

**Oryginalny artykuł naukowy**

**Original article**

Data wpływu/Received: **31.03.2017**

Data recenzji/Accepted: **25.04.2017**

Data publikacji/Published: **20.06.2017**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

**Authors' Contribution:**

(A) Study Design (projekt badania)

(B) **Data Collection (zbieranie danych)**

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) **Data Interpretation (interpretacja danych)**

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Mariusz Miąsko<sup>1</sup>

## PROPOZYCJA NOWELIZACJI DEFINICJI LEGALNEJ PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ W KONTEKŚCIE UREGULOWAŃ W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

### WSTĘP

Zakres podróży służbowej oraz zasadności wypłaty świadczeń z tytułu jej realizacji stanowi od wielu lat przedmiot ożywionych dyskusji przedstawicieli doktryny prawa pracy, judykatury a także pracodawców i pracowników. Konstrukcja zakresu podróży służbowej wyrażona w art. 77 zn. 5 § 1 k.p., nie uwzględnia w pełni specyfiki i stanów faktycznych występujących w poszczególnych pragmatykach branżowych. W szczególności konstrukcja oraz zakres instytucji podróży służbowej odbiegają od realiów pracowników mobilnych, np. w branży transportowej, monterów stoisk wystawowych, budowlanej itd. Zarówno w dok-

---

<sup>1</sup> Dr

trynie prawa, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego słusznie podnoszono, iż wyrażona w przepisach Kodeksu pracy konstrukcja instytucji podróży służbowej w bardzo wielu przypadkach nie gwarantuje możliwości wypłaty świadczeń z tytułu podróży służbowych, zwłaszcza w tych przypadkach, gdy pracownicy wykonujący pracę o charakterze mobilnym permanentnie przebywają poza „stałym miejscem pracy”, a więc w konsekwencji nie posiadają „stałego miejsca pracy”. Wypłata świadczeń z tytułu podróży służbowych z uwagi na ich hybrydowy charakter (kompensacyjno-gwarancyjny) pełni szczególną rolę zabezpieczenia socjalnego pracowników, a także często szczególną rolę ekonomiczno-biznesową po stronie pracodawców (z uwagi na zwolnienie z oskładkowania<sup>2</sup> oraz opodatkowania<sup>3</sup> świadczeń z tytułu podróży służbowej). Stąd też świadczenia te chętnie są wypłacane przez pracodawców w wymiarze przekraczającym faktyczne pokrycie pasywów i stanowiącym przysporzenie aktywów pracowników, będąc źródłem „taniego pieniądza” części *de facto* „wynagrodzenia”. Należy zaznaczyć, że taka hybrydowa (kompensacyjno-gwarancyjna) formuła świadczeń związanych z podróżą służbową, a zwłaszcza diet i ryczałtów noclegowych, wynika z uregulowań unijnego prawa pracy pracowników delegowanych (art. 3 pkt 7 dyrektywy 96/71 WE), które wprost przewidują możliwość zaliczenia przedmiotowych świadczeń w części stanowiącej przysporzenie aktywów na poczet płacy minimalnej pracowników delegowanych do pracy w innym kraju UE.

## LABILNOŚĆ ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO W ZAKRESIE „PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ”

Z uwagi na szczególną konstrukcję definicji podróży służbowej *lex generalis*, przewidywanej określone następstwo zdarzeń, Sąd Najwyższy wielokrotnie zmieniał stanowisko (w odniesieniu do pracowników mobilnych, permanentnie przebywających poza stałym miejscem pracy), w zakresie przywileju przebywania w podróży służbowej w odniesieniu do grupy pracowników mobilnych. W szczególności można tu przywołać orzeczenie z 8 kwietnia 1998 r.<sup>4</sup>, gdzie uzasadniono że „praca kierowcy wysokotonażowego samochodu ciężarowego w transporcie międzynarodowym nie może być identyfikowana z odbywaniem zagranicznych podróży służbowych (...)”. Następnie Sąd Najwyższy zmienił wcześniej wyrażony pogląd i w wyroku z 22 stycznia 2004 r.<sup>5</sup> dopuścił możliwość realizacji podróży służbowych podczas wyjazdów kierowców realizujących transport międzynarodowy za granicę, uzasadniając: „Wykonywanie przez kierowcę samochodu ciężarowego zadań służbowych za granicą, wymagających ponoszenia przez niego dodatkowych

<sup>2</sup> § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tekst jedn. z 2015 r., poz. 2236).

<sup>3</sup> Art. 21 pkt. 16 ustawy z dnia 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 2032).

<sup>4</sup> I PKN 24/98 OSNP 1999/7/239.

<sup>5</sup> I PK 298/03, OSNP 2004/23/399.

kosztów wyżywienia lub noclegów, stanowi zagraniczną podróż służbową”. Dalej Sąd Najwyższy ponownie zmienił wcześniejszy pogląd – orzeczeniami z 3 grudnia 2008 r.<sup>6</sup> oraz z 27 stycznia 2009 r.<sup>7</sup> i zawyrokował, iż kierowcy i mobilni przedstawiciele handlowi świadczący pracę na szerszym obszarze geograficznym jednak nie przebywają w podróży służbowej, wykonując jednocześnie „nietypową podróż służbową”. W dniu 16 listopada 2009 r.<sup>8</sup> Sąd Najwyższy analogicznie wypowiedział się w odniesieniu do instalatorów systemów zabezpieczeń. Następnie Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 12 marca 2009 r.<sup>9</sup> po raz kolejny de facto zmienił wcześniej wyartykułowane stanowisko i orzekł, iż co prawda podróż kierowcy nie mieści się w ramach podróży służbowej, ale fakt poniesienia przez niego dodatkowych kosztów, uzasadnia konieczność ich zwrotu przez pracodawcę zgodnie z art. 742 k.c. w związku z art. 300 k.p. SN uznał (ku zdumieniu pracodawców), iż na podstawie art. 742 zd. 1 k.c. zleceniodawca powinien zwrócić zleceniobiorcy wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia wraz z odsetkami ustawowymi. W wyroku Sądu Najwyższego z 5 maja 2009 r.<sup>10</sup> pojawił się pogląd jeszcze bardziej konfrontacyjny względem stanowiska doktryny, iż co prawda strony mają prawo uregulować kwestię kosztów nietypowej podróży służbowej w umowie o pracę, ale jeśli tego nie uczynią, realnie poniesione koszty pracownika „mogą podlegać wyrównaniu w wysokości odpowiadającej należnościom z tytułu podróży służbowej”. Orzeczenie to, pomimo jakiegokolwiek podstawy normatywnej, wbrew jednomyślnemu stanowisku przedstawicieli doktryny, a także wbrew uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego II PZP 11/8 z 19 listopada 2008 roku, wyrażało akceptację dla stosowania przepisów dotyczących podróży służbowej, mimo że jak wielokrotnie zauważył sam Sąd Najwyższy, w ujęciu normatywnym na gruncie wykładni językowej treści art. 77 zn. 5 § 1 k.p., nie mogło być mowy o podróży służbowej.

W konsekwencji kilkunastoletniego chaosu wynikającego z trudności zdefiniowania przez SN zakresu przedmiotowego podróży służbowej kierowców, przedstawiciele branży transportu drogowego zaproponowali uchwalenie definicji legalnej podróży służbowej *lex specialis* w art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców, która zaczęła obowiązywać od 3 kwietnia 2010 roku. Zaczęły więc równolegle funkcjonować dwie definicje legalne podróży służbowych (szczególna skierowana do kierowców i ogólna skierowana do wszystkich innych pracowników – w tym także pracowników mobilnych, ale nie kierowców). Kwestia zakresu podróży służbowej kierowców budziła jednak nadal wątpliwości w judykaturze. Ostatecznie spór ten uciął Trybunał Konstytucyjny orzeczeniem TK (K 11/15), uzasadniając, iż co do zasady podziela stanowisko wyrażone orzecznictwem SN, iż kierowcy nie powinni przebywać w podróży służbowej w trakcie realizacji

<sup>6</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008 r., sygn. I PK 107/2008, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 133.

<sup>7</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., sygn. II PK 140/08, LEX nr 491567.

<sup>8</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2009 r., II UK 114/09, LEX nr 558591.

<sup>9</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2009 r., II PK 198/08, OSNAPIUS 2010, nr 21-22, poz. 255.

<sup>10</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009, sygn. I PK 279/07, LEX nr 509051.

przewozu drogowego, ale „w związku z uchwaleniem przez ustawodawcę autonomicznej definicji podróży służbowej kierowców w art. 2 pkt 7 ucpk rozbieżności nie dotyczą już kwestii, czy kierowcy jako pracownicy mobilni znajdują się w podróży służbowej. Kwestia ta została przesądzona przez ustawodawcę i sądy są zobowiązane ją stosować. Wątpliwości w zakresie rozumienia pojęcia podróży służbowej pojawiają się jedynie w odniesieniu do innych kategorii pracowników mobilnych (dla których ustawodawca nie ustanowił odrębnych względem art. 77 zn. 5 § 1 k.p. regulacji) i rozstrzygane są według wykładni przyjętej w uchwale SN z 2008 r”<sup>11</sup> Tak więc dla jednej z licznych pragmatyk branżowych zatrudniających pracowników mobilnych kwestia możliwości przebywania w podróży służbowej została rozstrzygnięta ale jak zauważył TK, pozostali pracownicy mobilni co do zasady nie przebywają nadal w podróży służbowej. Efektem labilności orzecznictwa SN w zakresie oceny podróży służbowej pracowników mobilnych jest trwający obecnie stan poważnego kryzysu na linii: pracodawca (przewoźnik) – pracownik (kierowca), skutkującego tysiącami powództw kierowanych przeciwko pracodawcom. W sferze emocjonalnej kryzys ten przejawia się utratą dobrego wizerunku i elementarnego zaufania do Izby Pracy Sądu Najwyższego i sądów powszechnych.

Obiektywnie oceniając, przedmiotowy problem jest pochodną szeregu sformułowań i założeń konstrukcji obecnej definicji podróży służbowej, nie komponujących się z nowymi realiami w zakresie specyfiki oraz dynamiki pracy pracowników delegowanych. Powinno to być wyznacznikiem działań legislacyjnych *pro futuro*.

