

PRAWO ZATRUDNIENIA

Komentarz do rozporządzeń

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Maria Bosak-Sojka, Dominika Dörre-Kolasa
Tomasz Duraj, Izabela Florczak, Agnieszka Górnicz-Mulcahy
Anna Kosut, Ewelina Kumor-Jezierska, Mariusz Lekston, Marzena Łabędź
Dariusz Makowski, Jakub Rumian, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański
Elżbieta Ura, Mirosław Włodarczyk, Marcin Wujczyk, Teresa Wyka

PRAWO ZATRUDNIENIA

Komentarz do rozporządzeń

PRAWO ZATRUDNIENIA

Komentarz do rozporządzeń

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Maria Bosak-Sojka, Dominika Dörre-Kolasa
Tomasz Duraj, Izabela Florczak, Agnieszka Górnicz-Mulcahy
Anna Kosut, Ewelina Kumor-Jeziarska, Mariusz Lekston, Marzena Łabędź
Dariusz Makowski, Jakub Rumian, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański
Elżbieta Ura, Mirosław Włodarczyk, Marcin Wujczyk, Teresa Wyka

Stan prawny na 1 marca 2024 r.

Recenzent

Dr hab. Marzena Szablowska-Juckiewicz, profesor Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-398-3

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O Autorach

Krzysztof W. Baran [ORCID: 0000-0001-5165-8265] – profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek pierwszej i drugiej kadencji Rady Doskonałości Naukowej; *senior partner* w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy; autor, współautor i redaktor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkudziesięciu monografii, komentarzy i podręczników; redaktor naczelny czternastotomowego *Systemu prawa pracy*.

Maria Bosak-Sojka [ORCID: 0000-0001-9169-8966] – doktor habilitowany w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki prawne; zatrudniona w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Instytutu Nauk Prawnych Kolegium Nauk Społecznych Uniwersytetu Rzeszowskiego; adwokat; autorka ponad 100 publikacji naukowych z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, w tym komentarzy praktycznych. Współautorka *Systemu prawa pracy* (red. nacz. K.W. Baran), tomy: III, IX oraz XII.

Dominika Dörre-Kolasa [ORCID: 0000-0002-4134-741X] – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; wykładowca na podyplomowych studiach z zakresu prawa pracy na UJ; radca prawny; autorka publikacji dotyczących ochrony dóbr osobistych pracowników, monitoringu w miejscu pracy, współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi, molestowania seksualnego, mobbingu.

Tomasz Duraj [ORCID: 0000-0003-1561-5916] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor UŁ w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ oraz kierownik studiów podyplomowych HR z elementami prawa pracy na WPiA UŁ; kierownik międzynarodowego projektu badawczego finansowanego ze środków NCN (OPUS 15) nt. „W poszukiwaniu prawnego modelu samozatrudnienia w Polsce. Analiza prawnoporównawcza”; autor ponad stu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Izabela Florczak [ORCID: 0000-0003-3167-3382] – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; radca prawny; członek Komitetu Koordynującego Polską Sieć Naukową Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE; autorka publikacji z zakresu prawa zatrudnienia, w szczególności podstaw prawnych zatrudnienia, zatrudnienia migrantów i prekaryzacji zatrudnienia.

Agnieszka Górnicz-Mulcahy [ORCID: 0000-0003-1767-4709] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego; asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; w pracy naukowej zajmuje się głównie zagadnieniami indywidualnego prawa pracy, prawa pracowniczej twórczości wynalazczej oraz stosunkami zatrudnienia w sferze publicznej; autorka publikacji z zakresu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego.

Anna Kosut [ORCID: 0000-0003-3775-7499] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej; kierownik Katedry Prawa Pracy UMCS; radca prawny; wykładowca prawa pracy dla aplikantów radcowskich; autorka publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy, prawnej regulacji bezrobocia oraz zatrudnienia penalnego.

Ewelina Kumor-Jeziarska [ORCID: 0000-0002-9733-7667] – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; adwokat; specjalizuje się w dziedzinie prawa pracy, w szczególności w zakresie indywidualnego prawa pracy oraz zatrudnienia w służbach mundurowych; zajmuje się zagadnieniami z zakresu prawa pracy zarówno w aspekcie teoretycznym, jak i praktycznym.

Mariusz Lekston [ORCID: 0000-0003-3574-9428] – doktor nauk prawnych; prorektor ds. organizacyjno-prawnych i polityki kadrowej Akademii Humanitas w Sosnowcu; adiunkt w Instytucie Nauk Prawnych Akademii Humanitas w Sosnowcu; wykładowca na studiach podyplomowych Prawa pracy i ubezpieczeń społecznych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie; członek Komisji Nauk Prawnych i Ekonomicznych PAN Oddział w Katowicach; autor publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Marzena Łabędź [ORCID: 0000-0003-1781-1881] – radca prawny, specjalistka z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa imigracyjnego; wykładowca na studiach podyplomowych Uniwersytetu Jagiellońskiego; prowadzi szkolenia dla działów HR, kadry menedżerskiej oraz organizacji związkowych; ekspert Business Centre Club do spraw prawa pracy w zakresie zatrudnienia cudzoziemców oraz własności intelektualnej; autorka i współautorka publikacji z zakresu prawa pracy i polityki społecznej.

Dariusz Makowski [ORCID: 0000-0002-6096-8633] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Zakładzie Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego; autor publikacji naukowych dotyczących problematyki nietypowych form zatrudnienia, Państwowej Inspekcji Pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jakub Rumian [ORCID: 0000-0002-9482-4929] – doktor nauk prawnych, zatrudniony na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego; absolwent studiów doktoranckich na Wydziale Prawa i Administracji UW; od wielu lat prowadzi zajęcia z zakresu prawa pracy; radca prawny w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie; autor publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy; specjalizuje się w zagadnieniach związanych z czasem pracy oraz zbiorowym prawie pracy.

Iwona Sierocka [ORCID: 0000-0003-1659-1717] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku; w swoich zainteresowaniach naukowych koncentruje się wokół zagadnień związanych ze zbiorowym prawem pracy, systemem ubezpieczeń społecznych oraz trzecim filarem zabezpieczenia emerytalnego; autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Krzysztof Stefański [ORCID: 0000-0001-6313-7387] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego w Katedrze Prawa Pracy WPiA UŁ; autor publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Elżbieta Ura [ORCID: 0000-0001-6896-6790] – profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Zakładu Prawa i Postępowania Administracyjnego Instytutu Nauk Prawnych Kolegium Nauk Społecznych Uniwersytetu Rzeszowskiego; sędzia Sądu Okręgowego w Rzeszowie w Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; autorka ponad 200 publikacji naukowych.

Mirosław Włodarczyk [ORCID: 0000-0002-1974-1584] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Katedry Prawa Pracy UŁ; specjalizuje się w dziedzinie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa rynku pracy; autor publikacji naukowych dotyczących źródeł prawa pracy, podmiotów i treści prawa stosunku pracy, zatrudniania młodocianych oraz regulacji prawnych rynku pracy.

Marcin Wujczyk [ORCID: 0000-0002-4620-4899] – doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych Rady Europy w latach 2013–2018; autor ponad 100 publikacji z zakresu polskiego oraz europejskiego prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych; członek European Labour Law Network; za-

stępcą redaktora naczelnego Studiów z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej; specjalizuje się w zagadnieniach dotyczących zakazu dyskryminacji.

Teresa Wyka [ORCID: 0000-0001-9498-4116] – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Łódzkiego; członek Łódzkiego Towarzystwa Naukowego; autorka kilkudziesięciu publikacji naukowych z dziedziny prawa pracy, prawa ochrony pracy i prawa ochrony danych osobowych.

Spis treści

O Autorach	5
Wykaz skrótów	13
Wprowadzenie	19
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2023 r. poz. 2190)	21
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862 ze zm.)	111
Rozporządzenie Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663)	167
Rozporządzenie Rady Ministrów z 10.10.1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 662)	203
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.)	231
Rozporządzenie Rady Ministrów z 3.04.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796)	271
Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 8.05.2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. poz. 937)	287

Rozporządzenie Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.)	367
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 22.02.2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. poz. 391)	391
Rozporządzenie Rady Ministrów z 19.06.2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. poz. 1240)	417
Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 607)	435
Rozporządzenie Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279 ze zm.)	485
Rozporządzenie Rady Ministrów z 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870)	499
Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 9.12.2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. poz. 2750)	531
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 24.05.2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. poz. 1071)	543
Rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1836)	561
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 1.08.2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz.U. z 2013 r. poz. 1379 ze zm.)	601
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 ze zm.)	615
Rozporządzenie Rady Ministrów z 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704 ze zm.)	649

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.)	683
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4.04.2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz.U. Nr 34, poz. 408)	815
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 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. z 2017 r. poz. 927)	865
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369 ze zm.)	887
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)	1011
Rozporządzenie Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.)	1041
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 1.03.2019 r. w sprawie dofinansowania z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych przez wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego reprezentatywne organizacje związkowe do międzynarodowych organizacji związkowych (Dz.U. poz. 455)	1101
Rozporządzenie Rady Ministrów z 3.12.2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego (Dz.U. poz. 2358)	1111
Rozporządzenie Rady Ministrów z 27.11.2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia	

od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz.U. poz. 2323)	1121
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 1.03.2019 r. w sprawie dofinansowania z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych przez wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego reprezentatywne organizacje pracodawców do międzynarodowych organizacji pracodawców (Dz.U. poz. 456)	1145
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8.12.2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. Nr 269, poz. 2673)	1155
Rozporządzenie Rady Ministrów z 16.08.1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz.U. Nr 73, poz. 324)	1159
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9.03.2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz.U. Nr 43, poz. 349)	1179
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 16.02.2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz.U. poz. 317)	1185
Bibliografia	1239
Indeks rzeczowy	1251

Wykaz skrótów

Akty prawne

dyrektywa 89/391/ EWG	– dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. UE L 183 z 29.06.1989 r., s. 1, ze zm.)
dyrektywa 89/654/ EWG	– dyrektywa Rady 89/654/EWG z 30.11.1989 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy Rady 89/391/EWG) (Dz.Urz. UE L 393 z 30.12.1989 r., s. 1, ze zm.)
dyrektywa 2019/1152	– dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186 z 11.07.2019 r., s. 105)
dyrektywa 2019/1158	– dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188 z 12.07.2019 r., s. 79)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.)
k.k.	– ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2024 r. poz. 17)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)
k.p.a.	– ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 775 ze zm.)
k.p.c.	– ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.)
k.r.o.	– ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2023 r. poz. 2809)
nowelizacja z 2.02.1996 r.	– ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.)

nowelizacja z 24.07.2015 r.	– ustawa z 24.07.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1268 ze zm.)
nowelizacja z 5.07.2018 r.	– ustawa z 5.07.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608)
nowelizacja z 16.05.2019 r.	– ustawa z 16.05.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1043)
nowelizacja z 7.10.2022 r.	– ustawa z 7.10.2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2140)
nowelizacja z 1.12.2022 r.	– ustawa z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240)
nowelizacja z 9.03.2023 r.	– ustawa z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641)
p.a.s.c.	– ustawa z 28.11.2014 r. – Prawo o aktach stanu cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1378 ze zm.)
p.p.s.a.	– ustawa z 30.08.2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. z 2023 r. poz. 1634 ze zm.)
p.u.s.p.	– ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 334 ze zm.)
pr. bud.	– ustawa z 7.07.1994 r. – Prawo budowlane (Dz.U. z 2023 r. poz. 682 ze zm.)
pr. ośw.	– ustawa z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 900 ze zm.)
RODO	– rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1, ze sprost.)
rozporządzenie urlopowe	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.)
rozporządzenie w sprawie badań profilaktycznych	– rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 607)
rozporządzenie w sprawie bhp	– rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.)
rozporządzenie w sprawie chorób zawodowych	– rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1836)

rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej	– rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369 ze zm.)
rozporządzenie w sprawie szkolenia bhp	– rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 47)
TUE	– Traktat o Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 13)
TWE	– Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Dz.Urz. UE C 321E z 29.12.2006 r., s. 37)
u.c.p.k.	– ustawa z 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2024 r. poz. 220)
u.d.l.	– ustawa z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2023 r. poz. 991 ze zm.)
u.e.r.	– ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1251 ze zm.)
u.o.p.	– ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2022 r. poz. 97)
u.p.d.o.f.	– ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.)
u.p.z.	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 475)
u.r.s.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
u.r.z.s.	– ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 44)
u.s.m.p.	– ustawa z 27.06.1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 437)
u.s.p.	– ustawa z 29.06.1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2023 r. poz. 773)
ustawa o PIP	– ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 97)
ustawa o PIS	– ustawa z 14.03.1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 416)
ustawa o RDS	– ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
ustawa wypadkowa	– ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.)
ustawa zasiłkowa	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2023 r. poz. 2780)

u.s.u.s.	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 ze zm.)
u.w.l.	– ustawa z 5.12.1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz.U. z 2023 r. poz. 1516 ze zm.)
u.w.r.s.p.	– ustawa z 9.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2024 r. poz. 177)
u.w.t.p.a.	– ustawa z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2023 r. poz. 2151 ze zm.)
u.z.g.	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2024 r. poz. 61)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1110)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)
z.t.p.	– rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 20.06.2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz.U. z 2016 r. poz. 283)

Czasopisma, zbiory orzecznictwa

GSP-Prz. Orz.	– Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
M. Pod.	– Monitor Podatkowy
M. Praw.	– Monitor Prawniczy
MPP	– Monitor Prawa Pracy
ONSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
ONSAiWSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNKW	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
POSAG	– Przegląd Orzecznictwa Sądu Apelacyjnego w Gdańsku

PPP	– Przegląd Prawa Publicznego
Prok. i Pr.	– Prokuratura i Prawo
Pr. Pracy	– Prawo Pracy
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Sł. Prac.	– Służba Pracownicza

Inne

bhp	– bezpieczeństwo i higiena pracy
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
KRS	– Krajowy Rejestr Sądowy
KRUS	– Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
PIS	– Państwowa Inspekcja Sanitarna
SA	– sąd apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS	– Trybunał Sprawiedliwości
WSA	– wojewódzki sąd administracyjny
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Wprowadzenie

Oddawany do rąk Czytelnika komentarz zawiera najważniejsze rozporządzenia obowiązujące w systemie prawa zatrudnienia. Stanowi on merytoryczną kontynuację komentarza poświęconego rozporządzeniom obowiązującym w prawie pracy. W sferze podmiotowej został rozszerzony na pozapracownicze stosunki zatrudnienia, zwłaszcza cywilnoprawne.

Generalno-abstrakcyjny charakter norm rozporządzeń sprawia, że przepisy te funkcjonują wielokrotnie w stosunkach zatrudnienia podobnie jak normy rangi ustawowej. Nie mogą jednak być sprzeczne z ustawą, nie tylko zresztą z tą, która jest podstawą ich wydania, chyba że delegacja dopuszcza *explicite* odpowiednio sprecyzowane wyjątki. Rozporządzenia stanowią jeden z normatywnych mechanizmów dyferencjacji prawa zatrudnienia. Pozwalają na dostosowanie regulacji prawnej do specyficznych warunków świadczenia pracy zarówno w odniesieniu do pracowników, jak i innych osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Wykonawczy charakter rozporządzeń wyraźnie akcentuje art. 92 ust. 1 Konstytucji RP. Przepis ten nie może być jednak stosowany samoistnie w tym sensie, że będzie on wyłączną podstawą wydania rozporządzenia, każdorazowo bowiem konieczna jest delegacja szczegółowa zadekretowana w ustawie zwykłej. Oznacza to, że rozporządzenia nie mogą w szeroko pojmowanych stosunkach zatrudnienia (pracy) być wydawane w sferze nieunormowanej ustawowo.

Delegacja ustawowa do wydania rozporządzenia powinna wyznaczać zakres spraw przekazanych do uregulowania. Jego treść musi zatem pozostawać w granicach tego upoważnienia. Jeżeli poza nie wykracza, regulacje te należy kwalifikować jako sprzeczne z art. 92 Konstytucji RP. Ustawa zawsze pozostaje hegemonem w relacji do rozporządzenia.

W niniejszym komentarzu przedmiotem analizy są zagadnienia najistotniejsze dla praktyki – rozporządzenia dotyczące zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego prawa

pracy. Tego rodzaju ujęcie zakresu przedmiotowego ma swe zakorzenienie w dyrektywie kompleksowości badań dogmatycznych. Zamierzeniem zespołu autorskiego było przygotowanie wszechstronnego i zarazem wnikliwego opracowania.

Komentarz zawiera omówienie nie tylko obowiązujących przepisów, lecz również dorobku judykatury i nauki prawa. Jest on pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zamieszczone w nim zapatrywania są wyrazem indywidualnych poglądów autorów. W autonomiczny sposób w ramach uzgodnionej konwencji metodologicznej decydowali oni o przedstawieniu zagadnień merytorycznych. Niektóre przepisy ze względu na swą specyfikę są analizowane grupowo w celu zapewnienia odpowiedniej transparentności i koherencji wywodów.

W swych założeniach komentarz jest skierowany do szerokiego kręgu Czytelników uczestniczących w dyskursie prawniczym toczonym w stosunkach przemysłowych. Mam tu na uwadze zwłaszcza pracowników zajmujących się obsługą podmiotów zatrudniających, menedżerów, specjalistów *human resources* oraz związkowców. Żywię nadzieję, że okaże się on użyteczny również dla funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości orzekających w sprawach z zakresu prawa pracy. Pomocniczo publikacja może być wykorzystana w procesie dydaktycznym, na studiach prawniczych i administracyjnych, ułatwia bowiem przygotowanie do zajęć o charakterze seminaryjnym oraz zebranie materiałów do prac dyplomowych. Byłoby dla mnie źródłem osobistej satysfakcji, gdyby komentarz ten okazał się pożytecznym narzędziem w stosowaniu prawa zatrudnienia (pracy).

Kraków, 1 marca 2024 r.

Krzysztof W. Baran

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej¹

z 29.01.2013 r.

w sprawie należności przysługujących
pracownikowi zatrudnionemu w państwowej
lub samorządowej jednostce sfery budżetowej
z tytułu podróży służbowej

(Dz.U. z 2023 r. poz. 2190)

Na podstawie art. 77⁵ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) zarządza się, co następuje:

ROZDZIAŁ 1 Przepisy ogólne

§ 1. Rozporządzenie określa wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej:

- 1) na obszarze kraju, zwanej dalej „podróżą krajową”;
- 2) poza granicami kraju, zwanej dalej „podróżą zagraniczną”.

¹ Obecnie działem administracji rządowej – praca kieruje Minister Rodziny i Polityki Społecznej, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 6.10.2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny i Polityki Społecznej (Dz.U. z 2022 r. poz. 416).

1. Z dniem 1.03.2013 r. weszło w życie komentowane rozporządzenie. Reguluje ono w sposób kompleksowy zasady rozliczania krajowych i zagranicznych podróży służbowych.

Wcześniej materię tę regulowały dwa rozporządzenia wykonawcze do art. 77⁵ k.p., tj.:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.12.2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju² oraz
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.12.2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju³.

Komentowane rozporządzenie ma zastosowanie do pracodawców sfery budżetowej, a także do pracodawców prywatnych, którzy nie ustalili innych zasad odbywania podróży służbowych w przepisach wewnętrznych.

Rozporządzenie nie zawiera definicji pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. Ustawa z 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej⁴ w art. 1 ust. 2 stanowi natomiast, że przez określenie „pracownicy jednostek sfery budżetowej” rozumie się pracowników:

- 1) państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy;
 - 2) zatrudnionych w urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach, wymienionych w art. 139 ust. 2 ustawy z 27.08.2009 r. o finansach publicznych⁵;
 - 3) samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie wymienionej w pkt 2;
 - 4) biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych.
2. Podstawowym pojęciem, do którego odnoszą się przepisy komentowanego rozporządzenia, jest pojęcie podróży służbowej.

² Dz.U. Nr 236, poz. 1990 ze zm.

³ Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.

⁴ Dz.U. z 2023 r. poz. 1690.

⁵ Dz.U. z 2023 r. poz. 1270 ze zm.

Podróż służbowa oznacza, zgodnie z definicją zawartą w art. 77⁵ k.p., wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika lub w której znajduje się siedziba pracodawcy.

Z podróży służbową mamy zatem do czynienia w przypadku łącznego⁶ spełniania następujących warunków:

- a) podróż odbywa się na polecenie pracodawcy,
- b) celem podróży jest wykonanie zadania służbowego,
- c) zadanie służbowe realizowane jest poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika lub w której znajduje się siedziba pracodawcy.

W orzecznictwie wskazuje się, że umowa stron, która polegałaby na uzgodnieniu podróży służbowej, choć taka nie zachodzi, nie byłaby ważna, gdyby miała kreować „podróż służbową”⁷. Również prywatnie odbyta podróż zagraniczna, której pracodawca nie zlecił pracownikowi ani nawet ustnie nie zaakceptował, nie jest podróżą służbową mimo opublikowania przez pracodawcę materiałów z tej podróży⁸.

3. Podróż służbową pracownik odbywa na polecenie pracodawcy. Zarówno przepisy Kodeksu pracy, jak i komentowanego rozporządzenia nie określają formy takiego polecenia. W praktyce, ze względów dowodowych (m.in. z uwagi na ewentualne roszczenia pracownicze związane z prawem do wypłaty należności za czas podróży służbowej), ma ono najczęściej formę pisemną. Również z uwagi na fakt, że rozliczanie wyjazdów z tytułu podróży służbowych wiąże się z korzystaniem z określonych odrębnymi przepisami zwolnień z należności publicznoprawnych, podróż służbowa musi zostać należycie udokumentowana. Dowodem na faktyczne polecenie pracownikowi odbycia podróży służbowej może być w szczególności właśnie pisemne polecenie wyjazdu służbowego. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, w przypadku gdy nie doszło do wydania polecenia wyjazdu służbowego przez pracodawcę, tj. brak zarówno pisemnego polecenia wyjazdu, jak i ustnego uzgodnienia takiego wyjazdu, wyjazd nie może być uznany za podróż służbową⁹. W przypadku mniejszej liczby podróży służbowych praktykuje się wystawianie odrębnego polecenia służbowego na każdy wyjazd, natomiast w sytuacji częstych podróży służbowych dopuszczalne jest również wystawienie tzw. zbiorczego polecenia wyjazdu służbowego, w którym ujęte są wszystkie delegacje planowane na dany okres (np. miesięczny). Możliwość takiego rozwiązania znajduje potwierdzenie w orzecznictwie sądowym¹⁰.

⁶ Tak wyrok SN z 22.02.2008 r., I PK 208/07, OSNP 2009/11–12, poz. 134.

⁷ Wyrok SA w Katowicach z 29.10.2013 r., III AUa 2465/12, LEX nr 1403705.

⁸ Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 223/11, OSNP 2013/7–8, poz. 79.

