k.p.), ale otrzyma normalne wynagrodzenie za tę wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych, które jednak nie może powodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu

pracy. Tylko do wyliczenia tego nieobniżonego wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy w przypadku określonym w art. 151² § 2 k.p. stosuje się odpowiednio zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop (§ 5a rozporządzenia MPiPS z 29 maja 1996 r.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy stwierdził, że: 1) czas wolny od pracy udzielony na pisemny wniosek pracownika w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151² § 1 k.p.) nie jest zwolnieniem od pracy ani czasem niewykonywania pracy, za który przepisy prawa przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia, przy którego ustaleniu stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop na podstawie § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy; 2) w przypadku udzielenia na pisemny wniosek pracownika czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 3 k.p.), co oznacza, że pracownik zachowuje prawo do normalnego wynagrodzenia za tę wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych (art. 80 zdanie pierwsze k.p.) w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 k.p., a nie wynagrodzenie za udzielony czas wolny od pracy w takiej wysokości, jakby przepracował czas wolny od pracy.

W konsekwencji powyższego Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c., zasądając od skarżącego pracodawcy na rzecz powoda zwrot poniesionych przezeń kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym (art. 98 k.p.c.).

=====