## DEZORIENTACJA URZĘDÓW SKARBOWYCH, ZUS ORAZ SĄDÓW ADMINISTRACYJNYCH

Pracodawcy stali się bezpośrednimi ofiarami labilności orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych w zakresie zasadności wypłaty świadczeń z tytułu podróży służbowej. Jednak pośrednio problem ten dotknął także urzędy skarbowe, ZUS oraz sądy administracyjne, które całkowicie pogubiły się w orzecznictwie SN i często z opóźnieniem zajmowały stanowisko zupełnie sprzeczne z najbardziej aktualnym orzecznictwem Sądu Najwyższego. Pogłębiło to oczywiście i tak już ogromny chaos wśród pracodawców zatrudniających pracowników mobilnych. Problem ten istnieje *de facto* do dziś i nadal rodzi negatywne zagrożenia dla pracodawców. Część instytucji opowiadała się przeciw uznawaniu wyjazdów kierowców za podróże służbowe i co się z tym wiąże – organy te sprzeciwiały się zwolnieniu świadczeń z tytułu podróży służbowych (w tym ryczałtów za noclegi) z oskładkowania i opodatkowania. Inne natomiast organy w tym samym czasie zajmowały stanowisko, z którego wynikało coś zgoła odmiennego. Przytoczyć można interpretację Urzędu Skarbowego w Piotrkowie Trybunalskim z 20 kwietnia 2007 r. (sygn. US.I/1-415/5a/2007), który uznał,

<sup>11</sup> TK K 11/15 s. 53 uzasadnienia.

że „według Słownika Współczesnego Języka Polskiego ‚służbowy’ to mający związek ze zorganizowaną zhierarchizowaną pracą. W związku z tym należy przyjąć, że podróż służbowa to podróż mająca związek ze zorganizowaną pracą. W świetle powyższego za podróż służbową należy uznać wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Jeżeli zatem wyjazdy pracowników w celu wykonywania pracy do innej miejscowości stanowią podróże służbowe, to pracownikowi przysługują z tego tytułu należności. Biorąc pod uwagę powyższe, tut. organ stwierdza, że stanowisko (...) przedstawione we wniosku, że zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a wypłacone diety i inne należności za czas podróży służbowych do wysokości limitów określonych w odrębnych ustawach są wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych jest prawidłowe”.

Zupełnie odmienne stanowisko zajął Urząd Skarbowy w Skierniewicach (znak EI/41/10/2005), którego zdaniem „wykonywanie powyższych obowiązków stanowi więc istotę świadczonej przez kierowcę pracy i nie może być utożsamiane z podróżą służbową, gdyż w pojęciu tej podróży nie mieści się stałe pokonywanie odległości w związku z wykonywaniem czynności prowadzenia pojazdu. Odmienne interpretacja skutkowałaby tym, że praca kierowców w praktyce sprowadzałaby się do odbywania podróży służbowych. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 2001 r. (sygn. akt I PKN 350/00), nie jest podróżą służbową stałe wykonywanie zadań w różnych miejscowościach, których wyboru i terminu pobytu dokonuje każdorazowo sam pracownik w ramach uzgodnionego rodzaju pracy(...)”.

Podobne stanowisko zajął Świętokrzyski Urząd Skarbowy w piśmie znak 1/3 RO/415-1/07, odnosząc się oprócz kierowców także do problematyki przedstawicieli handlowych: „Z uwagi na fakt, że wykonywanie pracy również poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, stanowi istotę zawodu kierowcy i przedstawiciela handlowego oraz ze względu na określone w umowach o pracę zawartych z tymi pracownikami miejsce wykonywania pracy: <teren całej Polski>, powyższych wyjazdów nie można uznać za podróż służbową, co wyklucza możliwość zastosowania do ww. wydatków przepisów rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. nr 236, poz. 1990, ze zm.) oraz przepisu art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a) ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176, ze zm.)”.

Kryzys interpretacyjny dotyczący oceny zasadności wypłaty ryczałtów noclegowych i diet pogłębił się jeszcze bardziej, czego wyrazem była interpretacja indywidualna z 9 lipca 2009 r., IPPB5/423-196/09-2/AS, w której Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie zajął stanowisko, że „(...) świadczenia wypłacane przez pracodawcę z tytułu odbywanych podróży służbowych korzystają ze zwolnienia określonego

w art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a) ww. ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych do wysokości określonej w ww. rozporządzeniach”. Organ podatkowy nie podjął się rozważenia, czy kierowcy odbywają podróże służbowe, pozostawiając tę kwestię do interpretacji ministrowi pracy i polityki społecznej. Organ stwierdził, iż „ostateczne rozstrzygnięcie kwestii, czy wykonywanie pracy kierowcy może być uznane za podróż służbową, należy do właściwości Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które jest organem właściwym w zakresie prawa pracy”.

Natomiast Dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej (sygnatura IBPBI/1/415-16/09/WRz), z 2 kwietnia 2009 r. zajął odmienne stanowisko: „W katalogu ujętym w art. 23 ust. 1 ww. ustawy nie zawarto ani zakazu, ani jakiegokolwiek ograniczenia, co do możliwości zaliczenia do kosztów uzyskania przychodów wydatków poniesionych przez pracodawcę tytułem diet bądź innych należności wypłacanych w związku z odbywaniem podróży służbowych pracowników. W konsekwencji niezależnie od tego, czy wypłacane pracownikom-kierowcom środki pieniężne będą elementem wynagrodzenia, czy też na podstawie odrębnych przepisów, tj. przepisów prawa pracy (niebędących przedmiotem niniejszej interpretacji indywidualnej) – dietą lub inną należnością, wypłacaną w związku z podróżami służbowymi pracowników, mogą stanowić u pracodawcy koszt uzyskania przychodów, jeśli oczywiście spełniają przesłanki ujęte w cyt. art. 22 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, tj. zostały poniesione w celu osiągnięcia przychodów bądź też zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów”.

Zbliżony punkt widzenia zajął Urząd Skarbowy w Piotrkowie Trybunalskim (znak US I/1-415/15/2007), twierdząc: „W przedstawionej (...) sytuacji pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę na etacie kierowcy i wykonującym pracę na terenie kraju przysługują diety z tytułu podróży służbowych, które mogą stanowić koszty uzyskania przychodów z tytułu działalności gospodarczej. Biorąc pod uwagę powyższe, tut. organ stwierdza, że stanowisko przedstawione we wniosku, że koszty wypłaconych diet pracownikom zatrudnionym na etacie kierowców są kosztami uzyskania przychodów na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych jest prawidłowe”. Analogiczne stanowisko zajął także Lubelski Urząd Skarbowy w piśmie znak PD.423-26/07.

Rzecz w tym, że powyższe urzędy co do zasady wykonały swoisty „unik” interpretacyjny i nie podjęły oceny, czy kierowcy przebywają w podróży służbowej – co w ogóle nie rozwiązywało problemu wypłaty świadczeń w postaci diet i ryczałtów noclegowych. Problem ten nie został rozwiązany w istocie nawet do chwili obecnej, na dowód czego można przywołać stanowisko Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z 10 marca 2017 roku w sprawie zasad oskładkowania oraz opodatkowania świadczeń z tytułu podróży służbowych kierowców (sygn. DUS.III.0702.1.2017.AJ), sugerującego konieczność oskładkowania oraz opodatkowania diet i ryczałtów noclegowych w konsekwencji orzeczenia TK (K11/15). MRPiPS wyraziło (całkowicie mylny) pogląd, iż skoro TK w orze-

czeniu K 11/15 uznał niekonstytucyjność przepisów art. 21a UoCzPK w związku z art. 77 zn. 5 § 2, 3 i 5 k.p., to kierowcy ci nie przebywają w podróży służbowej, a w związku z powyższym pracodawcy mają obowiązek oskładkowania i opodatkowania diet i ryczałtów. Podsumowując, należy stwierdzić, że niektóre urzędy opierają własne decyzje na fakcie, że kierowcy w ogóle nie przebywają w podróży służbowej z uwagi na jej incydentalny charakter, co np. w branży transportowej nie ma pokrycia w treści definicji legalnej (art. 2 pkt. 7 UoCzPK). Jest to jednak argument trafny w odniesieniu do pozostałych pracowników mobilnych, do których zastosowanie ma definicja kodeksowa podróży służbowej, którzy permanentnie przebywają poza „stałym miejscem pracy”, a więc nie posiadają „stałego miejsca pracy”.

W świetle powyższego zasadna wydaje się konstatacja o konieczności nowelizacji definicji podróży służbowej na gruncie uregulowań Kodeksu pracy (a nie jedynie *lex specialis*). Wydaje się, że nowa definicja legalna podróży służbowej powinna lepiej odzwierciedlać zmiany geopolityczne, społeczne oraz mentalne pracodawców i pracowników. Aby więc ustalić kierunek proponowanych zmian, warto dokonać analizy porównawczej zakresu podróży służbowej w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, a także w kontekście uregulowań unijnego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W tym celu przedmiotem analizy objęte zostały uregulowania Niemiec, Francji, Włoch i Holandii. W szczególności warto ocenić, jakie kwantyfikatory decydują w przywołanych krajach o wystąpieniu podróży służbowej kierowców. W szczególności warto ustalić, czy w wybranych krajach UE decydujący o wystąpieniu podróży służbowej jest „incydentalny charakter” czy też jakiś inny aspekt.