⁹ Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 223/11.

¹⁰ Wyrok WSA we Wrocławiu z 26.01.2007 r., I SA/Wr 1332/06, M. Pod. 2007/10, poz. 35.

Polecenie wyjazdu służbowego powinno określać:

- oznaczenie pracownika, którego dotyczy polecenie,
- cel wyjazdu, tj. zadanie do wykonania oraz miejsce/miejsca jego realizacji,
- miejsce i datę wyjazdu (rozpoczęcia podróży),
- miejsce i datę zakończenia podróży,
- czas trwania podróży,
- środek transportu, w tym jego rodzaj i klasę,
- informację, czy – oraz w jakiej kwocie – pracownik otrzymał zaliczkę na pokrycie kosztów podróży.

Polecenie wyjazdu jest imienne, tzn. dotyczy konkretnego pracownika. Nie wydaje się go na przykład dla grupy pracowników biura, gdy wszyscy zatrudnieni w nim pracownicy wyjeżdżają razem. Każda z osób powinna otrzymać osobne polecenie. W poleceniu pracodawca powinien zatem wskazać imię, nazwisko oraz stanowisko służbowe pracownika.

W poleceniu wyjazdu służbowego można wskazać kilka miejsc, w których mają być wykonywane zadania służbowe.

W poleceniu służbowym warto określić nie tylko datę i miejsce, ale również godzinę rozpoczęcia i zakończenia podróży służbowej. Ma to istotne znaczenie dla rozliczenia kosztów wyjazdu, ponieważ w oparciu o te dane można precyzyjnie ustalić wartość przysługujących pracownikowi diet. Przykładowo, jeżeli pracownik zamieszkuje na terenie Warszawy w dzielnicy Mokotów, a wyjechać w podróż służbową ma pociągiem z Dworca Centralnego, w poleceniu wyjazdu służbowego należy określić jako godzinę wyjazdu tę godzinę, o której odjeżdża pociąg wskazany jako środek transportu pracownika. W przeciwnym razie mogą się pojawić wątpliwości, jak należy zakwalifikować czas przejazdu pomiędzy domem pracownika a dworcem oraz w jaki sposób rozliczyć związane z tym wydatki. W tym zakresie należy przytoczyć pogląd wyrażony przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyroku z 13.10.2015 r., I SA/Gd 949/15¹¹, zgodnie z którym pracownik powinien sam zapewnić sobie transport na lotnisko w celu wykonania podróży służbowej w ramach polecenia służbowego i to on zobowiązany jest do pokrycia wydatków z tym związanych, niezależnie od tego, czy dojechałby środkami komunikacji miejskiej, taksówką czy własnym środkiem transportu, gdy port lotniczy (dworzec kolejowy czy autobusowy), miejsce wykonywania pracy i miejsce zamieszkania pracownika znajdują się w tej samej miejscowości (pracownik bowiem codziennie na swój koszt dojeżdża do pracy w tej samej miejscowości).

¹¹ LEX nr 1814764.

Pisemne polecenie wyjazdu służbowego, w odróżnieniu od ustnego, pozwala pracodawcy na zaplanowanie budżetu związanego z podróżą służbową i uniknięcie związanych z tym wątpliwości. Wielu pracodawców rozwiązuje ten problem, stosując wewnętrzzakładowe polityki odbywania podróży służbowych, gdzie określone są zasady organizacji i rozliczania podróży służbowych, w tym między innymi preferowane przez pracodawcę środki transportu, zasady ich doboru w zależności od rodzaju, miejsca podróży (odległości) czy stanowiska zajmowanego przez pracownika oraz progi kwotowe związane z korzystaniem z hoteli w miejscu wykonywania zadania służbowego, a także terminy i zasady rozliczania odbytych podróży.

Pracownik zasadniczo nie może odmówić wyjazdu w delegację, nawet jeśli taki wyjazd może dezorganizować jego plany. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik obowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę. Odmowę wyjazdu należy kwalifikować jako odmowę wykonania polecenia służbowego. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie postawienie pracownikowi zarzutu odmowy wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę wymaga ustalenia, jaka była treść tego polecenia, czy dotyczyło ono wykonywanej pracy i w jakich okolicznościach zostało wydane¹².

W doktrynie prawa zwraca się przy tym uwagę, że nie jest wymagany żaden okres między wydaniem polecenia podróży służbowej a jej terminem rozpoczęcia. W rezultacie pracownik nie może w żaden sposób przewidzieć ewentualnego polecenia odbycia podróży służbowej¹³.

Pracodawca, wydając polecenie wyjazdu służbowego, powinien jednak mieć na względzie wynikające z przepisów prawa pracy zakazy delegowania poza stałe miejsce pracy bez zgody pracownika:

- pracownicy w ciąży (art. 178 § 1 k.p.),
- pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie ósmego¹⁴ roku życia (art. 178 § 2 k.p.).

W przypadku pozostałych pracowników przepisy prawa pracy nie przewidują konieczności uzyskania zgody na odbycie podróży służbowej. W szczególności analogicznych do przypadku kobiet w ciąży i pracowników opiekujących się dziećmi do lat czterech wymogów przepisy prawa pracy nie wprowadzają w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych czy opiekujących się osobami niepełnosprawnymi bądź małymi dziećmi w wieku powyżej czterech lat, a także osób samotnie wychowujących dzieci.

¹² Wyrok SN z 1.10.1997 r., I PKN 317/97, OSNP 1998/14, poz. 428.

¹³ M. Szypniewski, *Kilka uwag krytycznych o formule prawnej podróży służbowej*, MPP 2019/6, s. 13.

¹⁴ Zmiana wprowadzona ustawą z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641) – obowiązuje od 26.04.2023 r.

Pracodawca może zatem delegować tych pracowników poza stałe miejsce pracy bez ich zgody. Wydanie polecenia wyjazdu służbowego wiążącego się ze znacznymi uciążliwościami podróży osobie niepełnosprawnej oraz wyciągnięcie konsekwencji dyscyplinarnych w związku z odmową wykonania takiego polecenia może być jednak w skrajnych przypadkach oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego, szczególnie jeśli wskazany pracownikowi w poleceniu wyjazdu środek transportu nie będzie dostosowany do potrzeb osoby niepełnosprawnej bądź gdy w krótkim czasie po powrocie z podróży służbowej pracodawca ponowi takie polecenie (ustawa nie wprowadza bowiem maksymalnego okresu lub maksymalnej liczby podróży służbowych w roku kalendarzowym ani też okresów obowiązkowych przerw między podróżami).

Realizacji polecenia służbowego wyjazdu nie mogą stać na przeszkodzie względy osobiste (np. zajęcia szkolne w godzinach wieczornych), rodzinne (np. choroba członka rodziny) czy zawodowe (np. inna praca zarobkowa) pracownika, choć powołanie się na te okoliczności jako uzasadniające odmowę wykonania polecenia służbowego może być brane pod uwagę przez sąd w razie sporu z pracownikiem, przykładowo, gdy skutkiem niewykonania polecenia służbowego będzie rozwiązanie stosunku pracy czy ukaranie pracownika karą porządkową. Argumentację pracownika sąd może w takim przypadku analizować w kontekście zarzutu naruszenia przez pracodawcę zasad współżycia społecznego bądź nadużycia prawa, przykładowo w sytuacji podjęcia przez pracodawcę decyzji o wysłaniu w tygodniową delegację zagraniczną samotnego rodzica wychowującego chore dziecko, podczas gdy udział w wyjeździe mógł wziąć inny – bardziej dyspozycyjny – pracownik.

Przepisy nie określają formy, w jakiej pracownica w ciąży bądź pracownik opiekujący się dzieckiem do lat czterech ma złożyć oświadczenie w sprawie zgody na wyjazd służbowy. Jest to oświadczenie woli, a zatem należy przyjąć, że może ono zostać złożone przez każde zachowanie, z którego jasno wynika treść złożonego oświadczenia (art. 60 k.c.). Dla celów dowodowych rekomenduje się stosowanie formy pisemnej, jednak do wyrażenia zgody może dojść również drogą ustną – wprost lub przez czynności konkludentne. Przykładowo, jeżeli pracownik, do którego pracodawca zwrócił się o wyrażenie zgody na wyjazd służbowy, poprosił o przekazanie mu kluczyków do samochodu służbowego oraz informacji o miejscu, gdzie będzie w tym czasie odbywał nocleg, należy przyjąć, że wyraził on dorozumianą zgodę na wyjazd.

Przepisy nie określają również, czy wskazane wyżej osoby powinny wyrażać odrębną zgodę przed każdym wyjazdem (tj. za każdym razem składać oświadczenie, że wyrażają zgodę na daną delegację), czy też możliwe jest udzielenie jednej (z góry) ogólnej zgody na wszystkie wyjazdy służbowe, które mogą nastąpić w okresie ochronnym. Opowiadając się za tą drugą możliwością, należy jednocześnie zastrzec, że pracownik, który takiej ogólnej zgody udzielił, może w każdej chwili ją odwołać.

W przypadku pracowników opiekujących się dzieckiem do lat czterech, z uprawnienia do odmowy wyjazdu w podróż służbową może skorzystać tylko jeden z rodziców dziecka, niezależnie od tego, czy rodzice zatrudnieni są u tego samego czy u różnych pracodawców.

4. Celem podróży, jak stanowi art. 77⁵ k.p., jest wykonanie zadania służbowego. Cel podróży powinien zostać określony w pisemnym poleceniu wyjazdu służbowego. Można go wskazać w sposób ogólny (np. narada służbowa, szkolenie). Można również określić większą liczbę zadań do wykonania podczas jednego wyjazdu.

Przepis nie utożsamia pojęcia „zadanie służbowe” z pojęciem „zakres obowiązków”, o którym mowa w art. 94 k.p. Celem podróży służbowej może być zatem wykonanie także zadania związanego z realizacją innych czynności na rzecz pracodawcy niż zawierające się w zakresie obowiązków pracownika (przykładem takiej sytuacji jest wykonywanie przez pracownika poza stałym miejscem pracy czynności powierzonych na podstawie art. 42 § 4 k.p.).

Jak zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 11.04.2001 r., I PKN 350/00¹⁵, zadanie może należeć, i na ogół należy, do zakresu czynności pracownika wynikającego z zajmowanego stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy, ale nie zawsze musi pozostawać z nimi w związku. Wykonywanie zadania nie jest tym samym, czym wykonywanie pracy (zadań określonego rodzaju). Zadanie zamyka się w pewnych granicach przedmiotowych i czasowych, które mieszczą się wprawdzie w procesie wykonywania pracy (zadań), ale go nie wyczerpują. Użycie formy ciągłej czasownika „wykonać”, poza sygnalizacją braku odpowiedzialności pracownika za rezultat, świadczy o tym, że zadanie będzie wymagało pobytu w miejscu jego wykonywania przez pewien, krótszy lub dłuższy, czas.

Zadanie do wykonania w ramach podróży służbowej powinno być skonkretyzowane, nie może mieć charakteru generalnego. W orzecznictwie wskazuje się, że nie jest podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach¹⁶, tak jak ma to miejsce przykładowo w przypadku wykonywania przez pracownika zatrudnionego na stanowisku serwisanta maszyn przemysłowych usług serwisowych u użytkowników te maszyny klientów, których siedziby znajdują się na określonym w umowie o pracę obszarze, będącym miejscem wykonywania pracy¹⁷.

¹⁵ OSNP 2003/2, poz. 36.

¹⁶ Wyrok SA w Poznaniu z 19.02.2013 r., III AUa 1132/12, LEX nr 1313393.

¹⁷ Wyrok SN z 10.10.2012 r., II UK 72/12, LEX nr 1298140.

W wyroku z 15.05.2014 r., I SA/Kr 472/14¹⁸, Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie orzekł, że wyjazdy naukowe do innych uczelni w ramach programów naukowych finansowanych przez macierzystą uczelnię nie służą wyłącznie indywidualnym celom naukowca, ale są jednocześnie wykonywaniem zadań należących do zakresu działalności uczelni – a więc są wykonywaniem „zadań służbowych”, o których mowa w art. 77⁵ § 1 k.p. Sąd ten, uzasadniając powyższe stanowisko, zwrócił także uwagę, że żaden przepis (ani podatkowy, ani z dziedziny prawa pracy) nie uzależnia rozumienia podróży służbowej od pierwotnych źródeł finansowania pracodawcy zwracającego pracownikowi koszty delegacji. Z kolei w wyroku z 11.07.2018 r., II FSK 1965/16¹⁹, Naczelny Sąd Administracyjny orzekł, że wyznaczenie do udziału w programie naukowym przez pracodawcę – uczelnię i polecenie wykonywania określonego przez niego zadania, tj. uczestniczenia w badaniach naukowych, przez określony czas, poza miejscem stałego zatrudnienia, spełnia wymogi, jakim powinna odpowiadać podróż służbowa. Pracownicy naukowcy szkoły wyższej wykonują bowiem dwojakiego rodzaju działalność, tj. naukową i dydaktyczną, tego typu wyjazdy w celu realizacji badań naukowych są zatem jednocześnie wykonywaniem zadań należących do zakresu działania uczelni, a więc wykonywaniem „zadań służbowych”, o których mowa w art. 77⁵ § 1 k.p.

Mając na uwadze, że przepis art. 77⁵ k.p. łączy ściśle pojęcie podróży służbowej z wykonaniem zadania służbowego, należy stwierdzić, że za podróż służbową nie może być w całości uznany wyjazd, którego celem tylko częściowo jest realizacja zadania służbowego, a w pozostałym zakresie wyjazd stanowi na przykład nagrodę dla pracownika. Jeżeli pracownik wyjeżdża przykładowo do Barcelony, gdzie po wykonaniu w ciągu dwóch dni zadania służbowego zostaje jeszcze na koszt pracodawcy kolejne dwa dni, to za podróż służbową można uznać wyłącznie pierwsze dwa dni wyjazdu. Rozliczenie wydatków pracownika za pozostałe dwa dni pobytu w Barcelonie może zostać zakwestionowane przez urząd skarbowy lub ZUS. Przepisy prawa podatkowego nie zakazują łączenia podróży służbowej z wyjazdem prywatnym, jednak w tej sytuacji w rozliczeniu kosztów wyjazdu należy wyraźnie wyodrębnić czas podróży służbowej, tzn. okres od wyjazdu do zakończenia realizacji zadań służbowych oraz czas będący prywatnym pobytem pracownika. Okresu prywatnego pobytu w miejscowości docelowej nie można bowiem uznać za kontynuację podróży służbowej, ponieważ w tym czasie nie jest realizowany cel podróży, jakim jest wykonywanie zadań służbowych na polecenie pracodawcy. Izba Skarbowa w Warszawie w interpretacji z 2.10.2009 r., IPPB5/423-414/09-4/JC²⁰, wskazała, że w przypadku gdy po realizacji zadania służbowego delegowany pracownik przedłuża swój pobyt prywatnie za zgodą pracodawcy, pracodawca ma obowiązek pokryć tylko te koszty pobytu, które związane są z wykonywaniem zadań

¹⁸ LEX nr 1467477.

¹⁹ LEX nr 2529101.

²⁰ LEX nr 24890.

służbowych, w tym koszty biletu powrotnego. Pracodawca może w takim przypadku zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów wydatki na podróż służbową pracownika, w tym na bilet powrotny, jeśli pracownik pozostał za granicą dłużej za zgodą pracodawcy. Za czas przedłużenia pobytu w celach prywatnych pracodawca nie ma obowiązku wypłacania pracownikowi diet ani ponoszenia kosztów jego noclegów. Takich wydatków nie można zakwalifikować jako świadczenia za czas trwania delegacji²¹.

W przypadku gdy z przyczyn od siebie niezależnych (np. awaria środka podróży, strajk pracowników lotniska, nieprzewidywane przedłużenie spotkania z klientem) pracownik nie może wrócić z delegacji w planowanym terminie i dochodzi do jej przedłużenia, pracownik powinien powiadomić o tym fakcie pracodawcę. Jeżeli czas podróży służbowej ulegnie z tych względów wydłużeniu, pracodawca ma obowiązek ponieść związane z tym koszty, takie jak diety czy koszty noclegu i przejazdów.

Pracownik nie może samowolnie (tj. bez uzgodnienia z pracodawcą) podjąć decyzji o wcześniejszym lub późniejszym niż ustalony przez pracodawcę powrocie z podróży służbowej ani też o powrocie innym środkiem transportu niż określony przez pracodawcę bądź o powrocie innym połączeniem niż określone przez pracodawcę.

W okresie odbywania podróży służbowej pracownik ma obowiązek stosowania się do obowiązujących u pracodawcy zasad dotyczących wykonywania pracy, w tym do obowiązku zachowania trzeźwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 23.07.1987 r., I PRN 36/87²², wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy.

Komentowane rozporządzenie dotyczy także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Przepisy prawa podatkowego nie definiują bowiem odrębnie dla celów podatkowych podróży służbowej ani zasad jej rozliczania, a jednocześnie wskazują wprost i odsyłają do komentowanego rozporządzenia. Ustawodawca w przepisach podatkowych nie utożsamia oraz nie wyodrębnia podróży odbywanej przez osobę niebędącą pracownikiem od podróży służbowej pracowników, a nadto wskazuje wprost, że diety oraz inne należności za czas zarówno podróży służbowych pracowników, jak i podróży (nie używając pojęcia „służbowych”) osób niebędących pracownikami są wolne od opodatkowania. Zgodnie jednak ze stanowiskiem wyrażonym przez Woje-

²¹ Tak Izba Skarbowa w Katowicach w interpretacji z 8.04.2011 r., IBPBII/1/415-27/11/BD, LEX nr 55661.

²² OSNC 1989/2, poz. 32.

wódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach w wyroku z 20.01.2016 r., I SA/GI 895/15²³, dotyczącym podróży odbywanych przez osoby zatrudniane na podstawie umów zlecenia przez podmiot prowadzący operacyjną działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług nad osobami niepełnosprawnymi, przewlekle chorymi lub osobami w podeszłym wieku na terenie Niemiec (co oznacza konieczność wysyłania zleceniobiorców do wykonania czynności opieki nad osobami starszymi do Niemiec) – w przypadku gdy odbywanie podróży przez zleceniobiorcę nie stanowi zdarzenia incydentalnego, a wręcz odwrotnie – zleceniobiorca, aby móc wykonać zlecenie musi pojechać do miejsca przebywania osoby, nad którą powierzono mu opiekę i musi tam przebywać, to taki wyjazd i przebywanie ciągle (na czas wykonania zlecenia) stanowi sedno umowy zlecenia. Podróż należy zatem do zwykłych, umówionych czynności zleceniobiorcy, nie ma więc charakteru incydentalnego, tymczasowego i krótkotrwałego, lecz stanowi niezbędny element, bez którego zadanie wynikające z umowy zlecenia nie mogłoby zostać wykonane. Brak również podstaw do przyjęcia, że skoro ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jak również inne regulacje nie definiują pojęcia podróży zleceniobiorcy, to pojęcie to należy rozumieć zgodnie z potoczną definicją, w znaczeniu szerszym od podróży służbowej, obejmującym w istocie każdy wyjazd osoby wykonującej umowę zlecenia poza jej miejsce zamieszkania oraz siedzibą zleceniodawcy. W orzecznictwie akcentuje się, że nie można zaakceptować sytuacji, w której doszłoby do zupełnie odmiennej wykładni pojęcia podróży w przypadku osób będących pracownikami oraz osób niebędących pracownikami.

Z kolei w wyroku z 7.05.2019 r., III SA/Wa 1788/18²⁴, Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie orzekł, że w orzecznictwie sądów administracyjnych wielokrotnie zwracano uwagę, co w pierwszej części swoich rozważań w zaskarżonej interpretacji indywidualnej zauważył również Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej, że w treści art. 21 ust. 1 pkt 16 u.p.d.o.f. ustawodawca wyodrębnił dwa rodzaje podróży uzasadniające zwolnienie przychodów uzyskanych za czas podróży, mianowicie „podróż służbową” oraz „podróż osoby niebędącej pracownikiem”. Oznacza to, że obu tym pojęciom nie można nadawać tego samego znaczenia. Jak to podnoszono w orzecznictwie²⁵, według jednej z dyrektyw wykładni językowej, tj. zakazu wykładni synonimicznej, zakłada się, że różnym zwrotom nie należy nadawać tego samego znaczenia. Nie można zatem uznać za poprawną takiej wykładni, która prowadzi do ustalenia, że zwroty „podróż służbowa” oraz „podróż osoby niebędącej pracownikiem” będą miały to samo znaczenie. Z uwagi na powyższe należy w pierwszej kolejności ustalić, jakie znaczenie ma pojęcie „podróż” zawarte w art. 16 ust. 1 pkt 16 lit. b u.p.d.o.f. Nie ulega wątpliwości, że określenie to nie zostało zdefiniowane ani w ustawie podatkowej, ani w innych

²³ LEX nr 1984844.

²⁴ LEX nr 2675747.

²⁵ Por. np. wyrok NSA z 30.05.2018 r., II FSK 1446/16, LEX nr 2525589; wyrok NSA z 20.12.2018 r., II FSK 3494/16, LEX nr 2606866 czy uchwała NSA (7) z 30.03.2009 r., II FPS 7/08, ONSAiWSA 2009/4, poz. 64.

przepisach. Właściwą metodą odkodowania jego znaczenia jest zatem sięgnięcie do reguł wykładni językowej. Według internetowego *Słownika języka polskiego*²⁶ „podróż” to przebywanie drogi do odległego miejsca; przemierzanie rozległych terenów; podróżowanie. W *Małym Słowniku Języka Polskiego*²⁷ podróż definiuje się jako przebywanie drogi do jakiegoś odległego miejsca; podróżowanie. Efektem zastosowania wykładni językowej jest więc ustalenie, że podróż to przebycie drogi do jakiegoś odległego miejsca. Wykładnia językowa nie uzasadnia dookreślenia tego pojęcia poprzez takie elementy, jak czas odbywania, częstotliwość czy też przez zdefiniowanie kierunku podróży. W połączeniu z art. 21 ust. 13 pkt 1 u.p.d.o.f. istotne staje się, aby podróż odbywana była w celu uzyskania przychodów i aby wydatki z tego tytułu nie zostały ujęte w kosztach uzyskania przychodu. Pozostała treść art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. b u.p.d.o.f. nie nastręcza trudności interpretacyjnych – wyrażenie „osoba niebędąca pracownikiem” oznacza każdą osobę, która odbywa podróż poza stosunkiem pracy. Dla porządku należy dodać, że zwrot „podróż osoby niebędącej pracownikiem” także nie został zdefiniowany ani w ustawie podatkowej ani w innych przepisach.