## ZAKRES PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ NA TERENIE NIEMIEC

Według uregulowań niemieckich „podróż służbowa” (*Dienstreise*) to *tymczasowa zmiana miejsca pracy przez pracownika*. Świadczenie pracy w takim wypadku odbywa się w miejscu innym niż *regularne miejsce pracy*. Brak jednak klasycznej definicji legalnej. Zagadnienie podróży służbowej definiowane jest pośrednio przez szereg przepisów innych gałęzi prawa (tj. prawo podatkowe, prawo ubezpieczeniowe) oraz orzecznictwo sądów. Zasadniczo w doktrynie niemieckiej istnieje zgoda, że czas podróży dla pracowników, którzy są zobowiązani przede wszystkim do regularnych wyjazdów poza miejscem zatrudnienia (zawodowych kierowców, przedstawicieli handlowych etc.), jest zawsze uważany za czas pracy. Wydatki na pokrycie kosztów podróży (koszty zakwaterowania, koszty cateringu i inne koszty) są zwracane przez pracodawcę. Przepisy i zasady dotyczące rozliczania kosztów podróży służbowych są zazwyczaj ustanowione w układzie zbiorowym lub umowie operacyjnej. Metodologia rozliczenia i oskładkowania świadczeń z tytułu podróży służbowych dokonywana jest w oparciu o uregulowania podatkowe – podobnie zresztą jak w przypadku prawa polskiego. Analogicznie jak w Polsce wypłaty świadczeń z tytułu podróży służbowych nie wlicza się do podstawy opodatkowania, o ile kwota danego świadczenia zawiera się w przewidzianym

prawem górnym przedziale oskładkowania. Uregulowania niemieckie nie uzależniają zatem podróży służbowej od jej „okazjonalnego charakteru”, lecz bardzo racjonalnie koncentrują się na *tymczasowej zmianie miejsca pracy* przez pracownika. Natomiast kontrowersyjne jest wiązanie ryczałtu noclegowego z „regularnym miejscem pracy”, ponieważ podobnie jak w przypadku „okazjonalnego charakteru podróży służbowej”, jest to określenie nieostre, nic w istocie niemówiące adresatowi.

## ZAKRES PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ WE WŁOSZECH

Z definicji legalnej podróży służbowej obowiązującej we Włoszech wynika, iż występuje ona gdy zachodzi „konieczność delegowania pracownika poza obszarem gminy, gdzie firma ma swoją siedzibę. W takim przypadku pracownik ma prawo do zwrotu kosztów podróży”<sup>12</sup>. W tym miejscu dla porządku należy nadmienić, iż uregulowania włoskiego prawa pracy dostrzegają dwie niezależne instytucje, czyli „delegowanie pracownika” oraz instytucję tzw. „pracy transferowej”.

„Delegowanie pracownika” jest instytucją zbliżoną do polskiego „oddelegowania” w trybie art. 42 § 4 k.p. Cechuje je wskazanie w umowie konkretnego miejsca pracy, co jest wręcz niemożliwe w przypadku niektórych pracowników mobilnych. „Praca transferowa” występuje, gdy kumulatywnie: a) nie zostało wskazane w umowie (jedno) miejsce pracy; b) wykonywana jest praca wymagająca ciągłej mobilności pracownika (czyli przemieszczenie jest immanentną istotą pracy); c) pracownikowi wypłacany jest w związku z wykonywaniem pracy stały dodatek. Dodatek ten bezpośrednio nie jest jednak powiązany z podróżą służbową *sensu stricto* (ponieważ w ramach instytucji pracy transferowej w ogóle nie jest wymagana analiza, czy „podróż służbowa” w ujęciu formalnym miała rzeczywiście miejsce). Istotą jest, że wystąpiła podróż jako taka, która wygenerowała określony koszt u pracownika, co z kolei wymaga pokrycia pasywów, które wystąpiły po stronie pracownika)<sup>13</sup>. We Włoszech przyjmuje się, że pracownik będący kierowcą nie wyczerpuje co do zasady zakresu definicji legalnej „pracownika delegowanego”, lecz realizuje właśnie „pracę transferową” z uwagi na okoliczność braku możliwości wskazania choćby chwilowo trwałego „innego” miejsca wykonywania pracy, ponieważ charakter pracy kierowcy cechuje stałe przemieszanie się

Symptomatyczne jest, iż podobnie jak w Niemczech *de facto* jedyną konstytutywną cechą podróży służbowej pracownika mobilnego w ramach pracy transferowej jest tymczasowa zmiana miejsca pracy. Pomijając drugorzędny kwantyfikator w postaci wyjazdu pracownika poza miejsce gminy, w której znajduje się siedziba pracodawcy, można dostrzec zbieżność idei definiowania podróży służbowej jako *tymczasowej*

<sup>12</sup> Warunki pracy, a także wszelkie obowiązki oraz prawa pracowników i pracodawców określone są przede wszystkim przez zbiorowe umowy związkowe (CCNL – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro).

<sup>13</sup> Źródło: INPS: Komunikat nr 27271 z dnia 5 grudnia 2008 oraz interpretacja podatkowa: nota nr 13222/1998.



*zmiany miejsca pracy*. Na pierwszy plan w obu krajach wysuwa się więc aspekt *tymczasowości zmiany miejsca pracy*, a nie okazjonalności (częstotliwości) wyjazdu.

## ZAKRES PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ WE FRANCJI

Francuski kodeks pracy<sup>14</sup> stanowi, że podróż służbowa (*Déplacement professionnel*) to rzeczywisty (efektywny) czas pracy, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy i wykonuje jego instrukcje, nie mogąc swobodnie zająć się swoimi sprawami osobistymi. Według przepisów francuskich czas podróży służbowej nie jest efektywnym czasem pracy. Choć nie wynika to wprost z treści definicji legalnej podróży służbowej, można spotkać się z opiniami, iż w podróży służbowej znajdują się pracownicy, którzy incydentalnie (nie w sposób stały – a więc w pierwotnym miejscu pracy) świadczą pracę poza siedzibą pracodawcy. Szczegółowe uregulowania w tym zakresie znajdują się w porozumieniach branżowych<sup>15</sup>.

## ZAKRES PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ W HOLANDII

Podróż służbowa w Holandii odnosi się do sytuacji, w której pracownik wykonuje pracę poza miejscem zwyczajowym. Przepisy holenderskiego prawa pracy przewidują zbiorczo, że pracownikowi w takiej sytuacji należą się: zwrot kosztów związanych z wyżywieniem, zakwaterowaniem czy też kilometrowy zwrot kosztów użycia prywatnego pojazdu na potrzeby służbowe. Interesujące jest, że w Holandii zapewnienie wyżywienia jest uznawane za dochód pracownika podlegający opodatkowaniu<sup>16</sup>. Warto zauważyć, że w Holandii koszty utrzymania kierowcy w podróży służbowej są uzależnione od podobnej konstrukcji, jaka występuje we Włoszech. Powszechnie obowiązujące prawo krajowe Królestwa Niderlandów odróżnia sytuację incydentalnej podróży służbowej od sytuacji, w której mobilność jest immanentną cechą stosunku pracy – czyli sytuacji, w której znajduje się kierowca. W takiej sytuacji kierowcy należy się zwrot udokumentowanych kosztów związanych z podróżą – w tym noclegów, oraz, co niezwykle istotne z punktu widzenia niniejszej analizy, „zwrot kosztów utrzymania”, który wypłaca się według skomplikowanego algorytmu ewidentnie dostosowanego do sytuacji kierowcy w przewozie międzynarodowym. Na podstawie tego algorytmu kierowcy zwracane są zwiększone koszty utrzymania, które są wyższe w dniach innych niż pierwszy i ostatni<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Artykuł (L3121-4).

<sup>15</sup> W odniesieniu do branży transportowej aktem takim we Francji jest dekret *Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 - Textes Salaires - Avenant n° 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (Annexe I)*.

<sup>16</sup> Kierowcy pracujący w holenderskich firmach podlegają w zakresie zwrotu kosztów porozumieniu zbiorowemu „FNV Logistiek en Transports”.

<sup>17</sup> <http://jazdaprawna.pl/2016/12/21/placa-minimalna-na-terytorium-krolestwa-niderlandow-od-1-lipca-2016-ze-zmianami-od-1-stycznia-2017/>.

Podsumowując, należy stwierdzić, że w uregulowaniach branżowych dotyczących kierowców nie pojawia się pojęcie podróży służbowej jako konsekwencja przyjęcia założenia, iż nie można przebywać w podróży służbowej w wypadku permanentnego przemieszczania. Porozumienie zbiorowe zostało stworzone przez współpracę pracowników i pracodawców branży transportowej, przez co przepisy są bardziej dostosowane do specyfiki tej branży. Oznacza to, że zwrot kosztów podróży jest bezwzględnie należny pracownikom, tyle tylko że nie wiąże się go w sensie formalnym z instytucją „podróży służbowej”, lecz (podobnie jak w Niemczech i Włoszech) z faktem wystąpienia kosztów podczas podróży, która wystąpiła z polecenia pracodawcy. W konsekwencji porozumienie zwraca uwagę na zwiększone koszty utrzymania związane ze spożywaniem posiłków w lokalach gastronomicznych, opłacania parkingów, korzystania z płatnych urządzeń sanitarnych itp., jednak nie uzależnia zwrotu tychże kosztów od „bycia w podróży służbowej”, lecz w faktem powstania kosztu.

W tym miejscu nie sposób nie zdobyć się na pewną konstatację wynikającą z obserwacji europejskiego rynku pracy. Otóż przez fakt, iż w Holandii diety stanowią składnik ubruttowiony, holenderskie przedsiębiorstwa transportowe funkcjonujące w warunkach gospodarki rynkowej, wobec wzrostu sumarycznego kosztu wynagrodzenia, „osiedliły się” od kilku lat w Polsce. Powód, dla którego dieta w Polsce jest zwolniona z oskładkowania i opodatkowania, może być taki, że o ile dieta holenderska służy pokryciu kosztów wyżywienia (które pracownik w domu i tak by poniósł), o tyle dieta polska służy pokryciu „podwyższonych kosztów wyżywienia”, a więc na poziomie strukturalnym wychodzącym poza obrys wynagrodzenia *sensu stricto*. Powodem faktycznym ubruttowienia jest natomiast silna rola holenderskich związków zawodowych, które w sposób zapewne niezamierzony doprowadziły do masowej migracji własnych pracodawców do innych „tańszych” krajów UE.