Jeśli strony umowy chcą, aby zleceniobiorca otrzymywał diety i ryczałty z tytułu podróży odbywanej w celu wykonania zlecenia lub usługi, to powinny umieścić w umowie zapis, który przyznaje do nich prawo²⁸. W ten sposób zleceniobiorca zyska uprawnienie, a łącząca strony umowa będzie stanowić podstawę do skorzystania ze zwolnienia podatkowego i składkowego. Swoboda stron stosunku cywilnoprawnego w zakresie kształtowania wiążącego ich stosunku prawnego wynika z zasady swobody umów zawartej w art. 353¹ k.c.

W przypadku osób wykonujących działalność gospodarczą kryterium uznania podróży poza granicami kraju za podróż służbową powinno stanowić to, czy jest ona związana bezpośrednio z prowadzoną działalnością gospodarczą²⁹.

5. Z art. 77⁵ § 1 k.p. wynika, że podróżą służbową jest wykonywanie zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika lub w której znajduje się siedziba pracodawcy.

O podróży służbowej oraz przysługujących z tytułu jej odbywania należnościach (dietach, kosztach podróży) decyduje to, że określone zadanie w ramach świadczonej pracy jest wykonywane poza siedzibą pracodawcy lub miejscem ustalonym w umowie o pracę jako miejsce jej wykonywania. Podróżą służbową będzie przy tym również podróż

²⁶ www.sjp.pl

²⁷ *Mały Słownik Języka Polskiego*, red. E. Sobol, Warszawa 1995.

²⁸ I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia. Umowa zlecenie, umowa o dzieło*, Warszawa 2015, s. 141.

²⁹ Wyrok WSA w Poznaniu z 27.02.2007 r., I SA/Po 915/06, LEX nr 445157.

ze stałego miejsca pracy do siedziby pracodawcy. Nie jest natomiast podróżą służbową przemieszczanie się pracownika w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych po miejscowości, w której znajduje się jego placówka zatrudnienia.

Jeśli pracownicy udają się do ustalonego miejsca wykonywania pracy, to nie odbywają podróży służbowej. Podróżą służbową nie będzie zatem:

- wyjazd pracownika do i w obrębie miejscowości, w której ma on stałe miejsce pracy;
- wyjazd pracownika do i w obrębie miejscowości, w której pracodawca ma siedzibę, i która to miejscowość jest jednocześnie miejscem pracy pracownika;
- wykonywanie pracy w innym miejscu (innej miejscowości) niż określone pierwotnie w umowie o pracę, na skutek ustaleń między pracodawcą a pracownikiem (np. porozumienie o czasowej zmianie miejsca pracy na okres sześciu miesięcy)³⁰.

We wskazanych przypadkach pracownikom nie przysługują należności z tytułu odbywania podróży służbowych.

Miejsce wykonywania/świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych składników umowy o pracę, obustronnie uzgodniony, objęty ogólnym zakazem jednostronnej zmiany przez któregokolwiek z kontrahentów umowy. Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określeniu miejsca pracy. Może być ono stałe bądź zmienne, przy czym w tym ostatnim wypadku zmienność miejsca pracy może wynikać z samego charakteru (rodzaju) wykonywanej pracy. Zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego pracownik może mieć stałe i niestałe (ruchome, zmienne) miejsce pracy, a wskazanie ruchomego (w istocie zmiennego) miejsca pracy jest dopuszczalnym sposobem umownego określenia miejsca wykonywania pracy obok określenia tego miejsca jako punkt lub obszar geograficzny; jako miejsce wykonywania pracy można wskazać – obok stałego miejsca – także niestałe miejsce pracy, zmieniane ze względu na rodzaj pracy świadczonej przez pracownika oraz naturę działalności prowadzonej przez pracodawcę i związaną z nią rzeczywistą potrzebę gospodarczą³¹.

Miejscem pracy może być przykładowo:

- punkt, na przykład adres zakładu, adres siedziby pracodawcy;
- kilka punktów, na przykład kilka zakładów należących do pracodawcy na terenie województwa;

³⁰ W wyroku z 20.02.2007 r., II PK 165/06, OSNP 2008/7–8, poz. 97, Sąd Najwyższy wskazał, że z przepisów regulujących podróż służbową nie wynika zakaz delegowania pracownika do innej miejscowości, który nie ma charakteru podróży służbowej. W szczególności takim, niebędącym podróżą służbową, delegowaniem jest właśnie podjęcie się przez pracownika odbycia podróży połączonej z wykonaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą.

³¹ Wyrok SN z 19.03.2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009/13–14, poz. 176.

- miejscowość;
- obszar geograficzny, na którym pracownik regularnie wykonuje swoje obowiązki, na przykład obszar województwa, a nawet kraju.

Należy zwrócić uwagę na wątpliwości w zakresie tego, czy użyte w art. 77⁵ § 1 k.p. określenie „stałe miejsce pracy” należy utożsamiać z pojęciem „miejsce wykonywania pracy”, o którym mowa w art. 29 § 1 pkt 2 k.p.

W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę, że przepis art. 77⁵ § 1 k.p. używa węższego określenia „stałe miejsce pracy”, które przesądza o tym, że musi to być jedno, punktowo albo terytorialnie określone miejsce, gdyż pojęcie „stałości” wyklucza wielość tych miejsc. Oznacza to zarazem, że przemieszczanie się między „stałym” i „niestałym” miejscem pracy, choćby było ono wskazane w umowie o pracę, też jest podróżą służbową w rozumieniu omawianego przepisu³².

Pogląd ten jest zbieżny ze stanowiskiem Sędziego SN R. Kuczyńskiego, który w zdaniu odrębnym do uchwały SN (7) z 19.11.2008 r., II PZP 11/08³³, wskazał, że najpełniejszej wykładni „miejsca wykonywania pracy” i „stałego miejsca pracy” oraz relacji między przepisami art. 29 § 1 k.p. i art. 77⁵ § 1 k.p. dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z 19.03.2008 r., I PK 230/07³⁴, stwierdzając, że „Zakres wyrażenia «miejsce wykonywania pracy» (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jest szerszy niż zakres nazwy: «stałe miejsce pracy» (art. 77⁵ § 1 k.p.); spełnienie wymagania przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. może polegać na wskazaniu «stałego miejsca pracy», na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca (miejsc) pracy bądź na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy w sposób dostatecznie określony”.

W tym zakresie trzeba w szczególności zwrócić uwagę, że w jednym z wyroków Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż stałym miejscem pracy w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., w przypadku pracownika przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje w różnych miejscowościach, jest to miejsce spośród określonych w umowie o pracę, w którym pracownik przez dłuższy czas, systematycznie świadczy pracę³⁵. W wyroku z 17.01.2018 r., I SA/Gd 941/17³⁶, Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku wskazał natomiast, że pracownik przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje w różnych miejscowościach może mieć w umowie o pracę określone miejsce wykonywania pracy jako miejsce, gdzie jego pracodawca prowadzi budowy lub innego rodzaju stałe prace, ewentualnie ze wskazaniem, na jakim obszarze geograficznym. Stałym

³² M. Skąpski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, art. 77⁵.

³³ OSNP 2009/13–14, poz. 166.

³⁴ OSP 2009/13–14, poz. 176.

³⁵ Uchwała SN z 9.12.2011 r., II PZP 3/11, OSNP 2012/15–16, poz. 186.

³⁶ LEX nr 2442832.

miejszem pracy takiego pracownika w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. jest wówczas każdorazowo to miejsce – w granicach określonych w umowie o pracę – w którym pracownik przez dłuższy czas, stale, systematycznie świadczy pracę (miejsce budowy realizowanej przez pracodawcę). Względem pracownika budowlanego świadczącego przez dłuższy czas w jednym miejscu pracę na różnych budowach prowadzonych przez pracodawcę, nie można umownie określić miejsca pracy wyłącznie jako pewnego obszaru geograficznego (taki sposób jest zarezerwowany dla pracowników mobilnych). Umowne określenie pewnego obszaru, bez skonkretyzowania stałych znajdujących się na nim punktów (prowadzonych budow), nie byłoby bowiem skorelowane z rodzajem pracy świadczonej przez pracownika ani z rodzajem działalności pracodawcy.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyżej wymienionym wyroku zwrócił przy tym uwagę, że wskazanie w umowie o pracę, iż stałym miejscem pracy jest siedziba pracodawcy, nie odpowiadało charakterowi świadczonej pracy. Podobnie Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 27.07.2016 r., III AUa 1296/15³⁷, wskazał, iż „Sam fakt, że odwołująca spółka przyjęła taką konstrukcję umowy o pracę – w której jako miejsce wykonywania pracy wskazała siedzibę spółki – pomimo, że zainteresowani nie wykonywali tam pracy – nie oznacza automatycznie, że każdy wyjazd pracownika za granicę powinien być traktowany jako podróż służbowa”.

Z kolei w kwestii kwalifikacji jako podróży służbowych wykonywania pracy przez tzw. pracowników mobilnych w orzecznictwie sądowym wskazuje się, że:

- stałe przemieszczanie się z jednego do innego miejsca (miejscowości) przez tzw. pracowników mobilnych (np. przedstawicieli handlowych) stanowi integralny element sposobu wykonywania przez nich pracy w ramach tzw. ruchomego lub zmiennego miejsca pracy, obejmującego pewien obszar; w związku z tym pracownicy, których praca z istoty polega na przemieszczaniu się na pewnym obszarze, nie odbywają podróży służbowych³⁸;
- przedstawiciel handlowy wykonujący obowiązki pracownicze na pewnym obszarze geograficznym, nie mając stałego miejsca pracy, nie przebywa w podróży służbowej; czas pracy takiego pracownika może być liczony od chwili wyjścia z domu do chwili powrotu do domu³⁹; w przypadku gdy pracownik w umowie o pracę zobowiązał się do stałego wykonywania pracy na terenie określonego obszaru (np. województwa), wykonywanie przez niego zadań w różnych lokalizacjach/miejscowościach na terenie tego województwa nie będzie podróżą służbową; w konsekwencji pracownikowi za czas przemieszczania się po tym terenie nie będą przysługiwać należności z tytułu podróży służbowej; ponadto wszelkie przejazdy

³⁷ LEX nr 2096181.

³⁸ Por. uchwała SN (7) z 19.11.2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009/13–14, poz. 165; wyrok SN z 30.09.1976 r., I PR 115/76, OSP 1978/2, poz. 19.

³⁹ Wyrok SN z 3.12.2008 r., II PK 107/08, niepubl.

pracownika wykonującego pracę w terenie z miejsca zakwaterowania do miejsca pracy i z powrotem będą zaliczane do czasu pracy, ponieważ pozostaje on w czasie tych przejazdów w dyspozycji zakładu pracy⁴⁰;

- błędne jest stanowisko, że z dniem wejścia w życie (3.04.2010 r.) przepisu art. 2 pkt 7 u.c.p.k., definiującego podróż służbową kierowców wykonujących przewóz drogowy, utraciła znaczenie wykładnia art. 77⁵ § 1 k.p. dokonana przez Sąd Najwyższy w uchwale (7) z 19.11.2008 r., II PZP 11/08. W aktualnym stanie prawnym do kierowców w transporcie drogowym nie ma bowiem zastosowania art. 77⁵ § 1 k.p., ale autonomiczne rozumienie podróży służbowej zdefiniowanej w szczególnej regulacji prawnej; o utracie poglądu zawartego we wskazanej uchwale można zatem mówić wyłącznie w odniesieniu do kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym, którzy – inaczej niż pozostali pracownicy mobilni – mogą odbywać podróże służbowe i mają prawo do wynikających z tego tytułu świadczeń tylko ze względu na to, że została ustalona, z woli ustawodawcy, odrębna definicja podróży służbowej w stosunku do tej grupy zawodowej; wykładnia ta pozostaje natomiast aktualna wobec innych kategorii pracowników mobilnych⁴¹.

Dopiero delegacja pracownika poza miejsce pracy wskazane w umowie o pracę stanowi podróż służbową⁴².

Przykładowo, jeżeli pracownik jedzie z Katowic do Bielska-Białej, to:

- będzie w podróży służbowej, jeżeli jego miejscem pracy jest miejscowość Katowice;
- nie będzie w podróży służbowej, jeżeli jego miejsce pracy określono jako obszar województwa śląskiego.

Na wykonywanie zadania w ramach podróży służbowej nie ma wpływu, czy pracownik zamieszkuje w miejscowości wykonywania zadania, czy nie. Przykładowo podróżą służbową będzie wykonywanie zadania służbowego w miejscowości zamieszkania pracownika, która nie pokrywa się z miejscem jego pracy. Może być zatem tak, że pracownik zamieszkały na przykład w Katowicach, którego miejscem pracy jest zakład pracodawcy w Bielsku-Białej, wykonując cały dzień zadanie służbowe w Katowicach, będzie w podróży służbowej. W przypadku gdy przed wykonaniem zadania służbowego pracownik będzie zobowiązany stawić się do pracy w umownym miejscu pracy, to z podróżą służbową będziemy mieć do czynienia w przypadku przejazdów na trasie Bielsko-Biała – Katowice i z powrotem oraz w okresie wykonania zadania. Przejazd zaś pracownika z Katowic do umownego miejsca pracy i powrót do domu po zakończeniu

⁴⁰ Wyrok SN z 27.05.1978 r., I PR 31/78, OSP 1979/11, poz. 191.

⁴¹ Wyrok SN z 10.02.2015 r., II UK 225/13, LEX nr 1654743.

⁴² Uchwała SN z 9.12.2011 r., II PZP 3/11, OSNP 2012/15–16, poz. 186.

pracy należy zakwalifikować jako dojazd i powrót z pracy, które nie stanowią podróży służbowej ani też nie zaliczają się do czasu pracy pracownika.

Należy jednocześnie zwrócić uwagę, że stałe miejsce pracy może się różnić od miejsca pracy określonego w umowie o pracę w sytuacji, gdy przykładowo pracownik faktycznie wykonuje pracę w innym miejscu niż określone w umowie. W orzecznictwie wskazuje się, że w praktyce może zachodzić rozbieżność między miejscem pracy określonym w dokumencie umowy o pracę a faktycznym miejscem wykonywania pracy, co nie znaczący, że zawsze w sytuacji takiej rozbieżności pracownik wykonuje pracę w podróży służbowej. Miejsce pracy podane w umowie o pracę nie pozostaje bez znaczenia, jednak nie ma znaczenia decydującego, gdy stałe i rzeczywiste miejsce pracy jest inne. Kwestia innego (faktycznego), stałego miejsca pracy może wynikać z porozumienia stron i zostać ustalona nawet wbrew zapisowi w umowie o pracę⁴³. W takim przypadku – w sytuacji dochodzenia przez pracownika roszczeń ze stosunku pracy dotyczących należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych czy z tytułu odbywania podróży służbowych – sąd orzekający w pierwszej kolejności dokona ustalenia odnośnie do faktycznego miejsca pracy pracownika. Miejsce pracy powinno zatem zostać określone tak, aby odpowiadało lokalizacji, w której pracownik faktycznie wykonuje pracę. Ma to istotne znaczenie praktyczne na przykład w przypadku ustalenia, że praca polega na przemieszczaniu się przez pracownika po określonym obszarze geograficznym i wykonywaniu na nim stałych/normalnych obowiązków. Zagadnienie to w praktyce dotyczy szczególnie tzw. pracowników mobilnych, których praca polega na stałym przemieszczaniu się po danym obszarze. Miejsce pracy takich osób niejednokrotnie błędnie określone jest w umowach o pracę jako obszar miasta/miejscowość, podczas gdy pracownik faktycznie wykonuje pracę na przykład na terenie całego województwa. Stanowisko, że w takim przypadku przemieszczanie się po tym obszarze nie stanowi podróży służbowej, znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego⁴⁴.

Jeżeli pracownikowi zostanie wypłacona dieta za wyjazd, który nie będzie podróżą służbową, to nie będzie to dieta w rozumieniu przepisów komentowanego rozporządzenia. W konsekwencji taka „dieta” nie będzie zwolniona z podatku dochodowego od osób fizycznych, a także z obowiązku naliczenia od tej kwoty składek na ubezpieczenie.

6. Odróżnienie podróży służbowej od delegowania w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16.12.1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług⁴⁵ jest złożone.

⁴³ Wyrok SN z 18.01.2013 r., II PK 144/12, LEX nr 1375389.

⁴⁴ Wyrok SN z 28.06.2012 r., II UK 284/11, MPP 2012/11, s. 608–610.

⁴⁵ Dz.Urz. UE L 18 z 21.01.1997, s. 1, ze zm.

Zagadnienie to budzi wiele kontrowersji zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie sądów. Wykonywanie pracy za granicą na podstawie czasowego oddelegowania wyklucza bowiem możliwość zakwalifikowania tej sytuacji jako podróży służbowej⁴⁶. Osoba zatrudniona za granicą, czy to na podstawie umowy o pracę, czy to na jakiejkolwiek innej podstawie prawnej, nie odbywa podróży służbowej⁴⁷.

Dokonanie rozróżnienia, czy w danym przypadku mamy do czynienia z podróżą służbową, czy z czasowym delegowaniem do wykonywania pracy w innym miejscu na mocy uzgodnień stron stosunku pracy, rodzi ważne konsekwencje. W przypadku uzgodnionego przez strony stosunku pracy czasowego oddelegowania pracownik nie uzyskuje dodatkowych świadczeń z tytułu pobytu i wykonywania pracy w innym miejscu niż pierwotnie określone w umowie o pracę (jak np. diety). Kolejne skutki odnoszą się do kosztów, jakie ponoszą pracodawca i pracownik między innymi w zakresie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w razie wykonywania pracy za granicą. Na uwagę zasługuje fakt, że w ostatnim czasie nastąpiła zmiana stanowiska Naczelnego Sądu Administracyjnego w zakresie wyłączeń podatkowych na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Do niedawna Sąd ten stał na stanowisku, że zakwaterowanie pracowników delegowanych za granicę nie leży jedynie w interesie pracodawcy, ale i w interesie tych pracowników (tak w wyroku z 29.11.2018 r., II FSK 799/18⁴⁸). Skład orzekający w tej sprawie powołał się na uchwałę SN z 10.12.2015 r., III UZP 14/15⁴⁹, z której wynika, że nieodpłatne świadczenia pracodawcy związane z kosztami czasowego zamieszkania pracownika poza jego centrum życiowym stanowiły przychód pracownika, a więc, zgodnie z art. 18 ust. 1 u.s.u.s., także podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W najnowszym wyroku z 1.08.2023 r., II FSK 270/21, Naczelny Sąd Administracyjny orzekł jednak, że świadczenia z tytułu noclegu i transportu podczas oddelegowania pracowników nie podlegają opodatkowaniu. Powyższe oznacza, że u pracownika oddelegowanego za granicę nie powstaje przychód w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym w związku z zapewnieniem mu przez pracodawcę wspomnianych świadczeń. NSA zerwał tym samym z utartą linią orzeczniczą i stwierdził, że koszty ponoszone na rzecz zapewnienia delegowanemu pracownikom noclegu i transportu leżą *de facto* po stronie pracodawcy, a nie pracownika. Świadczenia te są wykorzystywane przez delegowanego pracownika w konkretnym celu, tj. w celu wykonywaniu obowiązków służbowych. NSA uznał również, że delegowanie pracowników, szczególnie na krótki okres, podobne jest do podróży służbowych, w związku z tym zapewnione pracownikowi świadczenia nie są uznawane za element wynagrodzenia, a zatem nie stanowią podstawy do opodatkowania ich podatkiem dochodowym.

⁴⁶ Wyrok SN z 2.12.2014 r., II UK 176/13, LEX nr 1777877.

⁴⁷ Wyrok SA w Gdańsku z 26.03.2014 r., III AUa 1208/13, LEX nr 1454444.

⁴⁸ M. Pod. 2019/5, s. 43.

⁴⁹ OSNP 2016/6, poz. 74.

W świetle postanowień dyrektywy 96/71/WE delegowanie na terytorium innego państwa członkowskiego w celu świadczenia usług polega na czasowym powierzeniu pracownikowi wykonywania określonych zadań na terytorium innego państwa członkowskiego. Pracownikiem delegowanym w rozumieniu dyrektywy jest pracownik, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje. Delegowanie należy zatem rozumieć jako przejściowe wykonywanie pracy poza stałym miejscem pracy. Punktem ciężkości dla zastosowania regulacji wprowadzonych dyrektywą 96/71/WE jest to, czy pracownik ma do wykonania polecone zadanie, które w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje pracę przez dłuższy czas w innym miejscu niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie⁵⁰. O tym, czy pracownik przebywa w podróży służbowej, czy też jest oddelegowany do pracy poza granicami kraju, przesądza faktyczne miejsce pracy oraz rodzaj wykonywanych zadań. Praktyka pokazuje, że w sytuacji gdy zostały spełnione przesłanki oddelegowania określone w dyrektywie 96/71/WE, strony stosunku pracy dokonują stosownych ustaleń w treści umowy o pracę bądź zawierają aneks (lub porozumienie do umowy), na podstawie którego na określony czas zmieniają dotychczasową umowę w zakresie miejsca wykonywania pracy i warunków zatrudnienia.

Delegowanie w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE polega na czasowym wykonywaniu zadań przez pracownika na terytorium państwa innego niż to, w którym zwyczajowo on pracuje. Mimo zaakcentowania temporalnego charakteru omawianej instytucji, dyrektywa nie określa żadnych czasowych granic jednorazowego delegowania. Fakt ten potwierdza orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, który w jednym ze swych orzeczeń uznał, że nie ma ściśle określonych, uniwersalnych granic czasowych, po przekroczeniu których usługa przestaje mieć charakter transgraniczny, a zaczyna być uważana za działalność wykonywaną na terytorium państwa obcego w sposób stały⁵¹.

W dniu 28.06.2018 r. została przyjęta dyrektywa (UE) 2018/957 zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług⁵². Najważniejsze zmiany wprowadzone dyrektywą (UE) 2018/957 to: (1) zobowiązanie państw członkowskich do zagwarantowania pracownikom delegowanym wynagrodzenia, wraz ze stawką za godziny nadliczbowe, określonego zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką państwa delegowania (art. 1 pkt 2 lit. a), (2) zobowiązanie państw członkowskich do zagwarantowania pracownikom delegowanym co do zasady wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia, określonych zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką państwa delegowania, w przypadku gdy rzeczywisty okres dele-

⁵⁰ Wyrok SN z 17.02.2012 r., III UK 54/11, LEX nr 1157573.

⁵¹ Wyrok TS z 11.12.2003 r., C-215/01, Bruno Schnitzer, [2003] ECR, s. I-14847.

⁵² Data wejścia w życie ww. dyrektywy to 30.07.2018 r.; państwa członkowskie zostały zobowiązane do jej transpozycji do aktów prawa krajowego do 30.07.2020 r.

gowania jednego pracownika lub łączny czas trwania delegowania pracowników zastępujących się przy wykonywaniu tego samego zadania przekracza 12 miesięcy – zaś w przypadku złożenia przez usługodawcę umotywowanego powiadomienia – 18 miesięcy (art. 1 pkt 2 lit. b), (3) w okresie do 12 (ewentualnie 18) miesięcy delegowania, do pracowników delegowanych stosuje się warunki zapewniające tzw. minimalną ochronę, określone dyrektywą.

Na gruncie art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego⁵³ należy jednak wskazać, że oddelegowanie nie może trwać dłużej niż 24 miesiące. Delegowanie na okres nie dłuższy niż 24 miesiące stanowi jeden z zasadniczych warunków oddelegowania i podlegania w zakresie ubezpieczeń ustawodawstwu państwa członkowskiego, z którego następuje oddelegowanie. Zgodnie bowiem z zapisami powołanego rozporządzenia pracownicy świadczący usługi na obszarze kilku krajów Unii Europejskiej muszą podlegać jednemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego. Zasadniczymi warunkami oddelegowania i podlegania w zakresie ubezpieczeń ustawodawstwu państwa członkowskiego, z którego następuje oddelegowanie, są:

- wykonywanie przez pracownika najemnego w okresie oddelegowania w dalszym ciągu pracy w imieniu swego macierzystego pracodawcy;
- prowadzenie przez pracodawcę delegującego pracownika za granicę „normalnej działalności na terytorium państwa wysyłającego”;
- tymczasowość, przejawiająca się w tym, że oddelegowanie nie może przekraczać 24 miesięcy;
- niezastępowalność, oznaczająca, że pracownik delegowany nie może być wysyłany do pracy za granicą w zastępstwie innego pracownika.

W prawie unijnym nie jest znany podział form wykonywania pracy za granicą na „oddelegowanie”/„delegowanie” i „podróż służbową”/„delegację”, ponieważ każdy pracownik wykonujący pracę za granicą jest pracownikiem delegowanym w rozumieniu zarówno dyrektywy podstawowej 96/71, dyrektywy zmieniającej 2018/957, jak i rozporządzenia 883/2004. Pojęcie „business trip”, czyli podróży biznesowej, występuje w tzw. Praktycznym przewodniku delegowania⁵⁴, a ponadto jedynie w kontekście wyjazdów, które nie są związane z wykonywaniem jakichkolwiek usług na rzecz podmiotów trzecich, co dotyczy np. udziału pracownika w konferencjach czy szkoleniach za granicą. W celu odróżnienia delegowania od podróży służbowej należy brać pod uwagę to, czy pracownik w okresie przebywania za granicą wykonuje pracę (świadczy usługi), czy nie. Pracownicy, którzy są tymczasowo wysyłani do innego państwa członkowskiego, ale nie świadczą tam pracy, nie są pracownikami delegowanymi. Dotyczy to na przykład

⁵³ Dz.Urz. UE L 166 z 30.04.2004, s. 1, ze zm.

⁵⁴ *Practical Guide on Posting*, s. 15; źródło: ec.europa.eu.

pracowników uczestniczących w konferencjach, spotkaniach, targach, szkoleniach itp. W takiej sytuacji należy przyjąć, że przebywają oni w podróży służbowej. Zakres dyrektyw o delegowaniu pracowników nie obejmuje takich pracowników i w związku z tym wymogi administracyjne i środki kontroli określone w art. 9 dyrektywy 2014/67/UE nie mają wobec nich zastosowania.

W wyroku z 8.11.2012 r., II UK 87/12⁵⁵, Sąd Najwyższy stwierdził, że o podróży służbowej można mówić jedynie w wypadku delegowania narzuconego pracownikowi, wobec czego zawarcie porozumienia co do wykonywania określonej pracy w ramach delegowania prowadzi do okresowej zmiany ustalonego w umowie miejsca pracy. W przypadku gdy delegowanie dotyczy stałej pracy za granicą na rzecz swego pracodawcy, wysłanie (delegowanie) pracownika na obszar innego państwa Unii należy traktować jako odrębną instytucję prawną wyłożoną w decyzji Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego nr A2 z 12.06.2009 r. dotyczącej wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym⁵⁶. Pracownicy zatrudnieni za granicą u polskiego pracodawcy nie odbywają więc podróży służbowej.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 12.09.2018 r., III UK 134/17⁵⁷, potwierdzenie okoliczności wykonywania pracy za granicą na podstawie czasowego oddelegowania wyklucza możliwość zakwalifikowania tej sytuacji jako podróży służbowej. Dopóki w obrocie prawnym funkcjonuje, będące ostateczną decyzją ZUS, poświadczenie o stosowaniu polskich przepisów prawnych do pracownika odwołującego się, wykluczone jest uznanie, że ten pracownik we wskazanych w nich okresach przebywał w podróży służbowej, niezależnie od tego, kiedy i w jakich okolicznościach formularz A1 został wydany. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że wyraźnie zróżnicowany i odmiennie uregulowany jest obowiązek składkowy odnośnie do dwóch grup pracowników wykonujących pracę poza umówionym miejscem świadczenia pracy. Rozróżnienie to jest istotne, gdyż wskazane wypłaty pokrywają inne potrzeby pracowników odbywających podróż służbową, a inne pracowników zatrudnionych za granicą w polskich zakładach pracy.

Dokonując analizy tematyki delegowania pracowników do pracy za granicą, należy wspomnieć, że 18.06.2016 r. weszła w życie ustawa z 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług⁵⁸, wdrażająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z 15.05.2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy

⁵⁵ LEX nr 1341675.

⁵⁶ Dz.Urz. UE C 106 z 24.04.2010, s. 5.

⁵⁷ LEX nr 2549428.

⁵⁸ Dz.U. z 2018 r. poz. 2206; dalej u.d.p.

96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającą rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym⁵⁹. W celu ustanowienia jednej kompleksowej regulacji dotyczącej kluczowych zagadnień związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług, ustawa obejmuje również przepisy, które implementowały do polskiego porządku prawnego dyrektywę 96/71/WE, zawarte wcześniej w szczególności w rozdziale IIa działu drugiego Kodeksu pracy „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej”, a ponadto w ustawie z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w Kodeksie postępowania cywilnego (przez przeniesienie ich z ustaw obowiązujących).

Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług określa w szczególności zasady:

- delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług;
- kontroli przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych związanych z delegowaniem pracowników;
- współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium;
- ochrony pracowników delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i z tego terytorium;
- postępowania związanego z realizacją wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej oraz o egzekucję takiej kary lub grzywny.

Zgodnie z art. 2 u.d.p. przepisów ustawy nie stosuje się do:

- przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg morskich statków handlowych;
- transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych w zakresie określonym w ustawie.

Przepisy ustawy mają natomiast zastosowanie do pracodawców:

- mających siedzibę na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej;
- odpowiednio – do pracodawców posiadających siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej (w przypadku delegowania przez nich pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej) – z zastrzeżeniem przepisów art. 88 ust. 1 pkt 3 i 4, art. 88c ust. 6 pkt 2 i 3 oraz ust. 9 u.p.z.

⁵⁹ Dz.Urz. UE L 159 z 28.05.2014, s. 11.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 3 pkt 4 u.d.p. pracodawcą delegującym pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest pracodawca mający siedzibę oraz prowadzący znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim, z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- jako agencja pracy tymczasowej.

Z kolei pracodawca delegujący pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej to, zgodnie z art. 3 pkt 5 u.d.p., pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – główne miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierujący tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego;
- w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego;
- jako agencja pracy tymczasowej.

W przypadku definicji pracodawcy delegującego pracownika z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz pracownika delegowanego z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w odniesieniu do pojęcia pracownika ustawodawca odwołuje się do przepisów państwa, do którego jest delegowany dany pracownik. Jest to zgodne z art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE, na mocy której dla celów dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany. Wynika to z faktu, że osoba świadcząca pracę w oparciu o inną podstawę niż stosunek pracy, wysyłana tymczasowo do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, może w tym państwie być uważana za pracownika, a tym samym będzie podlegała w tym państwie przepisom implementującym zarówno dyrektywę podstawową, jak i dyrektywę 2014/67/UE.

Ustawa o delegowaniu pracowników w art. 4 ust. 1 przewiduje, że pracodawca delegujący pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. Warunki, o których mowa wyżej, dotyczą (art. 4 ust. 2 u.d.p.):

- norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;

- wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów;
- wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;
- bezpieczeństwa i higieny pracy;
- ochrony pracowników w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
- zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
- zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11² i 11³ k.p.;
- wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Powyższe warunki zatrudnienia mają zastosowanie do pracowników delegowanych niezależnie od tego, jakie prawo ma zastosowanie do ich stosunków pracy.

Do pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nie stosuje się jednak przepisów art. 4 ust. 2 pkt 2–4 u.d.p., jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku – przez okres nie dłuższy niż osiem dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku – wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z podmiotem prowadzącym działalność na tym terytorium, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów (art. 5 ust. 1 u.d.p.).

Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o których mowa w art. 4 ust. 2 u.d.p., z zastrzeżeniem art. 5 u.d.p. W tym zakresie właściwe organy PIP mają prawo stosowania środków prawnych, o których mowa w art. 11 ustawy o PIP, do pracodawców delegujących pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Wykonawca powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 u.d.p. pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej odpowiedzialność solidarną z tym pracodawcą za jego zobowiązania powstałe w trakcie wykonywania tych prac z tytułu zaległego wynagrodzenia i dodatku, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 3 i 4 u.d.p. Uwolnienie się od tej odpowiedzialności możliwe jest w przypadku podjęcia przez wykonawcę aktów staranności, takich jak:

- przekazanie pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 u.d.p.;

- odebranie od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 u.d.p.

W związku z wejściem w życie ustawy o delegowaniu pracowników w Kodeksie postępowania cywilnego dodano art. 1103⁴ § 2, zgodnie z którym sprawy z powództwa pracownika dotyczące zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z ustawą o delegowaniu pracowników należą do jurysdykcji krajowej także wtedy, gdy pracownik jest albo był delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.

Właściwe organy państw członkowskich zobowiązano dyrektywą 2014/67/UE do przeprowadzania kontroli prawidłowości delegowania pracowników. Stąd, w celu zapobieganiu nadużyciom i obchodzeniu przepisów o delegowaniu pracowników, PIP ma obowiązek przeprowadzenia kontroli prawidłowości delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w sytuacji, gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Kontroli podlega w tym zakresie w szczególności ustalenie:

- czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej rzeczywiście prowadzi znaczną działalność na terytorium innego państwa członkowskiego inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym;
- czy pracownik delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wykonuje pracę na tym terytorium tylko tymczasowo.

Prowadzenie znacznej działalności na terytorium innego państwa członkowskiego podlega ocenie przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności faktycznych cechujących działalność prowadzoną przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w państwie członkowskim jego siedziby lub miejsca zamieszkania i, w razie konieczności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do których należą w szczególności:

- miejsce, w którym przedsiębiorca ma zarejestrowaną działalność, prowadzi obsługę administracyjną, korzysta z pomieszczeń biurowych, podlega obowiązkom podatkowym z tytułu prowadzonej działalności i obowiązkom z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz – tam, gdzie jest to wymagane – w którym, zgodnie z prawem państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorcy, posiada stosowny dokument uprawniający do prowadzenia działalności danego rodzaju lub jest zarejestrowany w izbach handlowych lub organizacjach branżowych;
- miejsce, w którym prowadzi się nabór pracowników delegowanych i z którego są oni delegowani;
- prawo właściwe dla umów zawieranych przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ze swoimi pracownikami oraz prawo właściwe dla umów zawieranych z klientami tego pracodawcy;

- miejsce, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczną działalność gospodarczą oraz w którym zatrudnia personel administracyjny;
- liczba wykonanych umów lub wielkość obrotu uzyskanego w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorcy, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z 6.03.2018 r. – Prawo przedsiębiorców⁶⁰ oraz nowo powstałych przedsiębiorców.

W powyższym zakresie warto zwrócić uwagę na poglądy przedstawione w orzecznictwie sądów polskich dotyczące ustalania miejsca, w którym przedsiębiorca prowadzi znaczną działalność gospodarczą:

- w przypadku agencji pracy tymczasowej zajmującej się jedynie zatrudnianiem pracowników tymczasowych, wielkość obrotów w państwie wysyłającym i w państwie zatrudnienia może stanowić w konkretnych okolicznościach jedną z istotnych przesłanek oceny, czy takie przedsiębiorstwo prowadzi na terytorium państwa wysyłającego nie jakąkolwiek marginesową działalność, ale działalność znaczącą (istotną, godną odnotowania)⁶¹;
- jeżeli przedsiębiorca normalnie zatrudnia znaczną liczbę wszystkich pracowników w Polsce oraz w znacznej proporcji realizuje typowe krajowe umowy inwestycyjne lub handlowe w porównaniu z kontraktami zagranicznymi, to pracownicy delegowani do pracy u pracodawców użytkowników w innym państwie Unii Europejskiej powinni podlegać polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych, choćby obrót pracodawcy tymczasowego ze znaczącej ilościowo normalnej działalności krajowej był niższy niż 25% obrotów⁶²;
- kryteria pozwalające na określenie, czy dany podmiot spełnia warunki uprawniające do delegowania pracowników, powinny być zawsze oceniane indywidualnie i muszą uwzględniać charakter działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo w państwie, w którym jest ono zarejestrowane; dlatego też w sytuacji, gdy wspomniani pracownicy nie byli wcześniej zatrudniani przez spółkę i zostali zrekrutowani wyłącznie w celu wykonania pracy za granicą, która w spornych okresach generowała dominujący przychód spółki, brak podstaw do uznania żądania odwołującej spółki za uzasadnione⁶³;
- nieuprawnione byłoby ocenianie sytuacji finansowej i kadrowej spółki delegującej w kontekście struktury zatrudnienia i miejsca generowania obrotów przez pozostałe spółki powiązane z nią kapitałowo – niezależne od siebie podmioty, działające na własny rachunek; to obroty podmiotu będącego pracodawcą zainteresowanych pracowników mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy⁶⁴;

⁶⁰ Dz.U. z 2023 r. poz. 221 ze zm.

⁶¹ Wyrok SN z 11.04.2012 r., I UK 359/11, LEX nr 1224677.

⁶² Wyrok SN (7) z 18.11.2015 r., II UK 100/14, M. Praw. 2015/23, s. 1233.

⁶³ Wyrok SA w Gdańsku z 16.03.2016 r., III AUa 1741/15, LEX nr 2026176.

⁶⁴ Wyrok SA w Gdańsku z 16.03.2016 r., III AUa 1741/15.

- ocena spełnienia kryteriów umożliwiających ustalenie, że konkretny podmiot (przedsiębiorstwo) prowadzi normalną działalność w kraju, w którym ma swoją siedzibę, powinna uwzględniać elementy dotyczące funkcjonowania tylko tego podmiotu, gdyż to on jest pracodawcą pracowników delegowanych, a nie całej grupy kapitałowej, w obrębie której ów podmiot funkcjonuje; przedsiębiorstwo to jest bowiem podmiotem odrębnym, zarówno z punktu widzenia prawa handlowego (Kodeksu spółek handlowych), jak i prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych⁶⁵.

Z kolei ocena przez PIP, czy oddelegowanie ma charakter tymczasowy, powinna się opierać, zgodnie z art. 14 ust. 4 u.d.p., na analizie wszystkich okoliczności uznanych za niezbędne, cechujących pracę i sytuację danego pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w tym w szczególności takich, jak:

- wykonywanie pracy przez ograniczony okres na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- data rozpoczęcia delegowania;
- delegowanie pracownika do państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym lub z którego ten pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17.06.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)⁶⁶ lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie 19.06.1980 r.⁶⁷;
- powrót pracownika do państwa członkowskiego, z którego został delegowany, lub przewidywanie, że ponownie podejmie on pracę w tym państwie po zakończeniu wykonywania pracy lub usług, do których wykonania został delegowany;
- charakter pracy;
- zapewnienie pracownikowi transportu, zakwaterowania i wyżywienia lub zwrot kosztów, a w przypadku ich zapewnienia lub zwrotu kosztów – sposób, w jaki jest to zapewniane, lub metoda, jaka jest stosowana przy zwrocie kosztów;
- wykonywanie pracy w poprzednich okresach na danym stanowisku przez tego samego lub innego pracownika.

We wskazanych wyżej przepisach ustawy uwzględniono określone w dyrektywie 2014/67/UE elementy możliwe do zastosowania przez właściwe organy krajowe w celu umożliwienia stwierdzenia rzeczywistego delegowania i zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów o delegowaniu pracowników.

⁶⁵ Wyrok SN z 5.09.2017 r., II UK 365/16, LEX nr 2401069.

⁶⁶ Dz.Urz. UE L 177 z 17.06.2008, s. 6, ze sprost.

⁶⁷ Dz.Urz. UE C 169 z 8.07.2005, s. 10.

Podkreślenia wymaga jednocześnie, że niewystąpienie jednej albo większej liczby wymienionych wyżej okoliczności nie oznacza, że dana sytuacja nie stanowi delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Ocenę tych okoliczności dostosowuje się do każdego konkretnego przypadku oraz uwzględnia się specyfikę danej sytuacji.

W razie wykazania w trakcie kontroli przeprowadzonej przez PIP, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Inspekcji przysługuje prawo do wniesienia powództwa do sądu pracy o ustalenie prawa właściwego dla stosunku pracy łączącego oddelegowanego i jego pracodawcę.

Państwowa Inspekcja Pracy ma ponadto obowiązek prowadzić i aktualizować stronę internetową (w języku polskim oraz w co najmniej jednym innym języku oficjalnym Unii Europejskiej), na której podawane są wszelkie przydatne dla pracodawcy delegującego informacje dotyczące zatrudniania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, obejmujące zwłaszcza warunki zatrudnienia i przepisy prawne, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych do Polski.

W ustawie o delegowaniu pracowników położono także nacisk na współpracę PIP z innymi właściwymi organami państw członkowskich. Państwowa Inspekcja Pracy na przykład informuje pracodawców z innych krajów o warunkach zatrudnienia delegowanych do Polski, a także powiadamia polskich pracodawców delegujących pracowników o ewentualnych decyzjach w sprawie nałożenia na nich, poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej, administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien.

Państwowa Inspekcja Pracy ma 25 dni roboczych na udzielenie odpowiedzi w sprawie wniosków dotyczących delegowania pracowników pochodzących od organów innych państw członkowskich, chyba że strony uzgodnią krótszy termin. W przypadkach szczególnie pilnych PIP ma udzielać odpowiedzi niezwłocznie, nie później niż w ciągu dwóch dni roboczych.

Naruszenie przewidzianych ustawą o delegowaniu pracowników obowiązków, takich jak:

- wyznaczenie osoby, o której mowa w art. 24 ust. 1;
- składanie PIP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3;
- zawiadamianie w terminie o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu, zgodnie z art. 24 ust. 5;
- przechowywanie w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentów, zgodnie z art. 25 ust. 1 (tj. kopii umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrud-

nienia w ramach nawiązanego stosunku pracy, dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii, dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii);

- udostępnianie w okresie delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek PIP, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 2;
- dostarczanie w okresie dwóch lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek PIP, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 3,

stanowi wykroczenie zagrożone grzywną w wysokości od 1000 do 30 000 zł. Karze tej podlega pracodawca delegujący pracownika lub osoba działająca w jego imieniu (art. 27 ust. 1 u.d.p.).

Tej samej karze podlega pracodawca delegujący pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub osoba działająca w jego imieniu w przypadku stwierdzenia przez PIP, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (art. 27 ust. 2 u.d.p.).

Orzekanie w sprawach o wymienione wyżej czyny następuje w trybie przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia⁶⁸.

7. W orzecznictwie wskazuje się, że podróż służbowa powinna stanowić zdarzenie wyjątkowe, co oznacza, że odbywaniem podróży służbowej nie jest stałe wykonywanie przez pracownika obowiązków wynikających z umowy o pracę, w określonym w tej umowie miejscu. Mimo że przepis art. 77⁵ k.p. nie posługuje się pojęciem „incydentalność”, Sąd Najwyższy konsekwentnie stoi na stanowisku, że⁶⁹:

- sformułowanie art. 77⁵ § 1 k.p. wskazuje na incydentalny, tymczasowy i krótkotrwały charakter podróży służbowej; uznanie, że w podróży można przebywać nieustannie jest sprzeczne z istotą instytucji podróży służbowej;
- sformułowanie art. 77⁵ § 1 k.p. wskazuje, że wykonywanie zadania polegającego na odbyciu podróży służbowej nie jest tym samym, co wykonywanie pracy;
- pracę w ramach podróży służbowej wyróżnia zatem sporadyczność i przemijający czas trwania;

⁶⁸ Ustawa z 24.08.2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2022 r. poz. 1124 ze zm.).

⁶⁹ Por. wyrok SN z 19.11.2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009/13–14, poz. 166, s. 539; wyrok SN z 3.12.2009 r., II PK 138/09, MPP 2010/6, s. 312.

- generalnie podróż służbowa nie jest tym samym co wykonywanie umówionej pracy, gdyż zlecając pracownikowi wykonanie takiego zadania, jego obowiązki różnią się od codziennego dnia pracy⁷⁰.

Jako podróży służbowej (przebywania w niej) nie można zatem, w ocenie Sądu Najwyższego, traktować takiej sytuacji, gdzie musi ona się odbyć, aby osoba mogła wykonywać zadania ściśle określone w treści umowy o pracę. W przypadku gdy wyjazd i przebywanie ciągłe (na czas wykonania pracy) stanowi sedno umowy i bez podróży nie byłoby możliwe wykonywanie normalnych zadań służbowych, to podróż należy do zwykłych, umówionych czynności i nie ma charakteru incydentalnego, tymczasowego i krótkotrwałego. Stanowi natomiast niezbędny element, bez którego zadanie wynikające z umowy nie mogłoby zostać wykonane. Jako przykład takiej sytuacji można wskazać zatrudnianie inżynierów (serwisantów) do serwisowania urządzeń i maszyn, gdzie przez serwisowanie rozumie się w szczególności instalację, naprawy, przeglądy okresowe i inne podobne czynności, a maszyny znajdują się u klientów posiadających siedziby w Polsce, jak i w różnych krajach za granicą. W takim przypadku, nawet jeżeli serwisanci zostają zatrudnieni na podstawie umów o pracę ze wskazanym miejscem pracy jako siedziby pracodawcy (np. Katowice), a faktycznie wykonują oni w każdym dniu pracę wynikającą z umowy o pracę w różnych lokalizacjach w siedzibach klientów, to wykonywania przez nich zadań nie można traktować jako podróży służbowych. Serwisowanie maszyn stanowi bowiem wykonywanie normalnych obowiązków ze stosunku pracy i nie spełnia przymiotu incydentalności.