## PODSUMOWANIE RÓŻNIC W ZAKRESIE PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ W WYBRANYCH KRAJACH UE

Dostrzegalna jest zasadnicza różnica pomiędzy zakresami podróży służbowej we Francji względem uregulowań występujących w Niemczech, Włoszech i Holandii. W przypadku dwóch ostatnich krajów „podróż służbowa” uwarunkowana jest faktem tymczasowości zmiany miejsca pracy. W Holandii co prawda formalnie nie utożsamia się permanentnej podróży z „podróżą służbową”, ale i tak jako kwantyfikator wypłaty świadczeń związanych z nią, traktuje się fakt powstania kosztu. Natomiast we Francji doktryna prawa pracy zdaje się kłaść główny nacisk (w mojej ocenie niesłusznie) głównie na incydentalność samej podróży służbowej. Bardzo interesujące jest, że francuska doktryna prawa pracy wydaje się stawiać „podróż służbową” w opozycji do pracy. Z analogicznym punktem widzenia można się także spotkać zarówno w kilku orzeczeniach SN. Nie sposób wyrazić aprobaty dla takiego poglądu

wyrażanego przez polskie sądy jak i przez przedstawicieli francuskiej doktryny. Bardziej słuszny wydaje się kierunek prezentowany przez niemieckich, włoskich i holenderskich legislatorów, gdzie pracownikowi po prostu należy się zwrot kosztów z tytułu poniesionych wydatków w trakcie podróży, bez zbędnych dywagacji nad okazjonalnym czy też permanentnym charakterem podróży służbowej. Jeśli wystąpiła podróż (wyrażona w tymczasowej zmianie miejsca pracy) z polecenia pracodawcy, to naturalnie praca ma charakter nie prywatny, lecz służbowy i oczywiste jest, że pracownikowi należy się z tego tytułu zwrot kosztów.

Ponadto całkowicie irracjonalne wydaje się założenie, jakoby pracownik mobilny w tym samym czasie nie mógł wykonywać pracy (przewozu) i jednocześnie przebywać w podróży służbowej. Takie założenie (prezentowane we Francji, ale także przez polski SN) okaże się całkowicie błędne, gdy zwróci się uwagę na fundamentalną funkcję podróży służbowej. Jediną w istocie funkcją podróży służbowej jest ustalenie podstawy do wypłaty świadczeń, które co do zasady mają pokryć pasywa pracownika, który musiał na polecenie pracodawcy opuścić normalne miejsce pracy i z tego tytułu wygenerował podwyższone koszty wyżywienia lub noclegu.

Koszty (pasywa) powstaną w takim samym stopniu zarówno przy podróży permanentnej, jak i przy podróży incydentalnej – zmianie ulegnie jedynie ich wymiar, np. w ciągu miesiąca. Fakt wyższego wymiaru kosztów w przypadku permanentnej podróży lub niższych kosztów w przypadku wyjazdu okazjonalnego nie może stanowić kwantyfikatora do oceny samego faktu wystąpienia podróży służbowej. „Rozkładanie” definicji podróży służbowej „na czynniki pierwsze” i oparcie jej na takich kwantyfikatorach jak *okazjonalny charakter* lub *terytorialny charakter* podróży nie może być decydujące, ponieważ koszt związany z realizacją podróży służbowej funkcjonuje niezależnie od częstotliwości podróży. Można odwrócić sytuację, zadając pytanie, czy jeśli pracownik mobilny na polecenie pracodawcy wykonuje pracę (np.: kieruje pojazdem) poza siedzibą/miejscem pracy, to czy z faktu, iż praca ma charakter mobilny, nie powstają koszty wyżywienia, noclegowe, związane z innymi drobnymi wydatkami, np. toaleta, pranie itp. Odpowiedź jest oczywista – koszty takie mogą powstać niezależnie od tego, czy pracownik pracował, czy nie pracował, będąc jednocześnie (równolegle) w podróży służbowej. Koszty podróży powstają co do zasady niezależnie od tego, czy pracownik był w podróży incydentalnie, czy też przebywa w niej permanentnie. Wystąpienie kosztu podczas podróży jest faktem, a nie elementem podlegającym relatywizacji względem częstotliwości lub zakresu terytorialnego podróży. Owszem, wartość kwoty podlegającej zwrotowi może być różna, np. z uwagi na różnice w kosztach siły nabywczej pieniądza w różnych miejscach UE, ale okoliczność powstania kosztu nie podlega ocenie, lecz stwierdzeniu faktu jego wystąpienia. Można odnieść wrażenie, że polski SN, podobnie jak przedstawiciele doktryny we Francji, zapomnieli o istocie podróży służbowej. Nie służy ona do prezentacji intelektualnych tyrad, lecz pokryciu kosztów (realnych) występujących w podróży – podróży na polecenie pracodawców.

Jest to jedyny powód wyekstraktowania instytucji podróży służbowej z całej substancji prawa pracy. Reszta to zbędna ornamentyka doktrynalna i wtórne didaskalia.

## PODRÓŻ SŁUŻBOWA NA GRUNCIE UREGULOWAŃ UNIJNEGO PRAWA PRACY W KONTEKŚCIE UREGULOWAŃ PRAWA POLSKIEGO

Warto ustalić, czy prawo unijne w ogóle reguluje kwestie związane z podróżą służbową oraz czy definiuje podróż służbową. Od razu można zaznaczyć, że choć brak w prawie unijnym definicji legalnej podróży służbowej, niemniej jednak odwołuje się ono do tej instytucji. Można wyrazić stanowisko, że podróż służbowa stanowi jeden z podzbiorów „delegowania” pracowników, o którym mowa w dyrektywie 96/71 WE. Ważne jest zrozumienie, iż „delegowania” pracownika nie można zawęzić jedynie do przypadków „stałej pracy”. Delegowanie bezwzględnie bowiem obejmuje swym zakresem także przykłady pracy mobilnej – co także wprost wynika z art. 13 rozporządzenia 883/2004 WE, określającego zasady ubruttowienia płacy minimalnej pracownika „delegowanego”. Delegowanie stanowi swoistego rodzaju zbiór ogólny, który może zawierać różne podzbiory. Są bowiem takie „delegowania” (dyr. 96/71 WE), które są „podróżą służbową” (art. 77 zn. 5 k.p.) i nie są „oddelegowaniem” (art. 42 ust. 4 k.p.). Polski SN co do zasady utożsamia „podróż służbową” z krótkotrwałym przebywaniem, „przy okazji”, subsydiarnie poza siedzibą, w obrębie wykonywania pracy zasadniczej. Rzecz jednak w tym, że takich warunków nie stawia legislator wspólnotowy w dyrektywie 96/71 WE. Normodawca wspólnotowy w zakresie jednej instytucji „czasowego delegowania” obejmuje wszystkie powyższe przypadki (delegowanie właściwe, oddelegowanie i podróż służbową), na co dowodem jest treść art. 3 pkt 7 dyrektywy wspominający, iż z tytułu „delegowania” pracownikowi należne mogą być świadczenia z tytułu podróży służbowej, służące zwrotowi kosztów noclegu i kosztów wyżywienia. Wyraźne odróżnienie podróży służbowej powiązanej z delegowaniem (dyr. 96/71 WE) od *de facto* podróży służbowej realizowanej w trakcie oddelegowania (art. 42 § 4 k.p.) ma doniosłe znaczenie praktyczne na gruncie podatkowym oraz prawa ubezpieczeń społecznych. Na okoliczność tę zwróciły uwagę D. Dragan-Berestecka i K. Zaremba-Jesiotr<sup>18</sup>. Także rozważania Sądu Najwyższego sprowadzały się *de facto* do ustalenia, czy świadczenia te są zwolnione z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych, zgodnie z postanowieniami art. 21 ust. 1 pkt 16 PDOFiZU<sup>19</sup>. W Polsce bowiem jeśli tylko daną podróż można zakwalifikować jako „podróż służbową”, a nie „oddelegowanie” (w rozumieniu art. 42 § 4 prawa polskiego), to świadczenia te (w tym ryczałty

<sup>18</sup> D. Dragan-Berestecka, K. Zaremba-Jesiotr, *Kontrowersje wokół delegowania pracowników do pracy za granicę*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 9.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176, ze zm.).

za nocleg) nie stanowią podstawy do naliczania składek na ubezpieczenie społeczne, zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia z 1998 r.<sup>20</sup> Orzecznictwo sądów, decyzje urzędów skarbowych i stanowisko niektórych przedstawicieli doktryny w zasadzie podzieliły koncepcję, iż „oddelegowanie” (krajowe lub zagraniczne) na podstawie art. 42 § 4 k.p. jest odrębną instytucją względem „delegowania” na podstawie prawa unijnego. W związku z powyższym oddelegowanie podlega odrębnemu reżimowi ubruttowienia niż podróz służbowa w trakcie „unijnego” delegowania<sup>21</sup>.

W tym miejscu można jednak wyrazić poważną wątpliwość co do zasadności dyferencjacji zasad oskładkowania i opodatkowania świadczeń związanych *de facto* z realizacją podróży służbowej w przypadku polskiego oddelegowania i unijnego oddelegowania. Jeśli bowiem przyjmie się, że podstawową funkcjonalnością instytucji podróży służbowej jest pokrycie podwyższonych pasywów pracownika, wynikających z podróży służbowej podczas oddelegowania i delegowania, to wszelka relatywizacja zasad ubruttowienia tychże świadczeń wydaje się bezcelowa. W ujęciu kosztowym trudno bowiem dostrzec istotną różnicę pomiędzy podróżą służbową pracowników mobilnych nacechowaną częstymi wyjazdami i powrotami a podróżą służbową trwającą jednostajnie do 3 miesięcy w roku kalendarzowym. W obu przecież przypadkach pracownik posiada podwyższone koszty noclegu, wyżywienia itp.

## ZAKRES KRAJOWYCH PODRÓŻY SŁUŻBOWYCH *LEX GENERALIS I LEX SPECIALIS*

Instytucję „podróży służbowej”, o której mowa w art. 2 pkt 7 UoCzPK oraz art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., można powiązać z instytucją „delegowania”, uregulowaną w dyrektywie 96/71 WE. Nie w każdym przypadku będzie jednak odwrotnie. Każda podróz służbowa, zgodnie z polskim prawem będzie „delegowaniem” w rozumieniu prawa wspólnotowego, ale nie każdy przypadek „delegowania”, rozumianego w myśl prawa unijnego, będzie „podróżą służbową”. W niektórych przypadkach będzie „oddelegowaniem” w trybie art. 42 § 4 k.p., które obecnie rodzi odrębne skutki podatkowe oraz składkowe. Należy jednaj rozważyć możliwość anihilacji przedmiotowych różnic w zakresie ubruttowienia.

Zagadnienie podróży służbowej kierowców zawodowych można podzielić zasadniczo na dwa odrębne okresy – do 3 kwietnia 2010 roku i po tym okresie. Od 3 kwietnia 2010 r. na mocy nowelizacji ustawy z 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o trans-

<sup>20</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106, ze zm.).

<sup>21</sup> Sygn. akt SA/Sz 793/98; z tezy wyroku NSA z 24.11.1999 r., sygn. akt SA/Sz 1780/98; zdanie podzielone w wyroku SN z 3.4.2001 r., sygn. akt I PKN 765/00, wyroku SN z 30.5.2001 r., sygn. akt I PKN 424/00, informacji o zakresie stosowania przepisów prawa podatkowego Małopolskiego Urzędu Skarbowego z 7.12.2004 r., sygn. akt PD-I/423/151/04 oraz z 30.8.2004 r., sygn. akt PD-II/423/76/04, informacji o zakresie stosowania przepisów prawa podatkowego Pierwszego Urzędu Skarbowego w Tarnowie z 7.9.2004 r., sygn. akt PO-415-30/04; sygn. akt PO.V/413/13/04.

porcie drogowym oraz niektórych innych ustaw<sup>22</sup> obowiązują w polskim systemie prawnym dwie niezależne definicje legalne podróży służbowej. Źródłowa definicja podróży służbowej pochodzi z art. 77<sup>5</sup> Kodeksu pracy, natomiast definicja *lex specialis* uregulowana została w art. 2 pkt. 7 ustawy o czasie pracy kierowców. Pierwsza z nich ma zastosowanie *erga omnes*, a druga odnosi się wyłącznie do kierowców, o których mowa w ustawie o czasie pracy kierowców<sup>23</sup> (z wyjątkiem kierowców, o których mowa w rozdziale 3a – czyli niezatrudnionych na podstawie umowy o pracę). Art. 2 pkt 7) ustawy o czasie pracy kierowców jest źródłem autonomicznej definicji legalnej podróży służbowej. Takie stanowisko wyraził wyrok z 20 maja 2011 r.<sup>24</sup> Sąd Najwyższy, uznając, iż z przepisów art. 21a oraz art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców wynika (w relacji do kierowców) autonomiczna względem art. 77 5 k.p. definicja podróży służbowej. Jednocześnie ten sam SN całkowicie zignorował treść przedmiotowej definicji legalnej, nie dostrzegając jej kluczowej różnicy względem definicji *lex generalis* poprzez brak dostrzeżenia, iż podróż służbowa jest powiązana z *instytucją* „przewozu drogowego”, rozumianego na zasadach wskazanych w art. 4 rozporządzenia 561/2006 WE, co stanowi jej największą słabość wobec faktu, iż w konsekwencji przewóz drogowy może być realizowany wyłącznie w obrysie dróg krajowych<sup>25</sup>.

Inaczej sytuacja wyglądała do roku 3 kwietnia 2010 roku, gdzie w odniesieniu do kierowców zastosowanie miały uregulowania ogólne, wynikające z art. 77<sup>5</sup> k.p. Jak słusznie zauważył P. Wąż<sup>26</sup>, ustalone w art. 77<sup>5</sup> k.p. stałe miejsce pracy, stanowi kontrpunkt definicji podróży służbowej, wskutek której „na przestrzeni ostatnich lat, w orzecznictwie, coraz częściej przywoływana jest koncepcja tzw. typowej i nietypowej podróży służbowej”. Dalej autor przywołanego opracowania zauważył, że „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 kolei nietypowa podróż służbowa, w przeciwieństwie do podróży typowej, polega w decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości) w celu wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania, a więc stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd »ruchomego« miejsca pracy

<sup>22</sup> Ustawa z 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 43, poz. 246).

<sup>23</sup> Ł. Prasolek, *Czas pracy kierowców. Procedury, rozliczenia, wzory*, Warszawa 2013.

<sup>24</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2011 r., sygn. II UK 349/10 (niepubl.).

<sup>25</sup> M. Miąsko, *Czy ryczałt noclegowy jest nienależny jeśli został odebrany na prywatnym parkingu?*, <http://jazdaprawna.pl/2014/10/29/ryczalt-nienalezny-na-parkingach/>.

<sup>26</sup> P. Wąż, *Czasowe delegowanie do innego państwa a zagraniczna podróż służbowa*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 10.

(stanowiska roboczego) i jest konsekwentnie w całości kwalifikowana jako czas pracy<sup>27</sup>. Z trudem można zaakceptować rozróżnienie na podróż służbową „typową i nietypową”, ponieważ brak takiemu rozróżnieniu podłoża normatywnego. F. Małysz zwraca uwagę na rolę art. 128 § 1 k.p., wskazując, że zgodnie z tym unormowaniem pracownik ma pozostawać „w dyspozycji pracodawcy” w zakładzie pracy „lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy”<sup>28</sup>. Przyjęte zapatrywanie o tożsamości pojęciowej miejsca pracy, o którym mowa w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. i art. 77 § 5 § 1 k.p., spotkało się z akceptacją przedstawicieli doktryny prawa pracy<sup>29</sup>.

Z treści art. 77 zn. 5 § 1 k.p. można wywnioskować pewne następstwo zdarzeń: polecenie podróży wydane przez pracodawcę, następnie podróż w celu wykonania zadania służbowego oraz dorozumiany powrót. Odmienne uregulowano definicję podróży służbowej na gruncie art. 2 pkt 7) UoCzPK, gdzie wprost zapisano, iż podróż służbowa to „każde zadanie służbowe” (na polecenie pracodawcy i poza jego siedzibą), a więc także praca/jazda – skoro „każde”.

Należy zauważyć, że wszystkie wywody doktryny prawa i rzecznictwa sądów, sugerujące rzekomą konieczność wystąpienia incydentalnego charakteru podróży służbowej, wynikają z niezręcznego sformułowania w art. 77 zn. 5 § 1 k.p., iż podróż służbowa występuje, gdy pracownik realizuje ją w celu wykonania zadania służbowego poza „stałym miejscem pracy”. Orzecznictwo oraz niektórzy doktrynerzy prawa wywodzą, że skoro określono „stałe miejsce pracy”, to pracownik powinien w nim przebywać „stałe”, a jedynie incydentalnie przebywać w drodze do innego miejsca, w którym będzie wykonywał zadanie służbowe<sup>30</sup>.

<sup>27</sup> Zob. wyroki SN: z 8.04.1998 r., I PKN 24/98, OSNAPiUS 1999, nr 7, poz. 239; z 23.06.2005 r., II PK 365/04, OSNP 2006, nr 5–6, poz. 76; z 20.09.2005 r., II PK 49/05, OSNAPiUS 2006, nr 15–16, poz. 232; z 19.02.2007 r., I PK 232/06, OSNAPiUS 2008, nr 7–8, poz. 95; z 3.12.2009 r., II PK 138/09, MoPr 2010, nr 6, s. 312.

<sup>28</sup> F. Małysz, *Miejsce wykonywania pracy*, Sł. Prac. 2010, nr 10, s. 15 i nast.

<sup>29</sup> A. Drozd, *Glosa do wyroku SN z 19.3.2008 r.*, OSP 2010, nr 2, poz. 21.

<sup>30</sup> A. Kijowski, *Prawna kwalifikacja pracowniczej podróży służbowej*, PiZS 1979, nr 8-9, s. 25; W. Masewicz, *Glosa do uchwały SN z 8.12.1976 r.*, IPZP 59/76, OSPiKA 1977, nr 9, poz. 150; wyrok SN z 11.04.2001 r., I PKN 350/00, OSNP 2003, nr 2, poz. 36; Z. Salwa, *Rola umowy o pracę w kształtowaniu stosunku pracy*, PiP 1977, nr 11, s. 32; H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 144; M. Taniewska, *Przestrzenne granice wykonywania pracy*, PiZS 1980, nr 3, s. 34; *Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej – z upoważnienia ministra – na interpelację nr 23188 w sprawie interpretacji przez pracodawców i organy kontroli treści art. 77<sup>5</sup> Kodeksu pracy* [online], <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=2FDCC718> [dostęp: 18.05.2015]; Wyrok SN z 1.04.1985 r., I PR 19/85, OSPiKA 1986, nr 3, poz. 46; A. Albertyński, *Miejsce wykonywania pracy*, GP 2001, nr 93; M. Nałęcz, *Czas pracy w delegacji służbowej*, MoP 2000, nr 6, s. 404; A. Stefaniak, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 53; M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 191; A. Sobczyk, *Podróż służbowa*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 8, s. 208; A. Marek, *Miejsce wykonywania pracy – ważny składnik umowy*, Sł. Prac. 2004, nr 3, s. 11; B. Wagner, *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2004, s. 146; M. Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 178-179; uchwała składu siedmiu sędziów SN z 19.10.1988 r., III PZP 10/88, OSP 1990, nr 8, poz. 311; T. Zieliński, *Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 19.10.1988 r.*, III PZP 10/88, OSP 1990, nr 8, poz. 311; W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 94; Uchwała Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166.

Natomiast w odniesieniu do pracowników mobilnych branży transportowej w ogóle brak analogicznego zapisu i wymagania *lex specialis*. W UoCzPK, nie powtórzono bowiem *de facto* „błędu” z art. 77 zn. 5 § 1 k.p. i nie określono, iż kierowca przebywa w podróży służbowej, wyłącznie gdy wyjeżdża poza „stałe miejsce pracy” – wręcz przeciwnie, wprost określono, iż pracownik przebywa w podróży służbowej, gdy wykonuje „każde zadanie służbowe”, czyli w każdej chwili, a więc także wówczas gdy równolegle wykonuje pracę poza siedzibą pracodawcy.