Pogląd o „incydentalnym” charakterze podróży służbowej podzielił Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 24.11.2016 r., K 11/15⁷¹, stwierdzając, że „podróż służbowa nie może polegać na wykonywaniu uzgodnionej przez strony pracy, która ze swej istoty polega na stałym przemieszczaniu się po określonym obszarze”. W kwestii genezy tzw. incydentalności podróży służbowych należy wskazać, że w doktrynie⁷² zwraca się uwagę, iż wykładnia pojęcia podróży służbowej jako zdarzenia wyjątkowego (okazjonalnego) w zatrudnieniu pracowniczym podyktowana jest głównie określonymi regulacjami w prawie podatkowym i ubezpieczeń społecznych (a zatem ochroną interesu fiskalnego państwa). Rzeczona sporadyczność i przemijający czas trwania wydaje się trochę wbrew regule *lege non distinguente*. Trudno bowiem przyjąć, że ustawodawca, regulując instytucję podróży służbowej, wychodził z założenia, że podróże te powinny mieć charakter incydentalny. Przeciwnie wręcz, *de lege lata* pracodawca nie jest związany ani przesłankami warunkującymi dopuszczalność wysłania w podróż służbową, ani żadnymi limitami, a jest poddany wyłącznie pewnym ograniczeniom podmiotowym.

⁷⁰ Postanowienie SN z 23.05.2019 r., III UK 240/18, LEX nr 2675128.

⁷¹ OTK-A 2016, poz. 93.

⁷² M. Szypniewski, *Kilka...*, s. 13.

W temacie incydentalności podróży służbowych można jednak spotkać poglądy odmienne, w szczególności:

- w zdaniu odrębnym do uchwały SN z 19.11.2008 r., II PZP 11/08, Sędzia SN R. Kuczyński wyraził pogląd, że pracownikom stale przemieszczającym się powinny przysługiwać należności z tytułu podróży służbowych na tych samych zasadach, co pozostałym pracownikom; sędzia ten wskazuje w szczególności, że: „W liczonym i ustabilizowanym orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego i Wojewódzkich Sądów Administracyjnych ukształtowało się stanowisko, że pojęcie podróży służbowej obejmuje regularne przemieszczanie osoby wykonującej pracę po określonym obszarze, gdy to przemieszczanie wynika z istoty wykonywania pracy (lub działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek) – por. wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego z 15 września 2005 r., FSK 2175/04, FSK 2176/04; z 5 czerwca 2007 r., II FSK 732/06; z 26 lipca 2007 r., II FSK 942/06 i wiele innych w przepisach prawa podatkowego nie zostało zdefiniowane pojęcie «podróż służbowa pracownika», a zatem należy odnieść się, zgodnie z zasadami wykładni systemowej, do definicji podróży służbowej w przepisach prawa pracy (art. 77⁵ § 1 k.p.)”;
- jak wynika z uzasadnienia wyroku SN z 4.06.2013 r., II PK 296/12⁷³, sąd apelacyjny orzekający w sprawie wyraził pogląd, że: „Argumenty przytoczone w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego w sprawie III PZP 11/08 prowadzą zdaniem Sądu Apelacyjnego do wykładni tego przepisu sprzecznej z jego brzmieniem, ponieważ nie zawiera on zwrotu «o incydentalnym poleceniu pracodawcy» i określa jako pracę w delegacji także pracę poza siedzibą pracodawcy, co Sąd Najwyższy uważa za zwrot zbędny w tym przepisie. Poza tym wykładnia Sądu Najwyższego prowadzi do oczywistej sprzeczności tak rozumianego przepisu z zasadą równego traktowania pracowników (art. 18^{3a} k.p.) i posługuje się pojęciem «pracownika mobilnego», które nie jest normowane przepisami polskiego prawa pracy. Z tych względów Sąd Apelacyjny co do zasady uznaje w sprawie, iż powodom służy prawo do świadczeń z tytułu podróży służbowych za czas wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy”;
- w piśmiennictwie prawniczym zwraca się uwagę na tzw. koncepcję atypowej podróży służbowej, za którą opowiada się część doktryny; między innymi za M. Skąpskim⁷⁴ należy wskazać, że „w przypadku pracowników, dla których trudno jest wskazać stałe, punktowo wyznaczone miejsce pracy, ponieważ ich praca polega na przemieszczaniu się, podróżą służbową jest wykonywanie zadania poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy”;

⁷³ MPP 2013/11, s. 598.

⁷⁴ M. Skąpski [w:] *Kodeks...*, red. K.W. Baran, art. 77⁵.

- na pojęcie podróży nietypowej zwrócił również uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 23.06.2005 r., II PK 265/04⁷⁵, wskazując że nietyпова podróż służbowa, w przeciwieństwie do podróży typowej, polega w przeważająco decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości) wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania, a więc stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd „ruchomego” miejsca pracy.

W kontekście powyższego należy zwrócić uwagę na postanowienie z 2.04.2019 r., P 5/18⁷⁶, w którym Trybunał Konstytucyjny odniósł się do kwestii, czy art. 77⁵ § 1 k.p.:

- a) jest zgodny z art. 2 Konstytucji RP i wynikającą z niego zasadą prawidłowej legislacji;
- b) jest zgodny z art. 24 Konstytucji RP i wyrażoną w nim zasadą sprawowania przez państwo nadzoru nad szeroko rozumianymi warunkami wykonywania pracy;
- c) „w zakresie, w jakim w brzmieniu nadanym mu prawotwórczo przez Sąd Najwyższy uniemożliwia kwalifikowanie jako podróży służbowych, wyjazdów służbowych na polecenie pracodawcy w celu realizacji zadania służbowego poza siedzibą pracodawcy lub stałym miejscem pracy, odbywanych przez pracowników, dla których wyjazdy te, poza codziennym wykonywaniem części zadań służbowych w stałym miejscu pracy, stanowią immamentny (nieincydentalny) element pracy, pozbawiając tym samym tych pracowników uprawnień do uzyskania zwolnionych z opodatkowania i oskładkowania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, oraz w zakresie, w jakim ustala on w brzmieniu nadanym mu prawotwórczo przez Sąd Najwyższy, nowe obciążenie publiczne w postaci kosztów oskładkowanych należności wypłacanych z tytułu podróży służbowych, mimo że jednocześnie Ustawodawca przewiduje, iż należności te powinny być zwolnione z oskładkowania (por. § 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)”, jest zgodny z art. 20, 22 oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji RP;
- d) „w zakresie, w jakim umożliwia przyjęcie, że niektórym grupom pracowników należy się ustawowo zwrot kosztów podróży służbowych, podczas gdy innym pracownikom, określanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego pojęciem «pracownicy mobilni» (...) te koszty nie mogą być rekompensowane przez pracodawcę na zasadach uregulowanych w przepisach o podróżach służbowych”, jest zgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

⁷⁵ OSNP 2006/5–6, poz. 76.

⁷⁶ OTK-A 2019, poz. 12.

W stanie faktycznym analizowanej sprawy ZUS stwierdził, że podróże, które odbywali pracownicy na polecenie pracodawcy w ramach obowiązków służbowych, nie są podróżami służbowymi w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., gdyż nie miały charakteru incydentalnego; celem podróży było wykonywanie uzgodnionej przez strony pracy. Toteż wypłacane pracownikom należności nie należą do kategorii świadczeń zwolnionych z oskładkowania i opodatkowania.

W uzasadnieniu wyżej wymienionego postanowienia Trybunał Konstytucyjny zwrócił w szczególności uwagę na następujące kwestie:

„Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że kryterium incydentalności jest uwzględniane przy ocenie, czy w konkretnych okolicznościach podróż pracownika może być uznana za podróż służbową. Wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. «Taka praca bowiem nigdy nie jest incydentalna, ale permanentna» (wyrok SN z 10 października 2013 r., sygn. akt II UK 104/13).

Powyższa konstatacja znalazła wyraz w szeregu orzeczeń sądów powszechnych (zob. np. wyroki Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 18 stycznia 2017 r., sygn. akt III AUa 633/16, Lex nr 2233020 i z 25 stycznia 2017 r., sygn. akt III AUa 566/16, Lex nr 2233022; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 13 stycznia 2017 r., sygn. akt III AUa 473/16, Lex nr 2300253; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 4 sierpnia 2016 r., sygn. akt III AUa 1956/14, Lex nr 2108536; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 27 lipca 2016 r., sygn. akt III AUa 1296/15, Lex nr 2096181”).

„Postulat doprecyzowania pojęcia «podróż służbowa» pojawia się zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie sądowym. Problem nie dotyczy tylko zakwalifikowania podróży pracowników przemieszczających się (mobilnych)”.

„W ocenie Trybunału, należy (...) przyjąć, że wskutek konsekwentnej praktyki stosowania określonego rozumienia art. 77⁵ § 1 k.p., niezależnie od pojawiających się incydentalnie odmiennych interpretacji sądów niższych instancji, przepis ten ma taką treść, jakiej nabrał w drodze utrwalonej praktyki jego stosowania przez SN”.

„Z Konstytucji nie wynika określona definicja podróży służbowej. Nie wynika z niej również zakaz określania podróży służbowej za pomocą przesłanki incydentalności. Konstytucyjnie uzasadnione jest natomiast wprowadzenie mechanizmów wynagradzania pracowników, które to mechanizmy uwzględniałyby podwyższone koszty pracy. *De facto* problemem konstytucyjnym jest ustawowy mechanizm zwrotu wygenerowanych dodatkowych kosztów pracy, nieujętych w wynagrodzeniu pracownika, oraz jego podatkowe i «ubezpieczeniowe» konsekwencje. Zarzucana nierówność w traktowa-

niu pracowników nie zostanie usunięta przez wykładnię jedynie art. 77⁵ § 1 k.p. czy skonstruowanie kolejnej autonomicznej definicji podróży służbowej (*nota bene* skonstruowanie takiej definicji nastroczałoby trudności), ale przez odpowiednie regulacje przewidujące zasady rekompensowania podwyższonych kosztów wykonywania pracy związanych z wyjazdami oraz ustalające sposób ich traktowania z punktu widzenia u.p.d.o.f. czy u.s.u.s.”.

„*De lege ferenda* należałoby postulować odrębne uregulowanie sposobu kompensaty takim pracownikom dodatkowych wydatków, a dopóki tego rodzaju przepisów brakuje, stosować te, które dotyczą należności z tytułu podróży służbowej, bowiem nie ulega kwestii, że przerzucanie na pracowników tego rodzaju kosztów prowadzenia działalności przez pracodawcę jest niedopuszczalne. Przepisy te nie powinny być jednak stosowane wprost, a jedynie na zasadzie analogii, albowiem w zakresie uciążliwości związanych z przebywaniem poza miejscem zamieszkania sytuacja pracowników przemieszczających się po określonym obszarze jest zbliżona do sytuacji osób odbywających podróże służbowe, a w systemie prawnym brak jest rozwiązań odnoszących się do kompensaty wydatków ponoszonych przez pracowników mobilnych”.

„W wyroku z 19 września 2017 r., sygn. akt II FSK 2039/15, odnoszącym się do podróży przedstawicieli handlowych (zaliczanych w orzecznictwie SN do kategorii pracowników mobilnych), Naczelny Sąd Administracyjny wskazał, że zarówno koszty zakwaterowania, stworzenia odpowiedniego do warunków pracy zaplecza socjalnego, jak również dojazdu do określonego i zmieniającego się w zależności od miejsca wykonywania czynności przez przedstawiciela handlowego punktu są przede wszystkim kosztami pracodawcy i to ponoszonymi w jego interesie wynikającym z prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, nie zaś w interesie pracownika. Wobec tego niezależnie od regulacji przyjętej przez ustawodawcę w art. 21 ust. 1 pkt 16 u.p.d.o.f., limitującej zwolnienie od podatku wyłącznie diet i innych należności za czas podróży służbowej pracownika, tego rodzaju świadczenia nie stanowią przychodu określanego jako wartość innych nieodpłatnych świadczeń w rozumieniu art. 12 ust. 1 w związku z art. 11 ust. 1 u.p.d.o.f. W efekcie wydatki poniesione przez pracodawcę na wymienione powyżej świadczenia nie stanowią przychodu pracownika”.

„W wyroku z 23 lutego 2017 r., sygn. akt II FSK 233/15, także dotyczącym przedstawicieli handlowych, NSA stwierdził, że zapewnienie noclegu przez pracodawcę pracownikowi służy realizacji obowiązku pracowniczego. «Pracownik nie ma tutaj żadnej swobody w zarządzaniu i rozporządzeniu tym świadczeniem, gdyż wykorzystuje je w konkretnym celu, tj. wykonaniu swoich obowiązków pracowniczych. Tym samym nie można mówić o jakimkolwiek ‘przysporzeniu’ lub o ‘zrefinansowaniu pracownikowi kosztów’, lecz wyłącznie o ich zwrocie» (zob. podobnie wyrok NSA z 2 października 2014 r., sygn. akt II FSK 2387/12)”.

„W świetle przytoczonych wyżej orzeczeń SN, nie można jednak wykluczyć, że istnieją podstawy prawne do przyznania pracownikom mobilnym »świadczeń kompensacyjnych«, tytułem zwrotu kosztów pracy rzeczywiście poniesionych przez pracownika, w sytuacji gdy podwyższenie to wynika z charakteru wykonywanej pracy zleconej przez pracodawcę. Zdaniem SN, ustalając te koszty i wyłączając je z podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne, należy *per analogiam* stosować rozwiązania dotyczące należności z tytułu podróży służbowej (zob. postanowienie SN z 13 maja 2008 r., sygn. akt II PZP 8/08 i wyrok SN z 25 lutego 2013 r., sygn. akt III UK 57/12)».

„Powyższe orzeczenia dowodzą, że porównanie sytuacji adresatów art. 77⁵ § 1 k.p., sytuacji adresatów art. 2 pkt 7 u.c.p.k. oraz sytuacji pracowników, do których przepisy te nie znajdują zastosowania (np. pracowników drużyn trakcyjnych i konduktorskich), nie jest możliwe wyłącznie na podstawie art. 77⁵ § 1 k.p.».

„Gdyby uznać, że określona kategoria pracowników nie jest adresatem art. 77⁵ § 1 k.p., to należałoby rozważyć, czy możliwe jest uwzględnienie żądania ochrony stosunku pracy przez ustalenie podwyższonych kosztów pracy wynikających z permanentnego przemieszczania się i czy wypłacone z tego tytułu należności mogą być potraktowane jako »świadczenia kompensacyjne«, niestanowiące w istocie przychodu pracownika (zob. wyrok z 25 lutego 2013 r., sygn. akt III UK 57/12). Dopiero po ustaleniu powyższych kwestii można byłoby dokonać porównania sytuacji prawnej poszczególnych kategorii podmiotów: pracowników drużyn trakcyjnych i konduktorskich, kierowców w transporcie międzynarodowym oraz adresatów art. 77⁵ § 1 k.p., jako podstawy uzasadnienia zarzutu naruszenia konstytucyjnej zasady równości w zakresie ochrony pracy».

Przepisy komentowanego rozporządzenia, jak i Kodeksu pracy nie określają maksymalnego czasu trwania podróży, tak jak jest w przypadku art. 42 § 4 k.p., który stanowi o dopuszczalności czasowego (maksymalnie przez okres trzech miesięcy w roku kalendarzowym) powierzenia pracownikowi jednostronnie przez pracodawcę wykonywania pracy innej niż określona w umowie o pracę.

Problematyczne może być zatem określenie charakteru wyjazdu służbowego trwającego więcej niż trzy miesiące, na przykład pięć miesięcy lub pół roku. Tak długie wykonywanie pracy poza stałym miejscem pracy może oznaczać, że doszło do dorozumianego (*per facta concludentia*) przekształcenia treści umowy o pracę przez czasową zmianę miejsca pracy. W takiej sytuacji pracownikowi nie będą przysługiwać należności z tytułu podróży służbowej. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, wykonywanie obowiązków poza stałym miejscem pracy wskazanym w umowie o pracę nie świadczy automatycznie o odbywaniu podróży służbowej – może bowiem świadczyć o dorozumianym albo ustnym ustaleniu zmia-

ny miejsca wykonywania pracy⁷⁷. Wola osoby dokonującej czynności prawnej może być bowiem wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

8. Czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej oraz czas pobytu w tej miejscowości nie są pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlegają wliczeniu do jego normy (nie mogą być od niej odliczone), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy mają w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczuplają limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku⁷⁸. Polecenie wykonania zadań (czynności) wymagających odbycia podróży służbowej musi wraz z dobową normą czasu pracy mieścić się w ramach ustawowych limitów odpoczynku. Czas podróży służbowej nie jest równoznaczny z czasem pracy. Czasu podróży przypadającego poza normalnymi godzinami pracy pracownika nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli pracownik w tym czasie nie wykonuje żadnych zadań służbowych, tj. przykładowo nie kieruje pojazdem, przewożąc na prośbę pracodawcy innych pracowników, nie sprawdza poczty służbowej czy też nie wykonuje rozmów telefonicznych w sprawach służbowych. Kwestię zaliczania do czasu pracy czasu przejazdu pracownika do miejsca delegacji i z powrotem poza godzinami ustalonymi w harmonogramie pracy Sąd Najwyższy rozstrzygnął w wyroku z 4.04.1979 r., I PRN 30/79⁷⁹, w którym stwierdził, że z reguły nie jest to czas pracy i dlatego za taki czas nie przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie za pracę. Jeżeli jednak jedynym celem podróży jest przewóz pracowników i pracownikowi umysłowemu zlecono, poza normalnymi godzinami pracy, dodatkowe obowiązki kierowcy, czas przejazdu w tej sytuacji oznacza jednocześnie czas pracy. W przypadku zatem, gdy pracownik jedzie samochodem służbowym, wioząc jednocześnie innych pracowników, czas dojazdu do miejsca wyznaczonego przez pracodawcę wlicza się do czasu pracy tego pracownika również w sytuacji, gdy odbywa się to poza ustalonymi godzinami pracy.

Według § 3 pkt 5 rozporządzenia z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁸⁰ nieobecność w pracy usprawiedliwia oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończone w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło osiem godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

⁷⁷ Wyrok SN z 22.02.2008 r., I PK 208/07, OSNP 2009/11–12, poz. 13.

⁷⁸ Wyrok SN z 23.06.2005 r., II PK 265/04, OSNP 2006/5–6, poz. 76.

⁷⁹ OSNC 1979/10, poz. 202.

⁸⁰ Dz.U. z 2014 r. poz. 1632.

Wypoczynek w porze nocnej umożliwia w szczególności miejsce leżące do spania, na przykład w czasie przejazdu w wagonie sypialnym lub z miejscami do leżenia (kuszетка). W takim przypadku pracodawca nie będzie musiał zapewniać pracownikowi dodatkowego czasu wolnego.

9. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego⁸¹ art. 3 ust. 2 pkt 1 ustawy wypadkowej traktuje na równi z wypadkiem przy pracy wypadek, jakiemu pracownik uległ w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż oznaczone w art. 3 ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostawało w związku z wykonywaniem pracy. Powołany przepis nie ustala szczególnej, samodzielnej ochrony pracownika wykonującego pracę w czasie podróży służbowej w rozumieniu prawa pracy, pracownik podlega bowiem wówczas ochronie na zasadach określonych w art. 3 ust. 1 pkt 1–3 ustawy wypadkowej. Istota ochrony pracownika na podstawie tego przepisu sprowadza się do rozciągnięcia szczególnej ochrony ubezpieczeniowej w podróży służbowej także na okoliczności należące do sfery prywatnych spraw pracownika. Różnica między wypadkiem przy pracy i wypadkiem podczas podróży służbowej dotyczy okoliczności wypadku, a w szczególności tego, że wypadek przy pracy powinien pozostawać w związku z pracą, natomiast wypadek podczas podróży służbowej musi się wiązać z wykonywaniem zadań powierzonych na czas podróży służbowej. Przy kwalifikowaniu danego zachowania jako pozostającego w związku z podróżą służbową należy badać, czy w łączności z nią pozostawał cel zachowania pracownika, czy też miało ono wyłącznie prywatny charakter. Zachowaniami niepozostającymi w związku z wykonywaniem powierzonego zadania i sprzecznymi z celem podróży służbowej są te zachowania ze sfery prywatnych spraw pracownika, które nie były konieczne z punktu widzenia celu i warunków odbywania podróży służbowej, tzn. potrzeby realizacji powierzonych mu zadań. W wyroku z 29.09.2016 r., VIII Ua 52/16⁸², Sąd Okręgowy w Łodzi orzekł, że „Skoro wnioskodawczyni doznała urazu podczas dokonywania działań, które nie miały charakteru spontanicznego, nie były to czynności wykonywane z jej własnej inicjatywy lecz stanowiły konsekwencję poddania się woli pracodawcy to jest udziału w wyjeździe szkoleniowo-integracyjnym, to pomimo że w czasie zajęć plenerowych ubezpieczona nie wykonywała swoich zwykłych czynności służbowych związanych z pracą, jednakże z uwagi na polecenie udziału w szkoleniu (w tym także w jego części integracyjnej), pozostawały one w związku z wykonywaniem powierzonych jej zadań i podjęte zostały w interesie pracodawcy. Ubezpieczona pozostawała zatem wówczas w dyspozycji zakładu pracy, a wykonując czynności przewidziane programem zajęć zaakceptowanym przez pracodawcę, nie zerwała związku swego postępowania z celami odbywanej podróży służbowej”.

⁸¹ Wyrok SN z 22.10.2015 r., II UK 370/14, LEX nr 1929085.

⁸² LEX nr 2146624.

10. W związku z wprowadzeniem do Kodeksu pracy, począwszy od 7.04.2023 r., przepisów o pracy zdalnej⁸³, wspomnieć należy, że zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej przejazd z miejscowości stałego wykonywania pracy zdalnej do miejscowości, w której mieści się siedziba pracodawcy, nie powinien być traktowany jako podróż służbowa⁸⁴. W uzasadnieniu tego stanowiska Ministerstwo wskazało w szczególności, że powierzenie pracownikowi przez pracodawcę wykonania określonego zadania służbowego poza stałym miejscem pracy wymaga odpowiedniego udokumentowania. W orzecznictwie wskazuje się, że w treści takiego dokumentu niezbędne jest określenie zadania, jakie ma wykonać delegowany pracownik poza miejscowością, w której znajduje się jego stałe miejsce pracy, miejscowości docelowej, daty i godziny wyjazdu oraz powrotu, liczby godzin i dni przebywania w podróży, stawki i wartości przysługujących diet. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na prezentowane w doktrynie prawa pracy poglądy, zgodnie z którymi – niezależnie od tego, czy ustalona praca zdalna ma charakter stały, czy hybrydowy – powyższa interpretacja Ministerstwa zastosowanie ma jedynie w przypadku pracowników, z którymi praca zdalna została uzgodniona w trakcie zatrudnienia (na podstawie art. 671⁹ § 1 pkt 2 k.p.), a nie pracowników, w przypadku których wykonywanie pracy zdalnej uzgodniono przy zawieraniu umowy o pracę (na podstawie art. 671⁹ § 1 pkt 1 k.p.).
11. Definicję podróży służbowej, odmienną niż w art. 77⁵ k.p., zawiera w art. 2 pkt 7 u.c.p.k., dodany 3.04.2010 r. ustawą z 12.02.2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz zmianie niektórych innych ustaw⁸⁵. Zgodnie z tym przepisem podróżą służbową kierowcy jest każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy:
- przewozu drogowego poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały, lub
 - wyjazdu poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddział w celu wykonania przewozu drogowego.

Jak wynika z uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej, która wprowadziła do ustawy o czasie pracy kierowców powołany przepis, intencją ustawodawcy było takie do-

⁸³ Ustawa z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240).

⁸⁴ Stanowisko Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z 30.03.2023 r. w sprawie możliwości odbywania podróży służbowej przez pracownika zdalnego, przedstawione w odpowiedzi na pytanie „Dziennika Gazeta Prawna”.

⁸⁵ Dz.U. Nr 43, poz. 246.

precyzowanie definicji podróży służbowej pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy, by w przypadku każdego wyjazdu realizowanego w ramach wykonywania polecenia pracodawcy poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy, pracownikowi przysługiwały należności z tytułu podróży służbowej wypłacane pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach. W przypadku kierowców obowiązuje zatem autonomiczna względem art. 77⁵ k.p. definicja podróży służbowej. W przypadku kierowców, tj. pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy⁸⁶, podróżą służbową nie jest wyjazd poza stałe miejsce pracy, tylko poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy. Określenie w umowie o pracę miejsca pracy kierowcy jako miejscowości lub obszar geograficzny pozostaje więc bez znaczenia dla stwierdzenia, czy kierowca pozostaje w podróży służbowej czy nie. Nawet krótkotrwały wyjazd poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy będzie stanowić podróż służbową, przy czym nabycie prawa do diety zależy w tym przypadku od czasu trwania tej podróży (dieta przysługuje za podróż dłuższą niż osiem godzin).

Artykuł 21a u.c.p.k. stanowi, że kierowcy będącemu w podróży służbowej przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w art. 77⁵ § 3–5 k.p.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 24.11.2016 r., K 11/15⁸⁷, orzekł, że art. 21a u.c.p.k. w zw. z art. 77⁵ § 2, 3 i 5 k.p. w zw. z § 16 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia z 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do kierowców wykonujących przewozy w transporcie międzynarodowym, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji RP.

Uzasadniając powyższe orzeczenie, Trybunał wskazał dwa powody niezgodności z Konstytucją:

- 1) wadliwość legislacyjną – sporny przepis przewiduje bowiem niedopuszczalne z punktu widzenia prawidłowej legislacji „kaskadowe” odesłania do innych przepisów, tj. odsyła do art. 77⁵ § 5 k.p., a ten przepis z kolei zawiera odesłanie do przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p.;
- 2) uznanie przez Trybunał Konstytucyjny specyfiki pracy kierowców – według Trybunału przepisy ustawy o czasie pracy kierowców odsyłają do regulacji nieprzystających do wykonywania zawodu kierowcy w transporcie międzynarodowym; regulacje kodeksowe odnośnie do podróży służbowej w założeniu dotyczą incydentalnych podróży służbowych (tj. takich, które nie stanowią istoty wykonywa-

⁸⁶ Stanowisko zgodne z rozumieniem tego pojęcia przez Główny Inspektorat Pracy.

⁸⁷ OTK-A 2016, poz. 93. Wyrok został wydany w związku ze skargą Związku Pracodawców „Transport i Logistyka Polska” i żądaniem stwierdzenia niezgodności z Konstytucją RP art. 21a u.c.p.k.

nej pracy), podczas gdy istotą pracy kierowcy jest podróż, a więc całkowite przeciwieństwo sposobu pracy „stacjonarnej”, jaką wykonuje większość pracowników.

Trybunał Konstytucyjny w konkluzji wskazał na potrzebę odrębnego uregulowania kwestii podróży służbowych kierowców ze względu na ich specyfikę pracy. Odesłanie proste do przepisu Kodeksu pracy nie wystarcza i jest nieprawidłowe z punktu widzenia zasady państwa prawnego. Po wyroku TK konieczne jest zatem nowe podejście do treści normatywnej art. 77⁵ k.p. w kontekście świadczeń przysługujących kierowcom z tytułu podróży służbowych w transporcie międzynarodowym. Przepis ten ma jednak nadal odpowiednie zastosowanie do kierowców, do czasu odmiennego uregulowania kwestii przez ustawodawcę⁸⁸.

Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, po wyroku TK z 24.11.2016 r., K 11/15, do pracowników – kierowców w transporcie międzynarodowym nadal znajdują jednak zastosowanie reguły rozliczania podróży służbowej przewidziane w art. 77⁵ k.p. Zastosowanie tego przepisu wynika z art. 5 k.p. i jego odpowiednika, czyli art. 4 u.c.p.k.⁸⁹ W wyroku z 27.02.2019 r., II PK 285/17⁹⁰, Sąd Najwyższy wskazał, że po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 24.11.2016 r., K 11/15, art. 77⁵ k.p. nadal ma odpowiednie zastosowanie do czasu pracy kierowców.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego można zidentyfikować następujące linie orzecznicze. Po pierwsze, zgodnie z wyrokiem SN z 21.02.2017 r., I PK 300/15⁹¹, po wyroku TK z 24.11.2016 r., K 11/15, nie stosuje się art. 21a u.c.p.k., ale stosuje się art. 77⁵ § 5 k.p., gdy pracodawca nie uregulował zasad zwrotu należności z tytułu podróży służbowej w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę⁹². Po drugie, w przypadku obowiązywania u pracodawcy zakładowych unormowań dotyczących ryczałtu za noclegi w zagranicznej podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym stosuje się te unormowania, nawet jeżeli stawki ryczałtu za nocleg były niższe od ustalonych przepisami wydanymi na mocy art. 77⁵ k.p., a pojazd był wyposażony w kabinę do spania⁹³. Po trzecie, w przypadku uregulowania prawa do ryczałtu w postanowieniach dotyczących diet, przyznane w regulaminie wynagradzania świadczenie nazwane dietą i przekraczające wielokrotnie jej wysokość z powszechnie obowiązujących przepisów, może zaspokajać należności pracownika

⁸⁸ Por. wyrok SN z 30.05.2017 r., II PK 122/16, LEX nr 2312474.

⁸⁹ Por. postanowienie SN z 7.02.2019 r., I PK 117/18, LEX nr 2617934.

⁹⁰ LEX nr 2629864.

⁹¹ LEX nr 2242158.

⁹² Zob. także wyrok SN z 8.03.2017 r., II PK 409/15, LEX nr 2306366 i wyrok SN z 8.03.2017 r., II PK 410/15, LEX nr 2306367.

⁹³ Wyrok SN z 9.03.2017 r., I PK 309/15, LEX nr 2273875; uchwała SN (7) z 26.10.2017 r., III PZP 2/17, LEX nr 2379708.

także w strefie ryczałtu za noclegi⁹⁴. Brak regulacji zasad zwrotu tych kosztów w zakładowych źródłach prawa pracy lub umowie o pracę obliguje do ich rekompensaty za pomocą powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Powszechnym przepisem prawa pracy jest art. 77⁵ § 1 k.p., podstawowym zaś kosztem związanym z podróżą służbową jest koszt noclegu. Artykuł 322 k.p.c. znajduje zastosowanie, gdy ustalenie (udowodnienie) wysokości roszczenia napotyka na pewne obiektywne trudności dowodowe (np. wynikające z braku właściwie prowadzonej ewidencji wyjazdów pracowników w podróże służbowe⁹⁵). Przepis ten nie stanowi podstawy dla modyfikacji wysokości roszczenia dochodzonego przez pracownika w innych okolicznościach (z innych powodów). Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza także stosowanie art. 322 k.p.c. w sprawach ryczałtowych, gdy ryczałt za nocleg został ustalony w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę na niższym poziomie niż w rozporządzeniu wydanym na podstawie 77⁵ k.p., gdyż wówczas sąd pracy ma obowiązek badać, czy przyjęty u danego pracodawcy regulaminowy pułap ryczałtu zapewniał pracownikowi realną możliwość zaspokojenia jego potrzeb noclegowych w odpowiednich warunkach⁹⁶.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wydanym po wyroku TK z 24.11.2016 r., K 11/15, wskazuje się ponadto, że „(...) istota ryczałtu jako świadczenia kompensacyjnego polega na tym, iż świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywście poniesionych kosztów i ma na celu uproszczenie wzajemnych rozliczeń. W rezultacie, jeśli pracownik ich rzeczywście nie poniesie, to i tak przysługuje mu ustalony ryczałt. Wynika to z założenia, że każde zatrudnienie wiąże się z kosztami dotyczącymi pracy, które w całości obciążają pracodawcę. Zatem niedopuszczalne jest przerzucanie na pracownika kosztów noclegu w podróży służbowej. To na pracodawcy spoczywa powinność zabezpieczenia odpowiednich warunków noclegowych w podróży służbowej, a obowiązek ten może zostać zrealizowany albo przez zorganizowanie odpowiednich warunków umożliwiających odpoczynek (nocny), albo przez ustanowienie ryczałtu w wysokości dającej możliwość zrealizowania tej potrzeby we własnym zakresie. Nie ma natomiast znaczenia okoliczność, czy pracownik faktycznie ze sposobności tej skorzysta, czy też wybierze rozwiązanie «ekonomiczne»⁹⁷.

„Umowa o pracę może być źródłem prawa określającym świadczenia z tytułu zwrotu kosztów podróży służbowych kierowców w transporcie międzynarodowym, nawet gdy odwołuje się do przepisów rozporządzenia wykonawczego do art. 77⁵ § 2 k.p.”⁹⁸.

⁹⁴ Wyrok SN z 30.05.2017 r., I PK 154/16, LEX nr 2353606 oraz wyrok z 30.05.2017 r., I PK 148/16, LEX nr 2319690.

⁹⁵ Zob. wyrok SN z 18.12.2018 r., II PK 245/17, LEX nr 2609118.

⁹⁶ Wyrok SN z 13.12.2017 r., III PK 6/17, LEX nr 2428244.

⁹⁷ Por. postanowienie SN z 6.02.2019 r., II PK 9/18, LEX nr 2616220.

⁹⁸ Wyrok SN z 16.01.2019 r., I PK 224/17, LEX nr 2607297 oraz wyrok SN z 19.12.2018 r., I PK 198/17, LEX nr 2594063.

„(...) nocleg w kabinie samochodu nie jest równoznaczny z zapewnieniem kierowcy bezpłatnego noclegu, wymaganym w standardzie wyższym niż «kabinowy», natomiast art. 8 ust. 2 i ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów odnoszących się do transportu drogowego (Dz.Urz. UE L z 2006 r. Nr 102, str. 1), ani wyrok Trybunału Konstytucyjnego sygn. K 11/15 prawa do takiej rekompensaty nie wyłączają w całości. W sferze innej niż państwowa lub samorządowa – o wysokości zwrotu kosztów podróży decyduje pracodawca prywatny, przy czym ryczałt za nocleg w podróży służbowej kierowcy zatrudnionego w transporcie międzynarodowym może zostać uzgodniony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (art. 77⁵ § 3 k.p.) poniżej 25% limitu z rozporządzenia w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. (...) Oznacza to dopuszczalność ustalenia w regulacji zakładowej lub umownej prawa pracy spornego ryczałtu w kwocie niższej od 25% limitu kosztów noclegu hotelowego za granicą”⁹⁹.

„(...) świadczenie nazwane w wewnętrznych aktach zakładowych (w tym umowach o pracę) jako «dieta», «ryczałt» czy «delegacja» mogą kompensować różne koszty związane z podróżą służbową takie jak dieta, czy ryczałt za nocleg. Ustalenie, co konkretnie kryje się pod pojęciem użytym w regulacjach wewnętrznych lub w umowie o pracę, wymaga sądowej wykładni odpowiednich postanowień aktów wewnętrznych oraz umowy o pracę, uwzględniającej wszystkie istotne okoliczności sprawy. (...) Jeżeli przyznane w umowie o pracę świadczenie nazwane «dietą» przekraczało wielokrotnie wysokość diety wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów (...), to część tego świadczenia mogła być potraktowana jako dieta przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży, a pozostała część stanowić pokrycie innych wydatków, w tym kosztów noclegu (choćby w postaci ryczałtu za nocleg, nawet niższego od wynikającego z § 9 ust. 2 rozporządzenia z dnia 19 grudnia 2002 r.”¹⁰⁰.

„Pracodawca wywiązuje się z obowiązku zapewnienia bezpłatnego noclegu kierowcy w transporcie międzynarodowym przez wskazanie utworzonych przez siebie baz noclegowych, jeżeli pracownik miał realną możliwość skorzystania z noclegu w tych bazach (§ 16 rozporządzenia Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, Dz.U. z 2013 r. poz. 167)”¹⁰¹.

⁹⁹ Wyrok SN z 28.03.2019 r., I PK 2/18, LEX nr 2645162.

¹⁰⁰ Wyrok SN z 19.12.2018 r., I PK 198/17.

¹⁰¹ Wyrok SN z 7.12.2017 r., II PK 280/16, OSNAPiUS 2018/9, poz. 118.

Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w orzecznictwie diety i inne należności wypłacane kierowcom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym przyznane na pokrycie zwiększonych wydatków na wyżywienie czy noclegi nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, dlatego nie podlegają składkom ubezpieczeniowym¹⁰². Koszty podróży służbowej nie stają się wynagrodzeniem za pracę tylko z tej przyczyny, że art. 77⁵ k.p. przewiduje regulację ich dotyczącą w regulaminie wynagradzania¹⁰³. Należności z tytułu podróży służbowych nie są elementem wynagrodzenia pracowników (choć w praktyce tak są przez nich traktowane). Nie odzwierciedlają rodzaju wykonywanej pracy ani kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, nie uwzględniają także ilości i jakości świadczonej pracy (por. art. 78 k.p.). Są częścią kosztów pracy obciążających pracodawcę, które pracodawca powinien zwrócić pracownikowi – rozliczyć się z nim z tego tytułu. Do wydatków ponoszonych z tytułu podróży służbowych należy odnieść się raczej tak jak do zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi niż jak do wynagrodzenia za pracę. Dlatego należności przekazane pracownikom z tego tytułu mogą być rozliczane, zaliczane czy też „potrącane” z kwot nienależnie im wypłaconych („nadpłaconych”). Nawet jednak przy braku podstaw do takiego potrącenia, znaczna nadpłata należności z tytułu podróży służbowych winna być oceniona w kontekście nadużycia prawa podmiotowego do żądania kolejnych należności na pokrycie wydatków w trakcie odbywanych przez pracownika podróży służbowych, zwłaszcza gdy pracodawca zgłasza zarzuty w tym zakresie¹⁰⁴.

Fakt nieskładania przez pracownika na bieżąco wniosków o wypłatę ryczałtów za noclegi nie może pozbawić go ich wypłaty, skoro w regulaminie wynagradzania nie określono terminów składania wniosków o wypłatę spornych należności ani ewentualnych skutków niezłożenia ich w terminie. W takiej sytuacji pracownik, który domaga się wypłaty ryczałtów po upływie znacznego czasu od momentu zakończenia podróży służbowej, nie może jedynie rościć sobie wyłącznie prawa do odsetek za zwłokę w wypłacie spornych ryczałtów, do których wypłaty mógłby utracić prawo tylko w razie upływu okresu przedawnienia roszczenia (art. 291 § 1 k.p.) i to w przypadku skutecznego powołania się przez pracodawcę na zarzut przedawnienia¹⁰⁵. Brak rachunku za nocleg oznacza, że pracownikowi przysługuje ryczałt za nocleg w wysokości 25% limitu. Racjonalność tego rozwiązania oznacza, że faktycznie wybór należy do pracownika, który albo przedkłada rachunek, albo uzyskuje prawo do ryczałtu. Ryczałt przysługuje w razie nieprzedłożenia rachunku, czyli taka sytuacja jest kwalifikowana jako koszt nieudokumentowany, który nie znajduje pokrycia w fakturze VAT czy też paragonie fiskalnym. Taki nieudokumentowany koszt noclegu obejmuje nie tylko udostępnienie miejsca do

¹⁰² Wyrok SN z 24.11.2011 r., I UK 180/11, LEX nr 1109119.

¹⁰³ Wyrok SN z 19.12.2017 r., I PK 249/16, LEX nr 2440465.

¹⁰⁴ Wyrok SN z 6.02.2018 r., III PK 158/16, LEX nr 2450254.

¹⁰⁵ Postanowienie SN z 18.04.2018 r., II PK 152/17, LEX nr 2549223.

spania, lecz także dostęp do pomieszczeń sanitarnych, zakup i pranie pościeli itd.¹⁰⁶ Premia wypłacana powodowi, nawet wówczas, gdy ma charakter uznaniowy i jest nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p., to jednak pozostaje w bezpośrednim związku z wykonywaniem przez pracownika (choćby ponadprzeciętnych) obowiązków służbowych. Nie może zatem stanowić rekompensaty kosztów podróży służbowej, w tym ryczałtów za noclegi, albowiem zupełnie różny jest charakter prawny obu tych świadczeń. Obowiązek wypłaty ryczałtu za noclegi jako elementu kosztów podróży służbowej wynika z konkretnych przepisów kodeksowych, którego realizacja nie może zostać zastąpiona przez wypłatę premii¹⁰⁷.

§ 2. Z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują:

- 1) diety;
- 2) zwrot kosztów:
 - a) przejazdów,
 - b) dojazdów środkami komunikacji miejscowej,
 - c) noclegów,
 - d) innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

1. Z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują:

- 1) diety,
- 2) zwrot kosztów:
 - przejazdów,
 - dojazdów środkami komunikacji miejscowej,
 - noclegów,
 - innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Jak wynika z treści komentowanego przepisu, pracownikom przysługują analogiczne rodzaje świadczeń niezależnie od tego, czy odbywają podróż krajową czy też zagraniczną. Poszczególne świadczenia należne w ramach delegacji krajowej i zagranicznej różnią się zasadniczo tylko wysokością, jednak należy również zwrócić uwagę na odmienne zasady ich przyznawania, zgodnie z którymi:

- dieta z tytułu delegacji krajowej przysługuje w związku ze zwiększonymi kosztami żywienia;

¹⁰⁶ Wyrok SN z 21.02.2017 r., I PK 300/15, OSP 2017/11, poz. 116.

¹⁰⁷ Wyrok SN z 13.03.2018 r., I PK 360/16, LEX nr 2508180.

- dieta z tytułu delegacji zagranicznej przeznaczona jest na pełne koszty wyżywienia.

W przypadku tzw. innych niezbędnych wydatków powinny one być:

- udokumentowane,
- określone lub uznane przez pracodawcę,
- odpowiednie do uzasadnionych potrzeb.

Co do zasady nie ma przeszkód, aby wszystkie należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zostały określone w postaci jednego ryczałtu. Sformułowanie „na pokrycie kosztów związanych z podróżą”, o którym mowa w art. 77⁵ § 1 k.p., ma szeroki kontekst i obejmuje wszystkie koszty, między innymi dietę oraz koszty noclegu¹⁰⁸.

- Diety i inne należności za czas krajowej oraz zagranicznej podróży służbowej pracownika, które zostały przyznane przy spełnieniu wskazanych wymogów, do wysokości limitów określonych przez komentowane rozporządzenie:
 - są wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a u.p.d.o.f.);
 - nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (§ 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe¹⁰⁹).

Pracodawca może według własnego uznania kształtować korzystniejsze zasady zwrotu swoim pracownikom kosztów poniesionych w czasie podróży służbowej. Dla celów podatkowych charakter wiążący i ostateczny mają jednak przepisy dotyczące należności przysługujących pracownikom zatrudnionym w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej¹¹⁰. Przykładowo, gdy pracodawca spoza sfery budżetowej ustali w przepisach wewnątrzzakładowych warunki wypłacania należności za czas podróży służbowej krajowej w wyższej wysokości niż wynikająca z przepisów komentowanego rozporządzenia, część wypłaconej diety, stanowiąca nadwyżkę ponad limit diety krajowej ustalony w komentowanym rozporządzeniu, będzie stanowić dla pracowników przychód ze stosunku pracy, który podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym oraz oskładkowaniu. Zgodnie ze stanowiskiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie wyrażonym w wyroku z 14.07.2017 r., III SA/Wa 1983/16¹¹¹, na gruncie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych istotne jest, że niezależnie od

¹⁰⁸ Wyrok SN z 24.01.2019 r., I PK 219/18, LEX nr 2610275.

¹⁰⁹ Dz.U. z 2023 r. poz. 728 ze zm.

¹¹⁰ Tak wyrok NSA z 11.09.2015 r., II FSK 1516/13, LEX nr 1785860.

¹¹¹ LEX nr 2353359.

formy, w jakiej pracodawca zapewnia pracownikom wyżywienie podczas wykonywania zadań służbowych poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, ze zwolnienia od podatku korzysta tylko ta część otrzymanego świadczenia związanego z wyżywieniem, która nie przekracza wysokości diety określonej w przepisach Ministra Pracy i Polityki Społecznej [Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej] wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p.

3. Należności z tytułu podróży służbowych przysługują na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową i nie posiadają cech charakteryzujących wynagrodzenie za pracę, co potwierdza orzecznictwo sądowe.

Przykładowo w wyroku z 17.02.2012 r., III UK 54/11¹¹², Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że diety i inne świadczenia przysługujące z tytułu podróży nie stanowią wynagrodzenia za pracę, lecz inne świadczenia związane z pracą, natomiast w wyroku z 24.11.2011 r., I UK 180/11¹¹³, uznał, że diety i inne należności wypłacane kierownikom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym przyznane na pokrycie zwiększonych wydatków na wyżywienie czy noclegi nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę.

Również wyroku z 17.02.2012 r., III UK 54/11, Sąd Najwyższy potwierdził, że dieta nie korzysta z ochrony przewidzianej przez przepisy prawa pracy dla wynagrodzenia za pracę. Czym innym jest bowiem wykonywanie pracy za wynagrodzeniem, a czym innym podróż służbowa, ponieważ diety i inne świadczenia przysługujące z tytułu tej podróży nie stanowią wynagrodzenia za pracę, lecz inne świadczenia związane z pracą. Dieta nie jest wynagrodzeniem za pracę i nie podlega ochronie z art. 87 § 1 k.p.¹¹⁴ Zgodnie jednak z art. 831 § 1 pkt 1 k.p.c. sumy i świadczenia w naturze wyasygnowane na pokrycie wydatków lub wyjazdów w sprawach służbowych nie podlegają egzekucji.