Natomiast odnosząc się do innych pracowników mobilnych niż kierowcy, warto zauważyć, iż na opisane powyżej wątpliwości interpretacyjne art. 77 zn. 5 § 1 k.p., zwrócił uwagę już w roku 2004 A. Sobczyk<sup>31</sup>, który zauważył, iż „materia dotycząca podróży służbowej – jak okazało się w praktyce – nie została wystarczająco uregulowana. Problemy wynikają np. już przy próbach zdefiniowania tego pojęcia czy też dotyczą kwestii uznania jej w całości za czas pracy”. Zauważa się, że Kodeks pracy nie określa wprost, z czego wynika obowiązek pracownika do realizacji podróży służbowej<sup>32</sup>. Pewnego rodzaju szansą na potraktowanie aktywności kierowcy jako równoległej do pracy podróży służbowej mogło stać się orzeczenie Sądu Najwyższego z 1976 roku w kontekście stanowiska, że choć istotą pracy niektórych pracowników jest przemieszczanie się, które co prawda samo w sobie nie jest pracą, niemniej jednak bez owego przemieszczania się świadczenie pracy jest niemożliwe<sup>33</sup>. Jednak nieśluszenie zwyciężył pogląd, iż w odniesieniu do typowej podróży służbowej nie może zawierać się w niej „stałe pokonywanie przestrzeni w związku z wykonywaniem pracowniczych czynności prowadzenia różnych środków komunikacji”<sup>34</sup>. A. Sobczyk wyraził stanowisko, które z biegiem lat okazało się przynajmniej dwukrotnie prorocze dla branży transportu drogowego, iż: „(...) materia podróży służbowej wymaga zdecydowanie szerszej regulacji w Kodeksie pracy oraz wprowadzenia samodzielnych rozwiązań zarówno w sferze wynagrodzeń, jak i czasu pracy. Dopóki powyższa kwestia nie zostanie doprecyzowana, każde z rozwiązań będzie miało nieracjonalne skutki uboczne”<sup>35</sup>. Warto w tym miejscu przedstawić także istotne spostrzeżenie J.

<sup>31</sup> A. Sobczyk, *Podróż służbowa*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 8.

<sup>32</sup> H. Lewandowski wywodzi ten obowiązek z zasady dbałości o dobro podmiotu zatrudniającego, por. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 155-156; J. Skoczyński [w:] Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 358-359; W. Masewicz, *Glosa do uchwały SN z 8.12.1976 r.*, I PZP 59/76, OSPiKA 1977, z. 9, poz. 15.

<sup>33</sup> Por. glosa M. Kaweckiej-Sobczak do wyroku SN z 30.9.1976, I PR 115/76, OSPiKA 1978, z. 2, s. 19 i nast. Glosatorka, akceptując stanowisko SN, w którym za czas pracy uznano przejazdy pracownika laboratorium po próbki wody, trafnie zaakcentowała ścisły związek pomiędzy konkretną pracą a podróżami, ale zwróciła także uwagę, że sama piecza nad przewożonymi próbkami jest postacią świadczenia pracy; por. wyrok SN z 27.05.1979 r., I PR 31/78, OSP 1979, z. 11, poz. 191, z glosą H. Kasińskiej, OSP 1979, z. 11, poz. 191. Glosatorka trafnie jednak zwróciła uwagę, że w komentowanym orzeczeniu należy podkreślić fakt, że rodzaj pracy wymagał stałego przemieszczania się. Nie można więc tezy orzeczenia rozciągać na wszelkie przypadki wyjazdu pracownika z miejsca zakwaterowania.

<sup>34</sup> Por. uzasadnienie do wyroku SN z 8.04.1998 r., I PKN 24/98, OSNAPiUS 1999, z. 7, poz. 239.

<sup>35</sup> Por. S. Driczynski, *Elastyczność pojęcia czas pracy*, Szczecin 2002, s. 128 i nast.



Borowicza<sup>36</sup> odwołującego się do tzw. „wykładni prounijnej”, odpowiadającej postanowieniom dyrektywy z 14 września 1991 r. (91/533/EWG). „Zgodnie z jej art. 2 ust. 1 i 2 pkt b) pracodawca w związku z zatrudnieniem ma obowiązek wskazać pracownikowi miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy ma obowiązek stwierdzić wyraźnie, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach, oraz podać miejsce rejestracji firmy lub adres pracodawcy”. Dlatego właśnie na szczególnie charakter pracy pracowników mobilnych zwraca uwagę dyrektywa z 4.11.2003 r. 2003/88/WE<sup>37</sup> dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Warto się więc zastanowić, jakie zmiany legislacyjne poczynić dla poprawy bieżącego stanu rzeczy, ciągnącego się od wielu lat.

## CZAS PRACY PRACOWNIKÓW W TRAKCIE REALIZACJI PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

Dyskusyjna od wielu lat jest ocena, czy pracownicy (w tym także mobilni a w szczególności kierowcy) mogą równoległe realizować pracę i przebywać w podróży służbowej. W wyroku z 8 kwietnia 1998 r.<sup>38</sup> Sąd Najwyższy stwierdził: „Praca kierowcy wysokotonazowego samochodu ciężarowego w transporcie międzynarodowym nie może być identyfikowana z odbywaniem zagranicznych podróży służbowych (...)”. Sąd Najwyższy uzasadniał, iż podróż służbowa charakteryzuje się tym, że „(...) jej czas nie może być z reguły racjonalnie wykorzystywany dla wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, a w każdym razie pracownik nie jest na ogół – tzn. poza zakresem obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) – obowiązany do wykonywania takiej pracy”.

Powyższe stanowisko wyraża rozwinięcie wcześniej prezentowanej przez SN opinii, iż pracownik może wykonywać pracę w trakcie podróży służbowej, wyłącznie jeśli zawiera się ona w ramach rozkładu czasu pracy. Rzecz jednak w tym, iż pracownicy mobilni (w tym kierowcy) zwykle nie posiadają ustalonych z góry rozkładów pracy. Z tego np. powodu art. 11 ust. 2a UoCzPK stanowi, iż dla kierowców realizujących przewóz rzeczy rozkładów czasu pracy nie stosuje się. W odniesieniu do pozostałych pracowników mobilnych brak jest natomiast jakichkolwiek uregulowań dotyczących rozkładów czasu pracy, choć z natury rzeczy występować może oczywista trudność w „osadzeniu” ich aktywności w rozkładzie czasu pracy. Stąd też przywołane stanowiska Sądu Najwyższego nie rozwiązują kwestii dopuszczalności realizacji pracy w trakcie realizacji podróży służbowej. Jak już zasygnalizowano, branża TSL zmierzyła się z przedmiotowym zagadnieniem, nowelizując ustawę o czasie pracy kierowców w ten sposób, iż od 3 kwietnia 2010 roku na mocy art. 2 pkt 7 UoCzPK kierowcy mogą wykonywać pracę równoległe do podróży służbowej. W wyniku braku jed-

<sup>36</sup> J. Borowicz, *Określanie w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 8.

<sup>37</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

<sup>38</sup> I PKN 24/98 OSNP 1999/7/239.

noznacznego uregulowania przedmiotowej materii można spotkać się z opiniami, że brak jest wyraźnego analogicznego rozwiązania w odniesieniu do pozostałych pracowników. Podnosi się argument, że przedmiotowe zagadnienie jest regulowane przez zapisy art. 77 zn. 5 § 1 k.p. jako kolejność następstw (polecenie służbowe wyjazdu – zadanie służbowe – powrót). Można jednak dostrzec, że nie wynika z tego przepisu, aby w trakcie realizacji podróży służbowej nie można było realizować równolegle pracy. Świadczyć mogą o tym wnioski wynikające z wykładni językowej i celowościowej. Po pierwsze należy wskazać, że art. 77 zn. 5 § 1 k.p. stanowi, że „pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe (...) przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową”. Ustawodawca nie zdefiniował określenia „zadanie służbowe”, ale jednocześnie uregulował, że z jego realizacją mogą wiązać się koszty wynikające z podróży służbowej. Można wnioskować, że zakresy pojęć „zadanie służbowe” i „podróż służbowa” są odrębne. Logiczne wydaje się, że zakres określenia „zadanie służbowe” może zawierać także pracę, dyżur itp., gdy tymczasem „podróż służbowa” sprowadza się wyłącznie do „podróży” jako takiej. Nieco parafrazując omawiany przepis, można rozumieć go w ten sposób, że w ramach „podróży służbowej” na polecenie pracodawcy można realizować „zadanie służbowe”, które można identyfikować z pracą lub dyżurem. Przemawia za tym wykładnia językowa, ale także celowościowa i logiczna. Gdyby bowiem przyjąć, że w ramach podróży służbowej nie mogła być realizowana równolegle praca, wówczas w przypadku częstych podróży mogłoby się okazać, iż wystąpiła „niedonorma” czasu pracy, która mogłaby co prawda w trybie art. 81 k.p. skutkować wyrównaniem wynagrodzenia do wymiaru wynikającego z osobistego zaszeregowania ale z pominięciem wypłaty ewentualnych dodatków (godzin nadliczbowych, dyżurów, dodatków za pracę w nocy), ponieważ uregulowania dotyczące „przeostoj” nie nakładają takiego obowiązku na pracodawcę. Wiązałoby się to więc w konsekwencji z pogorszeniem sytuacji ekonomicznej pracownika. Wobec nieścisłości omawianego uregulowania należałoby podjąć starania *de lege ferenda*, zmierzające do jednoznacznego określenia, iż w ramach podróży służbowej równolegle realizowana może być także praca oraz dyżur w wymiarze, w którym realnie występują, bez nawiązywania do rozkładu czasu pracy. Pozwoliłoby to na rozwiązanie wieloletnich wątpliwości w tak elementarnej kwestii. Można bowiem dostrzec, iż w praktyce występują tylko dwa rodzaje podróży służbowych, czyli takie, w ramach których pracownik zagospodarowuje prywatnie czas, oraz takie, w ramach których pracownik wykonuje pracę i/lub dyżur. Definicja legalna podróży służbowej powinna *expressis verbis* uwzględnić oba powyższe przypadki. Podsumowując, należy zwrócić uwagę, iż ocena, czy praca występuje w ramach podróży służbowej, nie ma (nie powinna mieć) żadnego znaczenia dla oceny zasadności wypłaty świadczeń z tytułu podróży służbowych, ponieważ świadczenia te są (powinny być) uzależnione od okoliczności poniesienia kosztów podróży. Zagadnienie to ma jednak znaczenie dla sposobu naliczania wymiaru pracy oraz dyżurów pracownika i tylko z tego powodu powinno stanowić przedmiot doprecyzowania w ramach definicji legalnej podróży służbowej.

## PROPOZYCJE KIERUNKÓW ROZWIĄZAŃ

Z analizy uzasadnień orzeczeń Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego wynika konstatacja, iż instytucje te nie mają „zaufania” do takiej konstrukcji, w której w ramach podróży służbowej może być równolegle realizowana praca. Wynika to prawdopodobnie z nawykowego pojmowania podróży służbowej (art. 77 zn. 5 § 1 k.p.) jako etapu pośredniego pomiędzy wydaniem polecenia podróży przez pracodawcę a etapem wykonania zadania służbowego. Ewidentnie sądy nie mają także świadomości co do konstrukcji unijnego prawa pracy, zakładającego możliwości realizacji podróży służbowych przez pracowników mobilnych. Na tę okoliczność już wcześniej przywołałem uregulowania art. 3 pkt 7 dyrektywy 96/71 WE oraz art. 13 rozp. 883/2004 WE, a także dyrektywy z 14 września 1991 r. (91/533/EWG), dyrektywy z 4.11.2003 r. 2003/88/WE<sup>39</sup>, która zwraca uwagę na szczególny charakter pracy pracowników mobilnych.

Stąd wypływa prosty wniosek, iż pierwszym działaniem jakie należy podjąć w procesie legislacyjnym, jest konieczność nawiązania do konstrukcji legislacyjnego dorobku unijnego prawa pracy w zakresie podróży służbowej w celu wykazania, iż mylne są opinie o rzekomej niedopuszczalności realizacji podróży służbowej w ramach realizacji permanentnej pracy/jazdy/dojazdu. Kwantyfikatorem podróży służbowej nie jest bowiem fakt, iż równolegle trwa praca, lecz fakt, że na polecenie pracodawcy doszło do tymczasowej zmiany miejsca pracy poza siedzibą pracodawcy i fizycznie realizowana jest podróż, polegająca na przemieszczaniu się, generująca określone koszty po stronie pracownika, które należy co najmniej zrekompensować.

Drugim zagadnieniem, wskazującym w jakich kierunkach należałoby dokonać stosownych nowelizacji, jest niezrozumienie kwantyfikatorów warunkujących powstanie podróży służbowej. W pierwszej kolejności należy odpowiedzieć na pytanie: po co w ogóle stworzono instytucję „podróży służbowej”? Wydaje się, iż jedynym powodem jest potrzeba zabezpieczenia pracownikowi zwrotu kosztów, które ta podróż niejako wygenerowała (funkcja kompensacyjna). Wydaje się, iż nie ma innej konstytutywnej funkcji niż zapewnienie zwrotu kosztów podróży. Ewentualna funkcja gwarancyjna (przysparzająca aktywa) jest już cechą niekonstytutywną – dodatkową. Ideą stworzenia instytucji podróży służbowej nie jest przecież ograniczanie wymiaru (ilości) podróży służbowej, lecz zwrot poniesionych przez pracownika kosztów. Dlatego też bardzo słusznie, wszystkie przytoczone zagraniczne definicje podróży służbowej kładą główny nacisk na funkcję zwrotu (realnych) kosztów podróży (funkcja kompensacyjna). Żaden z przytoczonych wcześniej systemów prawnych (może poza francuskim i polskim w art. 77 zn. 5 k.p.) nie wiąże podróży służbowej z częstotliwością wyjazdu (co jest zresztą irracjonalne). Najczęściej wiąże się natomiast funkcję podróży służbowej z faktem wygenerowania dodatkowego kosztu (a czasami jak

<sup>39</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

w przypadku Polski – faktu możliwości wystąpienia dodatkowego kosztu noclegu), o ile źródłem wyjazdu było polecenie pracodawcy.

## ANALIZA KONSTITUTYWNYCH CECH PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

Aby zadośćuczynić orzecznictwu SN oraz TK, należy ponownie pochylić się na płaszczyźnie legislacyjnej nad zakresem definicji legalnej podróży służbowej w odniesieniu do pracowników mobilnych, należy dokonać oceny, jakie elementy składowe cechują podróż służbową. W mojej ocenie podróż służbowa składa się z następujących konstytutywnych elementów składowych występujących kumulatywnie:

1) musi wystąpić *polecenie wyjazdu* ze strony pracodawcy

(bez polecenia wyjazdu pracodawcy miałby on charakter prywatny);

2) polecenie wyjazdu musi być wydane w celu realizacji *zadania służbowego*

(bez określenia zadania służbowego nie sposób w ogóle mówić o podróży służbowej, ponieważ celem podróży służbowej nie może być sama podróż, lecz realizowanie w jej trakcie określonego zadania służbowego);

3) musi zaistnieć *co najmniej tymczasowa zmiana* miejsca pracy

(skoro jedyną funkcją uwypuklenia podróży służbowej jest zwrot kosztu podróży, nie ma znaczenia, jak często występuje tymczasowa zmiana miejsca pracy. Istotą jest fakt, iż pracownik musiał wyjechać poza siedzibę pracodawcy i że poniósł z tego tytułu (podwyższone) koszty, których by nie poniósł nie realizując podróży. Z tego punktu widzenia jakiegokolwiek arbitralne ograniczenie wymiaru podróży służbowych w danej jednostce czasu byłoby irracjonalne i po prostu nieuczciwe wobec pracowników, którzy ponieśli obiektywny koszt z tytułu podróży);

4) musi zostać doprecyzowany *czynnik geograficzny*

(z przyczyn czysto rachunkowych wyznaczenie punktu odniesienia dla rozpoczęcia i zakończenia podróży służbowej jest konieczne. W różnych krajach różnie jest on określony, np.: Niemcy – „regularne miejsce pracy”; w Polsce w k.p. miejscowość/siedziba lub miejscowość/stałe miejsce pracy; w UoCzPK miejscowość/siedziba (wyjazd lub przewóz drogowy); we Włoszech – siedziba/gmina; w Holandii – miejsce zwyczajowe);

5) musi zaistnieć *fizyczny wyjazd* pracownika

(bez fizycznego wyjazdu nie powstaną koszty, a to prowadziłyby do anihilacji jedynej funkcji podróży służbowej);

6) musi wystąpić *czynnik zwrotu podwyższonego kosztu*, jako następstwo jedynej przyczyny wyekstraktowania instytucji „podróży służbowej”

(w niektórych systemach uwzględnia się koszty faktycznie poniesione, natomiast w innych dopuszcza się wypłatę hipotetycznych kosztów podróży);

7) podróż służbowa musi wystąpić *co najmniej równoległe do* „zadania służbowego” (oczywiście podróż służbowa może wystąpić jako element poprzedzający

wykonanie zadania służbowego lub jako element następczy po wykonaniu zadania służbowego – ale musi zaistnieć co najmniej równolegle do zadania służbowego. Argumentem przemawiającym za takim podejściem jest jedyna funkcja instytucji podróży służbowej, czyli element zwrotu podwyższonego kosztu podróży. Nie ma znaczenia, czy podróż wystąpiła przed, w trakcie lub po wykonaniu zadania służbowego, byleby tylko służyła pokryciu kosztów wygenerowanych podczas podróży).

Wystąpienie co najmniej tych kumulatywnych elementów definiuje podróż służbową.

Oprócz tego fakultatywnie mogą wystąpić inne (w mojej ocenie niekonstytucyjne) elementy podróży służbowej, które historycznie utrwały się w różnych stanowiskach doktryny prawa pracy, ale w istocie nie tylko nie zapewniają podstawowej funkcji, jaką jest zwrot podwyższonego kosztu podróży służbowej, wręcz przeciwnie – przeczą tej idei. Są to:

1) określony czas trwania podróży służbowej (w istocie nie ma znaczenia, jak długo trwała podróż służbowa, ponieważ bez względu na jej długość pracownikowi należy się zwrot kosztu wygenerowanego podczas jej trwania. Dlatego okres trwania podróży służbowej nie może warunkować jej istnienia);

2) określona częstotliwość, np. „incydentalność” wyjazdów w podróż służbową (np. tak właśnie jest w art. 77 zn. 5 §1 k.p. za sprawą zapisu, że podróż służbowa jest realizowana poza stałe miejsce pracy, z czego niektórzy przedstawiciele doktryny *a contrario* wywodzą, iż w ramach podróży służbowej pracownicy mają przebywać w zakresie innym niż stały – czyli w zakresie okazjonalnym, incydentalnym itp. W istocie nie ma znaczenia, jak często jest realizowana podróż służbowa i czy posiada charakter incydentalny, ponieważ jak często by nie była realizowana, pracownikowi należy się zwrot kosztu wygenerowanego podczas podróży – czy to incydentalnych czy też permanentnych. Dlatego częstotliwość trwania podróży służbowych nie może warunkować ich istnienia);

3) zadanie służbowe jako następstwo podróży służbowej (w istocie nie ma znaczenia, czy następstwem podróży służbowej jest realizacja zadania służbowego czy też elementy te występują równolegle, ponieważ niezależnie od konfiguracji tych elementów pracownikowi należy się zwrot kosztu wygenerowanego podczas trwania podróży. Dlatego równoległość podróży i zadania służbowego czy też następstwo tych elementów nie może warunkować istnienia prawa do zwrotu kosztów wygenerowanych podczas podróży służbowej).

Powyższe ustalenia pozwalają więc określić minimalny konstytucyjny zakres definicji podróży służbowej, nawiązującej konstrukcją do uregulowań unijnego prawa pracy zarówno pracowników mobilnych, jak i tych co do zasady „stacjonarnych”. W mojej ocenie definicja ta powinna posiadać charakter uniwersalny i abstrakcyjny względem pracowników poszczególnych pragmatyk branżowych. Definicja powinna stanowić wypadkową skompilowanych konstytucyjnych przesłanek, wskazanych

we wcześniejszej części niniejszego opracowania. W ujęciu praktycznym przedmiotowa definicja mogłaby mieć następującą treść:

Podróż służbowa – każde przemieszczenie się poza stałą siedzibę pracodawcy lub inne stałe miejsce, w którym w dowolnym zakresie czasu świadczona jest praca, poprzedzone poleceniem wyjazdu pracodawcy w celu realizacji zadania służbowego, polegające na co najmniej tymczasowej zmianie miejsca pracy, realizowane co najmniej równoległe do zadania służbowego w celu zwrotu podwyższonego realnego kosztu podróży z zachowaniem prawa pracodawcy do wypłaty świadczeń z tytułu podróży służbowych w wyższym wymiarze w kwocie i na zasadach uregulowanych w odrębnym rozporządzeniu.