4. Przepisy komentowanego rozporządzenia nie wymieniają wszystkich wydatków objętych dyspozycją § 2 pkt 2 lit. d. Nie ograniczają również ich wysokości, pozostawiając to w gestii pracodawcy. Pracodawca decyduje zatem o zwrocie faktycznie poniesionych przez pracownika wydatków, które nie są limitowane i które muszą mieć związek z wykonaną podróżą, a ponadto muszą być prawidłowo udokumentowane. Minister Finansów w interpretacji indywidualnej z 31.03.2011 r., DD3/033/205/KDJ/10/PK-1417¹¹⁵, stwierdził, że z przepisu określającego obowiązek pracodawcy zwrócenia pracownikowi wydatków poniesionych przez niego w czasie podróży służbowej, których zasadność poniesienia pracodawca zaakceptował, wynika, że pracownik musi najpierw ponieść wydatki, aby pracodawca mógł dokonać ich zwrotu.

¹¹² LEX nr 1157573.

¹¹³ LEX nr 1109119.

¹¹⁴ Wyrok SN z 10.01.2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008/11–12, poz. 155.

¹¹⁵ Zob. sip.mf.gov.pl.

§ 3. 1. Środek transportu właściwy do odbycia podróży krajowej lub po-

dróży zagranicznej, a także jego rodzaj i klasę, określa pracodawca.

2. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości udokumentowanej biletami lub fakturami obejmującymi cenę biletu środka transportu, wraz ze związanymi z nimi opłatami dodatkowymi, w tym miejscówkami, z uwzględnieniem posiadanej przez pracownika ulgi na dany środek transportu, bez względu na to, z jakiego tytułu ulga przysługuje.

3. Na wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na przejazd w podróży krajowej lub podróży zagranicznej samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym własnością pracodawcy.

4. W przypadkach, o których mowa w ust. 3, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu, ustaloną przez pracodawcę, która nie może być wyższa niż określona w przepisach wydanych na podstawie art. 34a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 2201, z późn. zm.).

1. Zgodnie z przepisem § 3 rozporządzenia pracodawca określa środek transportu właściwy do odbycia podróży krajowej lub zagranicznej, a także jego rodzaj i klasę.

Określając środek transportu, ze względów praktycznych warto mieć na uwadze, że wyższe koszty transportu mogą się wiązać ze znacznym skróceniem czasu podróży pracownika, co ma istotne znaczenie na przykład dla jego wcześniejszego powrotu z wyjazdu i możliwości stawienia się w pracy w następnym dniu. Po powrocie z delegacji pracownikowi przysługuje bowiem co najmniej osiem godzin odpoczynku nocnego (którego nie należy mylić z odpoczynkiem dobowym). Niezapewnienie tego odpoczynku usprawiedliwia nieobecność pracownika w pracy w kolejnym dniu. Jeżeli więc pomiędzy powrotem pracownika z delegacji a godziną rozpoczęcia pracy w następnym dniu upłynie mniej niż osiem godzin, to pracownik może nie świadczyć pracy w tym dniu, usprawiedliwiając swoją nieobecność przez złożenie pracodawcy stosownego oświadczenia na podstawie § 3 pkt 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Zasada ta nie ma jednak zastosowania, gdy pracownik podróżował środkami komunikacji wyposażonymi w miejsce do spania, na przykład pociągiem w przedziale sypialnym.

Przepisy prawa pracy nie przewidują jakichkolwiek ograniczeń w wyborze środka transportu w podróży służbowej. Pracodawca może określić przykładowo, że podróż będzie się odbywać:

- jednym rodzajem środka transportu lub kilkoma;
- transportem publicznym (np. pociągiem) bądź prywatnym (np. samochodem służbowym);

- środkiem transportu należącym do pracodawcy lub nienależącym do pracodawcy (tj. stanowiącym własność pracownika bądź osoby trzeciej, takim jak samochód osobowy czy motocykl).

Pracodawca nie ma jednak możliwości narzucenia pracownikowi wykorzystania swojego prywatnego samochodu. Pracodawca może jedynie – zgodnie z przepisami – wyrazić zgodę na odbycie podróży samochodem, który do niego nie należy.

Przed zmianą przepisów, która weszła w życie 1.03.2013 r., pracodawca mógł na wniosek pracownika zezwolić na odbycie pojazdami niebędącymi własnością pracodawcy, takimi jak samochód osobowy, motocykl lub motorower, wyłącznie podróży służbowej krajowej, a w przypadku podróży zagranicznej pracownik mógł pojechać jedynie własnym samochodem osobowym. Oznacza to, że koszty podróży służbowych odbywanych przed 1.03.2013 r. – nawet za zgodą pracodawcy – innymi środkami transportu niż przewidziane uprzednio obowiązującymi przepisami nie korzystały ze zwolnienia ze składek ZUS i podatku.

Przejazd pojazdem niebędącym własnością pracodawcy odbywa się na wniosek pracownika. W przypadku gdy pracownik wybierze inny środek transportu niż wskazany przez pracodawcę w poleceniu wyjazdu, tj. przykładowo pojedzie samochodem prywatnym zamiast służbowym albo klasą pociągu wyższą niż określona przez pracodawcę, musi liczyć się z tym, że pracodawca zwróci mu tylko koszty tego transportu, który wskazał w poleceniu wyjazdu. Odstępstwo od wskazanego w poleceniu środka transportu jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach, na przykład jeżeli pracodawca wyrazi na to uprzednią zgodę (przykładowo w rozmowie telefonicznej, w związku z opóźnieniem pociągu i możliwością przejazdu autobusem dalekobieżnym) bądź gdy zmiana środka transportu uzasadniona jest inną obiektywną sytuacją faktyczną, która powoduje niemożność podróży wskazanym przez pracodawcę środkiem transportu.

2. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów transportu przejazdu w wysokości udokumentowanej:
 - biletami lub
 - fakturami.

Zwrot kosztów na podstawie wskazanych dowodów zakupu obejmuje nie tylko cenę biletu, ale również związane z przejazdem opłaty dodatkowe, takie jak na przykład miejscówki.

Jeżeli pracownik nie przedstawi pracodawcy biletów bądź faktur potwierdzających koszty przejazdu, pracodawca może odmówić zwrotu kosztów przejazdu, chyba że pra-

ownik będzie w stanie wykazać faktyczne odbycie przejazdu zgodnie z poleceniem pracodawcy oraz wysokość poniesionych kosztów.

Zwrot kosztów przejazdu przysługuje z uwzględnieniem posiadanej przez pracownika ulgi na dany środek transportu bez względu na to, z jakiego tytułu ulga przysługuje. Może to być zatem zarówno ulga z tytułu posiadania statusu ucznia, studenta czy emeryta, jak i ulga z tytułu zatrudnienia u pracodawcy będącego przewoźnikiem (np. wydana przez podmiot zajmujący się przewozem osób legitymacja uprawniająca do przejazdów w obniżonej cenie, przekazana pracownikowi przez pracodawcę). Dla pracodawcy bez znaczenia jest przy tym to, czy pracownik, wyjeżdżając, miał przy sobie dokumenty posiadające uprawnienie do ulgi. Jeśli bowiem przykładowo ich nie zabrał i w konsekwencji nie mógł skorzystać z przysługującej ulgi, to pracodawca nie będzie ponosił z tego tytułu konsekwencji i powinien zwrócić pracownikowi jedynie koszty do wysokości zakupu biletu ulgowego. Za koszty związane z transportem w ramach podróży służbowej nie mogą być natomiast uznane koszty zakupu dla pracownika przez pracodawcę dokumentu pozwalającego na tańsze przejazdy, na przykład karty uprawniającej do zniżki lub biletu miesięcznego.

W przypadku odbycia podróży służbowej pojazdem niebędącym własnością pracodawcy, pracownikowi przysługuje od pracodawcy zwrot kosztów w postaci ryczałtu (tzw. kilometrówka). Maksymalną wysokość tego ryczałtu za 1 km określają przepisy rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25.03.2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy¹¹⁶. Wskazane w tym rozporządzeniu stawki ryczałtu są jednolite dla delegacji krajowych i zagranicznych, i wynoszą maksymalnie:

- 1) dla samochodu osobowego:
 - o pojemności skokowej silnika do 900 cm³ – 0,89 zł,
 - o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ – 1,15 zł;
- 2) dla motocykla – 0,69 zł;
- 3) dla motoroweru – 0,42 zł.

Różnica między kwotą faktycznie wypłaconą a maksymalną kwotą wynikającą z przepisów będzie opodatkowana i oskładkowana zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi.

§ 4. 1. Pracownikowi, który w czasie podróży krajowej lub podróży zagranicznej poniósł inne niezbędne wydatki związane z tą podróżą, określone lub uznane przez pracodawcę, zwraca się je w udokumentowanej wysokości.

¹¹⁶ Dz.U. Nr 27, poz. 271 ze zm.

2. Wydatki, o których mowa w ust. 1, obejmują opłaty za bagaż, przejazd drogami płatnymi i autostradami, postój w strefie płatnego parkowania, miejsca parkingowe oraz inne niezbędne wydatki wiążące się bezpośrednio z odbywaniem podróży krajowej lub podróży zagranicznej.

1. Powyższy obowiązek zwrotu dotyczy zarówno podróży krajowych, jak i zagranicznych. Paragraf 4 ust. 1 rozporządzenia wskazuje na obowiązek zwrotu przez pracodawcę pracownikowi wydatków nie tylko określonych przez pracodawcę, ale również tych, które nie zostały przez niego określone (zaplanowane) przed wyjazdem, ale zostały uznane – a więc pracodawca zaakceptował je – bądź to uprzednio przed dokonaniem wydatku, bądź to następnie, na przykład po powrocie pracownika, na etapie rozliczenia kosztów podróży służbowej. Nie każdy wydatek może bowiem zostać zaplanowany/przewidziany przez pracodawcę przed wyjazdem. W przypadku nieplanowanych wydatków ponoszonych w trakcie podróży służbowej dobrą praktyką jest skonsultowanie przez pracownika przed ich poniesieniem zasadności (niezbędności) poniesienia wydatku oraz wysokości z osobą wskazaną przez pracodawcę (np. bezpośrednim przełożonym lub osobą z działu księgowości), szczególnie w przypadku wydatków większej wartości. Poczynienie takiego niezgodnionego wydatku może zostać przez pracodawcę poczytane jako naruszenie przez pracownika obowiązku lojalności względem pracodawcy i dbałości o jego interesy. Zgodnie bowiem z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z 23.05.2014 r., II PK 32/14¹¹⁷: „Powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy (...). W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy”.
2. Przepis stanowi, że wydatki mają zostać poniesione „w czasie podróży”, jednak uzasadnione wydaje się przyjęcie, że w niektórych przypadkach zwrot kosztów powinien dotyczyć również wydatków poniesionych w związku z podróżą, nawet jeżeli koszty te zostały poniesione jeszcze przed podróżą, przykładowo gdy pracownik jeszcze przed wyjazdem opłaca sobie przelewem internetowym koszty parkowania za granicą, w miejscu i w czasie, w którym będzie wykonywał zadanie służbowe bądź bilety wstępu na targi lub pokazy, na które został wysłany.

¹¹⁷ LEX nr 2026395.

3. Ustawodawca wymaga, aby wydatki, które mają zostać zwrócone pracownikowi, były niezbędne, czyli konieczne potrzebne, tj. takie, bez których poniesienia zadanie służbowe nie mogłoby zostać w ogóle wykonane bądź mogłoby zostać wykonane niewłaściwie, przykładowo z opóźnieniem. Takim wydatkiem będzie koszt przejazdu płatną autostradą, o ile autostrada stanowi najszybszą lub z innych względów najbardziej uzasadnioną trasę czy koszt zwiększonej opłaty za bagaż, jeżeli pracownik przewozi w tym bagażu przykładowo sprzęt i narzędzia, które posłużą mu do wykonania zadania, a nie rzeczy prywatne (np. prezenty dla rodziny mieszkającej za granicą). W przypadku gdy wydatek nie spełnia przymiotu niezbędności (tj. zadanie służbowe może zostać wykonane bez konieczności jego poniesienia), poniesienie go może zostać zakwestionowane.

Dyrektor Izby Skarbowej w Poznaniu w interpretacji z 25.08.2014 r., ILPB1/415-532/14-4/AMN¹¹⁸, wskazał, że „(...) zwrot wydatków poniesionych przez pracowników w czasie podróży służbowej własnym środkiem transportu, obejmujących opłaty za przejazd płatnymi odcinkami autostrady oraz opłaty parkingowe, związanych z wykorzystaniem w podróży służbowej samochodu prywatnego, jest dla pracowników zwolniony z opodatkowania zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a) ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych”.

4. Wydatki mają zostać udokumentowane, choć przepis nie wskazuje, w jaki sposób, co oznacza, że pracodawca powinien honorować zarówno potwierdzenia, takie jak faktury, rachunki czy paragony, jak i przykładowo wydruki kart za przejazd autostradą czy bilety parkingowe bądź bilety wstępu.

Zwrot wydatków powinien zostać dokonany w wysokości udokumentowanych kosztów poniesionych przez pracownika. Zwrot wyższej kwoty będzie się zatem wiązać z obowiązkiem opodatkowania i oskładkowania różnicy przekraczającej wartość wydatków wynikającą z przedłożonych przez pracownika dokumentów.

5. Katalog wydatków, o których mowa w § 4 ust. 1 rozporządzenia, jest otwarty, o czym świadczy jedynie przykładowe wymienienie przez ustawodawcę w § 4 ust. 2 komentowanego przepisu wydatków, takich jak opłaty za bagaż, przejazd drogami płatnymi i autostradami, postój w strefie płatnego parkowania, miejsca parkingowe. Jest to uzasadnione, przewidzenie bowiem wszelkich możliwych rodzajów wydatków, jakie mogą być bezpośrednio związane z odbywaniem podróży służbowych, jest niemożliwe. Dodatkowo zatem ustawodawca pozwala na zwrot przez pracodawcę również innych niezbędnych wydatków wiążących się bezpośrednio z odbywaniem podróży krajowej lub podróży zagranicznej. Mogą to być przykładowo:

- opłaty wizowe ponoszone w związku z podróżą zagraniczną do kraju, gdzie wymagana jest wiza (wydatek poniesiony przez pracownika na zakup wizesy w zwią-

¹¹⁸ LEX nr 245775.

ku z odbywaną przez niego zagraniczną podróżą służbową, a następnie zwrócony mu przez pracodawcę, korzysta ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych)¹¹⁹;

- koszty wykupienia ubezpieczenia medycznego¹²⁰;
- bilety wstępu na wydarzenia ściśle związane z wykonaniem zadania służbowego (np. na targi, pokazy);
- koszty prania odzieży służbowej.

Do wydatków w rozumieniu komentowanego przepisu nie zalicza się kosztów wyżywienia w czasie podróży służbowej¹²¹.

§ 5. 1. Pracownik dokonuje rozliczenia kosztów podróży krajowej lub podróży zagranicznej nie później niż w terminie 14 dni od dnia zakończenia tej podróży.

2. Do rozliczenia kosztów podróży, o których mowa w ust. 1, pracownik załącza dokumenty, w szczególności rachunki, faktury lub bilety potwierdzające poszczególne wydatki; nie dotyczy to diet oraz wydatków objętych ryczałtami. Jeżeli przedstawienie dokumentu nie jest możliwe, pracownik składa pisemne oświadczenie o dokonanym wydatku i przyczynach braku jego udokumentowania.

3. W uzasadnionych przypadkach pracownik składa pisemne oświadczenie o okolicznościach mających wpływ na prawo do diet, ryczałtów, zwrot innych kosztów podróży lub ich wysokość.

1. Należności za podróże służbowe są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych i składek na ubezpieczenie społeczne, o ile wyjazd pracownika nosił znamiona podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ k.p., a wydatki z tego tytułu zostały poniesione, udokumentowane i rozliczone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Pracownik dokonuje rozliczenia kosztów podróży krajowej lub podróży zagranicznej nie później niż w terminie 14 dni od dnia zakończenia tej podróży. Zgodnie z art. 111 k.c., jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, to przy obliczaniu nie uwzględnia się terminu dnia, w którym nastąpiło to zdarzenie. Termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia.

¹¹⁹ Tak wyrok WSA w Gliwicach z 7.12.2011 r., I SA/GI 901/11, LEX nr 1089021.

¹²⁰ Wyrok NSA z 23.04.2013 r., II FSK 1741/11, LEX nr 1309997: „Jeżeli uzyskanie wizy i wjazd na terytorium innego państwa celem odbycia podróży służbowej uzależnione jest od potwierdzenia wykupienia ubezpieczenia medycznego, a brak tego ubezpieczenia skutkuje odmową wjazdu na terytorium danego kraju, to sam fakt ubezpieczenia trzeba rozpatrywać nie tyle w kategoriach osobistej korzyści oddelegowanego pracownika, co obowiązku pracodawcy zobowiązanego do wykonania określonych usług na rzecz obcego kontrahenta”.

¹²¹ Wyrok WSA w Gdańsku z 19.01.2016 r., I SA/Gd 1739/15, LEX nr 1981198.

Termin 14-dniowy jest terminem ostatecznym dla rozliczenia wydatków dotyczących danej podróży służbowej, co oznacza, że pracownik nie może wydłużać go na przykład w celu zbiorczego rozliczenia na koniec miesiąca wszystkich podróży odbytych przez pracownika w ciągu miesiąca – również tych zakończonych wcześniej niż 14 dni przed dokonaniem rozliczenia. Niedotrzymanie przez pracownika 14-dniowego terminu na rozliczenie delegacji służbowej nie daje jednak podstaw do odmowy zwrotu pracownikowi kosztów takiej podróży. Stanowi to natomiast naruszenie obowiązków przez pracownika, które może być w szczególności podstawą nałożenia kary porządkowej.

3. Zasadą jest, że rozliczenie kosztów związanych z podróżą służbową następuje na podstawie dokumentów potwierdzających ich faktyczne poniesienie, takich jak faktury VAT, bilety, paragony, rachunki, dowody zapłaty za przejazd płatnymi autostradami itp. W przypadku gdy pracownik odbywa podróż krajową lub zagraniczną samochodem niestanowiącym własności pracodawcy, do rozliczenia takiej podróży powinien dołączyć ewidencję przebiegu pojazdu. Ewidencja przebiegu pojazdu powinna zawierać w szczególności następujące dane: nazwę, siedzibę i NIP pracodawcy, imię i nazwisko oraz adres zamieszkania osoby używającej pojazd (delegowanego pracownika), numer rejestracyjny pojazdu i pojemność silnika, kolejny numer wpisu, datę wyjazdu, opis trasy (skąd – dokąd), cel wyjazdu, liczbę faktycznie przejechanych kilometrów, stawkę za jeden kilometr przebiegu, wartość wynikającą z przemnożenia liczby faktycznie przejechanych kilometrów i stawki za jeden kilometr przebiegu, wskazanie, do której delegacji dana ewidencja przebiegu pojazdu jest załącznikiem. Ewidencja przebiegu pojazdu stanowi jeden z dowodów niezbędnych, aby wydatki z tytułu używania samochodów osobowych niestanowiących własności podatnika zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów.

Udokumentowania nie wymagają wyłącznie należności wypłacane pracownikowi w formie ryczałtu, takie jak:

- diety,
- ryczałt za nocleg,
- ryczałt za dojazdy.

Przepisy nie określają, w jakiej formie ma nastąpić rozliczenie kosztów podróży służbowej, jednak dla celów dowodowych oraz dla ułatwienia dokonania rozliczenia rekomendowane jest sporządzenie takiego rozliczenia w formie pisemnej, według określonego przez pracodawcę wzoru. W praktyce jest ono sporządzane na odwrocie druku polecenia wyjazdu służbowego lub na karcie rozliczenia, której wzór funkcjonuje u pracodawcy. Do druku rozliczenia wyjazdu należy załączyć wszelkie dokumenty związane z rozliczeniem poniesionych kosztów podróży. Przepisy powszechne nie narzucają konieczności potwierdzenia pobytu w miejscowości docelowej. Taki obowiązek może jednak wynikać z regulacji wewnętrznych, przewidujących, że pracownik zobowiązany

jest, na przykład pod rygorem odpowiedzialności porządkowej, uzyskać potwierdzenie pobytu w miejscu docelowym (np. od klienta, instytucji czy jednostki, do której udał się w ramach podróży).

Na możliwość dokonania tzw. zbiorczego rozliczenia kosztów podróży wskazuje Dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w interpretacji indywidualnej z 20.12.2010 r., IBPBI/2/423-1214/10/PC¹²². Jeżeli na gruncie przepisów ustawy z 29.09.1994 r. o rachunkowości¹²³ zbiorcze polecenia wyjazdu służbowego stanowią dowody księgowe, będące podstawą wprowadzenia tych wydatków do ksiąg rachunkowych, to taki sposób udokumentowania faktu ich poniesienia jest wystarczający również dla celów podatku dochodowego od osób prawnych.

4. Zgodnie z § 5 ust. 3 rozporządzenia w uzasadnionych przypadkach pracownik składa pisemne oświadczenie o okolicznościach mających wpływ na prawo do diet, ryczałtów, zwrot innych kosztów podróży lub ich wysokość.

Jeżeli przedstawienie przez pracownika dokumentu potwierdzającego poniesienie kosztu nie jest możliwe, pracownik składa pisemne oświadczenie o dokonanym wydatku i przyczynach braku jego udokumentowania. Za uzasadnione należy uznać niewątpliwie sytuacje oparte na obiektywnych podstawach, takie jak okoliczności niezależne od pracownika, na przykład kradzież dokumentów, brak wydania dokumentu z przyczyn leżących po stronie podmiotu pobierającego opłatę (jak choćby awaria urządzenia). Oświadczenie pracownika stanowi w takim przypadku zamiennik dokumentu, który nie został przekazany pracodawcy, i powinno zawierać informację o rodzaju wydatku, wysokości poniesionego kosztu oraz przyczynach braku dokumentu (np. zgubienie, kradzież, zniszczenie).

Wątpliwości może budzić to, czy wystarczające jest samo oświadczenie, że pracownik przykładowo zgubił dokument potwierdzający dany wydatek lub z jakiś powodów zaniedbał jego pozyskania. W praktyce wielu pracodawców przyjmuje takie wyjaśnienia, szczególnie gdy okoliczność dotycząca konieczności poniesienia danego wydatku oraz jego wysokość nie budzą po stronie pracodawcy wątpliwości. Ponadto pracownik, w miarę możliwości, powinien zdobyć duplikat zgubionego dokumentu (np. faktury). Aby móc w pełni rozliczyć delegację, pracodawca powinien pozyskać od pracownika również inne niż rachunki i faktury informacje, między innymi:

- czy pracownikowi zapewniono całodienne lub częściowe wyżywienie;

¹²² Zob. sip.mf.gov.pl.

¹²³ Dz.U. z 2023 r. poz. 120 ze zm.

- czy pracownikowi zapewniono bezpłatny nocleg (np. przez podmiot, do którego pracownik udał się w delegację);
- godzina dotarcia przez pracownika do miejscowości docelowej (na potrzeby wypłaty ryczałtu noclegowego w delegacji krajowej).

ROZDZIAŁ 2

Podróż krajowa

§ 6. 1. Miejscowość rozpoczęcia i zakończenia podróży krajowej określa pracodawca.