Abstrahując od większej lub mniejszej zręczności stylistycznej zaproponowanej konstrukcji, warto zauważyć, iż posiada ona w mojej ocenie kilka istotnych pozytywnych cech.

Po pierwsze, wyeliminowane zostały wszystkie elementy stanowiące na gruncie orzecznictwa sądów i opinii przedstawicieli doktryny podstawę do oceny, iż pracownicy mobilni nie przebywają w podróży służbowej, poprzez wyeliminowanie czynnika incydentalności wyjazdu służbowego.

Po drugie, tak sporządzona definicja może stanowić wspólny mianownik dla podróży służbowej pracowników różnorodnych pragmatyk branżowych, a w szczególności pracowników mobilnych, takich jak kierowcy, monterzy stoisk wystawowych itp.

Po trzecie, zaproponowana definicja podróży służbowej zadość czyni zaleceniom TK wyartykułowanym w uzasadnieniu (K 11/15) w zakresie ustanowienia jednej wspólnej definicji legalnej, w równym zakresie obejmującej pracowników różnych branż.

Po czwarte, proponowana definicja nawiązuje konstrukcją do większości konstrukcji definicji podróży służbowej w wybranych krajach UE, z tą różnicą, iż pozbawiona jest większości niedoskonałości poszczególnych definicji.

Po piątę, zaproponowana definicja podróży służbowej posiada większość godnych uznania cech podróży służbowej kierowców (art. 2 pkt. 7 UoCzPK) z tym, że jednocześnie pozbawiona została podstawowego mankamentu polegającego na powiązaniu jej z instytucją „przewozu drogowego”, co rodziło niepożądane skutki prawne.

Po szóste, zaproponowana konstrukcja nawiązuje do uregulowań unijnego prawa pracy oraz unijnego prawa ubezpieczeń społecznych.

Po siódme, zaproponowana konstrukcja uwzględnia zarówno funkcję kompensacyjną (pokrywa pasywa pracownika), jak również funkcję gwarancyjną podróży służbowej (pozwala na przysporzenie zwolnionych z ubruttowienia aktywów pracowników), co wpływa pozytywnie na konkurencyjność polskich pracodawców na międzynarodowym rynku pracy.

Tak skonstruowana propozycja definicji legalnej podróży służbowej oparta została na doświadczeniach wpływających z kilkudziesięciu lat dorobku doktryny prawa pracy oraz orzecznictwa sądów, w tym także Sądu Najwyższego i TK.

W mojej ocenie wdrożenie przedmiotowej definicji mogłoby przyczynić się w sposób skuteczny do trwałego ujednoczenia stanowiska dotyczącego zakresu podróży służbowej wszystkich pracowników, w tym także pracowników mobilnych.

## Bibliografia

### Literatura:

- Albertyński A., *Miejsce wykonywania pracy*, GP 2001, nr 93.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2003.
- Borowicz A., *Argument interpretacyjny odwołujący się do woli rzeczywistego prawodawcy*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2009.
- Dragan-Berestecka D., Zaremba-Jesiotr K., *Kontrowersje wokół delegowania pracowników do pracy za granicę*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 9.
- Driczinski S., *Elastyczność pojęcia czasu pracy*, Szczecin 2002.
- Drozd A., *Glosa do wyroku SN z 19.3.2008 r.*, OSP 2010, nr 2.
- Gersdorf M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Kawecka-Sobczak M., *Glosa do wyroku SN z 30.9.1976, I PR 115/76*, OSPiKA z. 2/19.
- Kijowski A., *Prawna kwalifikacja pracowniczej podróży służbowej*, PiZS 1979, nr 8-9.
- Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977.
- Małysz F., *Miejsce wykonywania pracy*, Sł. Prac. 2010, nr 10.
- Marek A., *Miejsce wykonywania pracy – ważny składnik umowy*, Sł. Prac. Nr 3/2004.
- Masewicz W., *Glosa do uchwały SN z 8.12.1976 r.*, I PZP 59/76, OSPiKA 1977, nr 9, poz. 150
- Muszalski W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001.
- Nałęcz M., *Czas pracy w delegacji służbowej*, MoP 2000, nr 6.
- Prasołek Ł., *Czas pracy kierowców. Procedury, rozliczenia, wzory*, Warszawa 2013.
- Wagner B., *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2004.
- Skoczyński J. [w:] Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004.
- Wąż P., *Czasowe delegowanie do innego państwa a zagraniczna podróż służbowa*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 10.
- Salwa Z., *Rola umowy o pracę w kształtowaniu stosunku pracy*, PiP 1977, nr 11.
- Sobczyk A., *Podróż służbowa*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 8.
- Stefaniak A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2001.
- Taniewska M., *Przestrzenne granice wykonywania pracy*, PiZS 1980, nr 3.
- Zieliński T., *Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów SN z 19.10.1988 r.*, III PZP 10/88, OSP 1990, nr 8, poz. 311.

### Wykaz orzecznictwa:

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.
- Ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176, ze zm.).
- Ustawa z 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw Dz.U. nr 43, poz. 246.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106, ze zm.).

Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 19.10.1988 r., III PZP 10/88, OSP nr 8/1990, poz. 311.  
Uchwała Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów z 19 listopada 2008 r. (II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166).

Wyrok SN z 27.5.1979 r., I PR 31/78, OSP, z. 11/1979, poz. 191.

Wyrok Sądu Najwyższego z 1.04.1985 r., I PR 19/85, OSPiKA Nnr 3/1986, poz. 46.

Uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z 8.04.1998 r., I PKN 24/98, OSNAPiUS, z. 7/1999, poz. 239.

Sygn. akt SA/Sz 793/98.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 24.11.1999 r., sygn. akt SA/Sz 1780/98.

Wyrok Sądu Najwyższego I PKN 24/98, OSNP 1999/7/239.

Wyrok Sądu Najwyższego z 3.04.2001 r., sygn. akt I PKN 765/00.

Wyrok Sądu Najwyższego z 11.04.2001 r., I PKN 350/00, OSNP nr 2/2003, poz. 36.

Wyrok Sądu Najwyższego z 30.05.2001 r., sygn. akt I PKN 424/00. PK 298/03, OSNP 2004/23/399.

Sygn. akt PO.V/413/13/04.

Wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2005 r., II PK 365/04, OSNP nr 5–6/2006, poz. 76.

Wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.2005 r., II PK 49/05, OSNAPiUS nr 15–16/2006, poz. 232.

Wyrok Sądu Najwyższego z 19.02.2007 r., I PK 232/06, OSNAPiUS nr 7–8/2008, poz. 95.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008 r. sygn. I PK 107/2008, OSNP 2010, nr 11–12, poz. 133).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., sygn. II PK 140/08, LEX nr 491567.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2009 r., II PK 198/08, OSNAPiUS 2010, nr 21–22, poz. 255.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009, sygn. I PK 279/07, LEX nr 509051.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2009 r., II UK 114/09, LEX nr 558591.

Wyrok Sądu Najwyższego z 3.12.2009 r., II PK 138/09, MoPr nr 6/2010, s. 312. TK K 11/15 s. 53 uzasadnienia.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2011 r., sygn. II UK 349/10 (niepubl.).

### **Wykaz źródeł internetowych:**

<http://jazdaprawna.pl/2016/12/21/placa-minimalna-na-terytorium-krolestwa-niderlandow-od-1-lipca-2016-ze-zmianami-od-1-stycznia-2017/>.

<http://jazdaprawna.pl/2014/10/29/ryczalt-nienalezny-na-parkingach/>.

Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej - z upoważnienia ministra - na interpelację nr 23188w sprawie interpretacji przez pracodawców i organy kontroli treści art. 77<sup>5</sup> Kodeksu pracy [online], <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=2FDCC718> dostęp: 18.05.2015].

INPS: Komunikat nr 27271 z dnia 5 grudnia 2008 oraz interpretacja podatkowa: nota nr 13222/1998.

Informacja o zakresie stosowania przepisów prawa podatkowego Małopolskiego Urzędu Skarbowego z 7.12.2004 r., sygn. akt PD-I/423/151/04 oraz z 30.08.2004 r., sygn. akt PD-II/423/76/04.

Informacja o zakresie stosowania przepisów prawa podatkowego Pierwszego Urzędu Skarbowego w Tarnowie z 7.09.2004 r., sygn. akt PO-415-30/04.

**Streszczenie:** Opracowanie stanowi propozycję nowelizacji treści definicji podróży służbowej w art. 77 zn. 5 § 1 k.p. Zaproponowany projekt poparty został analizą porównawczą definicji podróży służbowej w kilku krajach Unii Europejskiej oraz analizą unijnego prawa pracy, a także oceną kierunków orzecznictwa Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego.



**Słowa kluczowe:** podróż służbowa, ryczałty noclegowe, diety, art. 77 zn. 5 § 1 k.p., art. 2 pkt 7) UoCzPK, pracownicy mobilni, delegowanie pracowników

### **PROPOSITION FOR REVISED DEFINITION OF „BUSINESS JOURNEY” IN THE CONTEXT OF PARTICULAR EU MEMBER STATES REGULATIONS**

**Summary:** Following work aims to propose a new definition of business journey, currently described in article 77<sup>5</sup> § 1 of Polish Labor Code. Such project is supported with comparative analysis of how business journey is described throughout several EU member states, as well as in European regulations of Labor Law and relevant judgments of Polish Supreme Court and Polish Constitutional Tribunal.

**Keywords:** business journey, lump- sum for lodging, lump sum for subsistence costs, article 77<sup>5</sup> § 1 of Polish Labor Code, article 2 p. 7) of Drivers Working Time Act, mobile workers, posting of workers