2. Pracodawca może uznać za miejscowość rozpoczęcia lub zakończenia podróży krajowej miejscowość pobytu stałego lub czasowego pracownika.

1. Miejscowość rozpoczęcia i zakończenia podróży określa pracodawca. Pracodawca może uznać za miejscowość rozpoczęcia lub zakończenia podróży miejscowość pobytu stałego lub czasowego pracownika. Podróż służbowa rozpoczyna się w takim przypadku po opuszczeniu przez pracownika miejscowości pobytu wskazanej jako miejscowość początkowa tej podróży.

Dokonanie powyższego wskazania miejscowości pobytu pracownika jako miejscowości rozpoczęcia i zakończenia podróży pozwala pracodawcy na ograniczenie kosztów podróży, szczególnie w sytuacji, gdy odległość pomiędzy miejscem zamieszkania pracownika a miejscem docelowym podróży jest mniejsza niż odległość miejsca docelowego od miejsca pracy pracownika.

Dla rozliczenia podróży służbowej nie ma znaczenia odległość pomiędzy miejscem zamieszkania pracownika a miejscem, z którego faktycznie wyjeżdża środek transportu, którym pracownik ma rozpocząć podróż służbową. Przykładowo, jeżeli pracownik mający miejsce zamieszkania w Radomiu i pracujący na co dzień w Warszawie będzie odbywał podróż służbową samolotem z lotniska Chopina (i w poleceniu wyjazdu służbowego wpisano, że podróż rozpoczyna się z chwilą odlotu samolotu), czas dojazdu z miejsca zamieszkania na lotnisko nie będzie zaliczany do czasu podróży służbowej pracownika. Oznacza to, że również koszty poniesione przez pracownika w związku z dojazdem z domu na lotnisko nie będą rozliczane jako wydatki poniesione w ramach podróży służbowej.

2. Określając godzinę rozpoczęcia podróży, należy mieć na uwadze przepisy dotyczące czasu pracy. W szczególności, określając godzinę rozpoczęcia podróży służbowej, należy mieć na względzie kwestie związane z rekompensowaniem pracy w dni wolne z tytu-

łu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy bądź w niedzielę. Może się bowiem zdarzyć, że po rozpoczęciu podróży pracownik – jeszcze w drodze przypadającej w dniu wolnym – rozpocznie wykonywanie czynności służbowych na komputerze, co może zostać zakwalifikowane jako praca w godzinach nadliczbowych, o ile taka praca będzie się odbywać na polecenie lub za zgodą pracodawcy.

§ 7. 1. Dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi 45 zł za dobę podróży.

2. Należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży krajowej (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania służbowego w następujący sposób:

1) jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi:

- a) mniej niż 8 godzin – dieta nie przysługuje,**
- b) od 8 do 12 godzin – przysługuje 50% diety,**
- c) ponad 12 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości;**

2) jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:

- a) do 8 godzin – przysługuje 50% diety,**
- b) ponad 8 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości.**

3. Dieta nie przysługuje:

- 1) za czas delegowania do miejscowości pobytu stałego lub czasowego pracownika oraz w przypadkach, o których mowa w § 10;**
- 2) jeżeli pracownikowi zapewniono bezpłatne całodienne wyżywienie.**

4. Kwotę diety, o której mowa w ust. 1, zmniejsza się o koszt zapewnionego bezpłatnego wyżywienia, przyjmując, że każdy posiłek stanowi odpowiednio:

- 1) śniadanie – 25% diety;**
- 2) obiad – 50% diety;**
- 3) kolacja – 25% diety.**

5. W przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono wyżywienie, przepisy ust. 4 stosuje się odpowiednio.

1. Dieta jest normatywnym określeniem świadczenia przeznaczonego na pokrycie kosztów wyżywienia pracownika w czasie podróży służbowej, przy czym jest to regulacja kompleksowa, określająca konsekwencje wszelkich form wyżywienia pracownika w czasie podróży służbowej¹²⁴.

Należności z tytułu diet przysługują w następującej wysokości:

- 1) jeżeli podróż trwa nie dłużej niż dobę i wynosi:**
 - a) mniej niż 8 godzin – dieta nie przysługuje,**

¹²⁴ Wyrok NSA z 11.09.2015 r., II FSK 1516/13, LEX nr 1785860.

- b) od 8 do 12 godzin – przysługuje 50% diety,
- c) ponad 12 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości;
- 2) jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:
 - a) do 8 godzin – przysługuje 50% diety,
 - b) ponad 8 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości.

Wysokość diet oblicza się za czas od wyjazdu z miejscowości rozpoczęcia podróży do powrotu do miejscowości zakończenia podróży.

W dniu 28.07.2022 r. kwota diety z tytułu odbywania podróży krajowych została podniesiona do 38 zł (wcześniejsza kwota 30 zł obowiązywała przez prawie 10 lat), a począwszy od 1.01.2023 r. obowiązuje nowa stawka tej diety w wysokości 45 zł¹²⁵.

Wzrosła również kwota ryczałtu za nocleg i dojazd środkami komunikacji miejskiej dla pracowników odbywających podróże służbową.

Od 1.03.2013 r. obowiązuje zasada procentowego obniżania wysokości diety za podróże krajowe w przypadku zapewnienia pracownikowi poszczególnych posiłków, tj. śniadań, obiadów i kolacji.

Pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia pracownikowi pełnego wyżywienia podczas podróży służbowej. Przeznaczeniem diety z tytułu delegacji na terenie kraju jest bowiem pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia pracownika w czasie odbywania podróży służbowej.

2. Dieta nie przysługuje w następujących przypadkach:
- a) gdy podróż służbowa trwa krócej niż 8 godzin;
 - b) za czas delegowania do miejscowości stałego lub czasowego pobytu pracownika;
 - c) gdy pracownik przebywa w podróży krajowej trwającej co najmniej 10 dni, któremu przysługuje zwrot kosztów przejazdu w dniu wolnym od pracy, środkiem transportu określonym przez pracodawcę, do miejscowości pobytu stałego lub czasowego i z powrotem;
 - d) gdy pracownik ma zapewnione bezpłatne całodienne wyżywienie.

¹²⁵ Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 25.10.2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 2302).

Przez całodziennne wyżywienie, zwalniające pracodawcę z obowiązku zapłaty diety, należy rozumieć co najmniej trzy posiłki (§ 7 ust. 2 pkt 1 lit. a i ust. 3 komentowanego rozporządzenia).

3. Począwszy od 1.03.2013 r., zgodnie z § 7 ust. 4 rozporządzenia, kwotę diety pomniejsza się procentowo o koszt zapewnionego pracownikowi w czasie trwania podróży bezpłatnego wyżywienia, przy czym:
- śniadanie stanowi 25% diety,
 - obiad stanowi 50% diety,
 - kolacja stanowi 25% diety.

Ustawodawca nie pozwala we wskazanym zakresie na uznaniowość po stronie pracodawcy. W przypadku gdy pracownicy w trakcie podróży służbowej nabywają śniadania, obiady bądź kolacje, pracodawca odpowiednio pomniejsza wypłacane diety. W tym zakresie należy wskazać na wątpliwości wynikające z faktu, że § 7 ust. 4 rozporządzenia odsyła do kwoty diety, o której mowa w ust. 1 komentowanego paragrafu. W praktyce problem z zastosowaniem przepisów rozporządzenia występuje więc w sytuacji, gdy pracownikowi przysługuje 50% diety pełnej oraz zostanie zapewniony jeden posiłek lub więcej. Sytuacja taka występuje w przypadku pracownika będącego w krajowej podróży służbowej trwającej od 8 do 12 godzin, gdy podróż trwa krócej niż dobę (§ 7 ust. 2 pkt 1 lit. b rozporządzenia) lub podróży trwającej do 8 godzin w przypadku niepełnej, ale rozpoczętej doby, jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę (§ 7 ust. 2 pkt 2 lit. a rozporządzenia). Paragraf 7 ust. 4 rozporządzenia przewiduje, że kwotę pełnej diety (obecnie 45 zł) zmniejsza się o koszt zapewnionego bezpłatnego wyżywienia, przyjmując, że każdy posiłek stanowi odpowiednio: śniadanie i kolacja po 25% diety każdy z tych posiłków oraz obiad – 50% diety. Brzmienie tego przepisu nasuwa w praktyce wątpliwość co do sposobu, w jaki powinno nastąpić odliczenie posiłku. Niejasne jest, czy jeśli pracownik przebywający w podróży krajowej ma prawo otrzymania 50% diety (przebywał w podróży od 8 do 12 godzin lub niepełną dobę, jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę), to odliczenie wartości posiłku, który zostanie mu zapewniony, ma następować od pełnej stawki diety (45 zł) czy od diety już obniżonej (22,50 zł).

Po wejściu w życie komentowanego rozporządzenia pojawiły się dwie interpretacje nowych przepisów.

Zgodnie z pierwszym poglądem pracodawca w pierwszej kolejności powinien wyliczyć dietę pracownika (na podstawie § 7 ust. 2 pkt 1 lit. b lub § 7 ust. 2 pkt 2 lit. a rozporządzenia), a następnie może obniżyć ją o wartość posiłku, który otrzymał pracownik. Zgodnie z tą interpretacją wartość posiłku jest zawsze stała i wynosi odpowiednio w przypadku śniadania 11,25 zł (25% z 45 zł), w przypadku obiadu 15 zł (50% z 45 zł) oraz w przypadku kolacji 11,25 zł (25% z 45 zł). Takie stanowisko przedstawił Depar-

tament Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej¹²⁶, wskazując, że „(...) jeśli podróż służbowa trwała od 8 do 12 godzin, a pracownik miał zapewniony obiad, należność z tytułu diety nie występuje. Obliczona zgodnie z § 7 ust. 2 pkt 1 lit. b połowa diety (22,50 zł) podlega bowiem zmniejszeniu o koszt obiadu, tj. o 22,50 zł (50% z 45 zł = 22,50 zł)”. Gdyby zatem pracownik nie otrzymał żadnego posiłku, należna mu dieta z tytułu podróży trwającej od 8 do 12 godzin i łącznie nieprzekraczającej jednej doby wyniosłaby 22,50 zł. Ponieważ jednak pracownik otrzymał obiad, którego wartość wynosi 15 zł, nie będzie miał w ogóle prawa do diety.

Zgodnie z drugim stanowiskiem w sytuacji otrzymania przez pracownika posiłku podczas odbywania krajowej podróży służbowej możliwość odliczenia jego wartości istnieje tylko wówczas, gdy przysługuje mu dieta w pełnej wysokości (45 zł). Gdyby pracownikowi przysługiwała dieta częściowa, o której mowa w § 7 ust. 2 pkt 1 lit. b lub § 7 ust. 2 pkt 2 lit. a rozporządzenia, odliczenie posiłku w ogóle nie jest możliwe.

Diety nie obniża się o koszt posiłków, które pracownik sam sobie zapewnia. Użyte w komentowanym przepisie określenie „zapewnione bezpłatne wyżywienie” odnosi się bowiem do posiłków zapewnionych przez pracodawcę pracownikowi, przy czym dotyczy to zarówno posiłków zapewnionych bezpośrednio (np. wykupienie posiłku czy rozliczenie zakupionych posiłków przez pracownika na podstawie przedstawionych rachunków), jak i pośrednio (np. w sytuacji zapewnienia pracownikowi posiłku przez kontrahenta pracodawcy bądź w ramach poniesionej przez pracodawcę opłaty za szkolenie).

W praktyce wartość śniadania, obiadu lub kolacji, jakie spożywa pracownik, z reguły przekracza potrącaną z diety kwotę. W sytuacji, w której pracownicy odbywają podróże służbowe i nabywają w imieniu i na rzecz pracodawcy posiłki, które spożywają w trakcie podróży, nie wystąpi przychód opodatkowany po stronie pracowników, nawet jeśli wydatki te przekraczają kwotowo określone limity zawarte w komentowanym rozporządzeniu. Należy zauważyć, że system ryczałtowy wypłaty diet polega na tym, że pracownik nie rozlicza się z wydatkowanej kwoty ryczałtu fakturami czy też paragonami. Przyjmuje się w takim przypadku domniemanie, że właśnie taką kwotę ryczałtu pracownik wydał. W rzeczywistości może być więc tak, że pracownik może wydać na posiłki mniej niż 45 zł, co stanowi w rzeczywistości jego dochód, jednak dochód ten został na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a u.p.d.o.f. zwolniony z opodatkowania¹²⁷. Zasadę pomniejszania diety należy stosować również w przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono pracownikowi bezpłat-

¹²⁶ Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 16.04.2013 r. w sprawie zasad obniżania „niepełnej” diety pracownikowi, któremu zapewniono posiłek, „Ubezpieczenia i Prawo Pracy” 2014/8 (dodatek).

¹²⁷ Wyrok WSA w Warszawie z 23.01.2015 r., III SA/Wa 1111/14, M. Pod. 2015/4, s. 43–46.

ne wyżywienie, czyli w praktyce będzie to śniadanie zawierające się w cenie noclegu (cenie za pokój). Zapewnienie śniadania w cenie noclegu oznacza, że dieta powinna zostać pracownikowi pomniejszona o 25%. Zgodnie ze stanowiskiem przedstawionym w Interpretacji indywidualnej Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 7.05.2015 r., IBPBII/1/4511-81/15/MK¹²⁸, „(...) z treści § 7 ust. 5 i § 14 ust. 3 wynika, że w przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono wyżywienie, przepisy § 7 ust. 4 i § 14 ust. 2 stosuje się odpowiednio. Oznacza to, że zarówno w przypadku, gdy na fakturze nocleg i śniadanie są wykazane w jednej wspólnej pozycji, jak i w przypadku, gdy są wykazane w dwóch pozycjach, należy zmniejszyć wartość diety o wskazaną przepisami wartość bezpłatnego wyżywienia w postaci śniadania”. W przypadku jednak, gdy w ramach opłaty za nocleg pracownik ma co prawda zapewnione śniadanie, ale dla prawidłowej realizacji polecenia służbowego musi opuścić hotel o takiej porze, która uniemożliwiła mu skorzystanie ze śniadania (np. musi wyjechać o godzinie 5.00, podczas gdy hotel serwuje śniadania od godziny 6.30), to nie dojdzie do wypełnienia warunku realnego umożliwienia spożycia posiłku.

Jeżeli pracodawca nie dokona pomniejszenia diety mimo zapewnienia pracownikowi posiłku i wypłaci mu tę dietę w pełnej wysokości, to wypłacona nadwyżka nie będzie korzystać ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych i oskładkowania.

Również całkowita rezygnacja przez pracodawcę z wypłacania diety na rzecz finansowania kosztów wyżywienia nie oznacza, że w takiej sytuacji zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a u.p.d.o.f. nie będzie uwzględniało limitu określonego dla należności związanych z wyżywieniem pracownika podczas podróży służbowej. W świetle ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych istotne jest, że niezależnie od formy, w jakiej pracodawca zapewnia pracownikom wyżywienie w związku z wyjazdem stanowiącym podróż służbową, ze zwolnienia od podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a u.p.d.o.f. korzysta tylko ta część świadczenia związanego z wyżywieniem, która nie przekracza wysokości diety określonej w przepisach komentowanego rozporządzenia¹²⁹.

Jak wskazuje się w orzecznictwie, pokrycie (zwrot) pełnych kosztów wyżywienia w czasie podróży służbowej jest wydatkiem poniesionym w interesie pracownika, i to jemu przynosi wymierną korzyść. Wszelako wydatki dotyczące wyżywienia pracownik musi ponosić niezależnie od tego, czy odbywa podróż służbową, czy też nie, wydatki takie musi ponosić także, nie świadcząc w danej chwili pracy. Zwrotowi podlegają tylko

¹²⁸ LEX nr 262248.

¹²⁹ Por. wyrok NSA z 5.04.2016 r., II FSK 416/14, LEX nr 2010392.

„zwiększone koszty wyżywienia”, to świadczenie, jako integralnie związane z podróżą służbową, podlega zwolnieniu od podatku dochodowego¹³⁰.

W przypadku wątpliwości co do zapewnienia pracownikowi śniadania w cenie noclegu, jeżeli nie wynika to przykładowo z opisu usługi na fakturze VAT, osoba odpowiedzialna za rozliczenie wydatków z tytułu delegacji służbowych powinna pobrać od pracownika stosowne oświadczenie na piśmie na okoliczność zapewnienia bądź braku zapewnienia przez hotel wyżywienia w cenie noclegu.

4. Komentowane rozporządzenie określa zasady ustalania należności przysługujących pracownikom zatrudnionym przez pracodawców z tzw. sfery budżetowej. Na podstawie art. 77⁵ § 3–5 k.p. pracodawcy spoza sfery budżetowej zobowiązani są do określenia warunków wypłacania należności z tytułu podróży służbowej w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania). Jak wskazuje przy tym Sąd Najwyższy:

- za nieważne na podstawie art. 18 § 2 k.p. należy uznać postanowienie regulaminu wynagradzania, w którym pracodawca pozbawia pracownika należnej diety za podróże służbowe, traktując wynagrodzenie za pracę lub jego część jako rekompensatę poniesionych w podróży służbowej zwiększonych kosztów utrzymania za granicą¹³¹;
- przepis § 3 rozporządzenia nie wyłącza możliwości ustalenia wysokości należności z tytułu podróży służbowej w umowie o pracę, jeżeli obowiązujący u pracodawcy regulamin wynagradzania nie określa wysokości tego świadczenia¹³²;
- brak regulacji, o której mowa w art. 77⁵ § 5 k.p., należy dekodować rodzajowo, tzn. jeśli pracodawca ureguje kwestię diet, a pomija inne koszty (noclegowe), to oznacza, że nie ma postanowień, o których mowa w art. 77⁵ § 3 k.p.; co istotne, nie jest wykluczone objęcie wszystkich kosztów związanych z podróżą służbową jedną „zbiorczą” należnością¹³³.

Ani przepisy komentowanego rozporządzenia, ani przepisy Kodeksu pracy nie nakładają jednak na pracodawców spoza sfery budżetowej obowiązku stosowania analogicznych zasad, jak te przewidziane dla pracodawców objętych rozporządzeniem. Pracodawcy ci mogą zatem w sposób inny niż określony w rozporządzeniu ustalić przykładowo:

- zasady wypłacania należności,
- zasady rozliczania należności.

¹³⁰ Wyrok NSA z 11.09.2015 r., II FSK 1516/13, LEX nr 1785860.

¹³¹ Wyrok SN z 14.05.2012 r., II PK 230/11, LEX nr 1216860.

¹³² Wyrok SN z 13.08.2015 r., II PK 241/14, LEX nr 2026878.

¹³³ Wyrok SN z 24.01.2019 r., I PK 219/18, LEX nr 2610275.

Prywatni przedsiębiorcy mogą w szczególności wprowadzić zasady polegające na tym, że pracownikom zwracane będą faktyczne koszty związane z podróżami służbowymi, a rodzaje kosztów nie będą katalogiem zamkniętym, ale powinny one merytorycznie wiązać się z podróżami służbowymi (tj. być uzasadnione) i być właściwie udokumentowane.

Jedynym obowiązkiem tzw. pracodawców prywatnych jest ustalenie diety należnej pracownikom z tytułu odbywania podróży na terenie kraju bądź za granicą w wysokości nie niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju przysługująca pracownikom sfery budżetowej. Oznacza to w szczególności, że u pracodawców prywatnych dieta z tytułu podróży zagranicznej, niezależnie od kraju podróży, może być wypłacana na poziomie minimalnym 45 zł, o ile taka wysokość diety zostanie u tych pracodawców określona w przepisach wewnątrzzakładowych lub umowach o pracę¹³⁴. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego¹³⁵, dieta z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju przyjęta w regulaminie wynagradzania obowiązującym u prywatnego pracodawcy może być równa diecie z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, ustalonej w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw pracy dla pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. Pracodawca może również, w zależności od własnego uznania, przyjąć zasadę, zgodnie z którą będzie wypłacać pracownikom określony procent kwot wynikających z komentowanego rozporządzenia. Może też określić kwoty diet dla poszczególnych krajów, do których odbywają się podróże zagraniczne, jedną wysokością diety zagranicznej. W tym względzie pracodawcy prywatni mają pełną swobodę, pod warunkiem że zapewniają pracownikom dietę w wysokości minimum 45 zł, co stanowi równowartość diety krajowej dla pracowników budżetówki. Jeżeli jednak pracodawca w przepisach zakładowych lub umowach o pracę w ogóle nie określił odmiennych niż wynikające z komentowanego rozporządzenia zasad wypłacania należności za czas zagranicznych podróży służbowych, to pracownikom odbywającym takie podróże przysługują diety w wysokości określonej w załączniku do rozporządzenia.

W związku ze zwiększeniem przez ustawodawcę kwoty diety krajowej począwszy od 1.01.2023 r. do 45 zł, pracodawcy – również ci, u których w przepisach wewnątrzzakładowych (np. układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania) po tej dacie nadal wysokość diety krajowej bądź zagranicznej pozostaje określona na poziomie np. 30 zł (czyli na poziomie kwoty obowiązującej przez około 10 lat, do czasu pod-

¹³⁴ Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 3.02.2016 r., II PK 334/14, LEX nr 1977923, „Artykuł 77⁵ § 3 k.p. nie zostaje naruszony w sytuacji, gdy pracodawca, zobowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania, nie określa w regulaminie kwotowo należności z tytułu podróży służbowej i kwestię tę – to jest konkretyzacji wysokości tych należności – pozostawia do określenia stronom w umowach o pracę”.

¹³⁵ Wyrok SN z 10.01.2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008/11–12, poz. 155.

wyżki z 28.07.2022 r. do kwoty 38 zł) – zobowiązani są do wypłaty jej w wysokości obecnie obowiązującej, tj. 45 zł, nawet jeżeli na skutek zmiany przepisów nie doszło do zmian w przepisach wewnętrznych. Pracodawcy powinni w takim przypadku dokonać również aktualizacji wysokości diet określonych w tych przepisach. Dotyczy to także wysokości określonych w przepisach obowiązujących u pracodawców ryczałtów z tytułu wyjazdów służbowych, których wysokość została skalkulowana w oparciu o obowiązującą przed 1.03.2013 r. wysokość diety (tj. 23 zł). Obowiązek ten odnosi się jednak wyłącznie do tych pracodawców, w przypadku których diety bądź ryczałty wypłacane są pracownikom, którzy odbywają podróże służbowe w rozumieniu art. 77⁵ k.p., co oznacza, że nie mają tego obowiązku pracodawcy, którzy diety, ryczałty bądź tzw. dodatki wyjazdowe wypłacają pracownikom, którzy nie odbywają podróży służbowych, jako dodatkowe świadczenie.

W przypadku gdy pracodawcy przewidują wypłaty na rzecz pracowników należności z tytułu podróży służbowych w wysokości wyższej niż limity wskazane w komentowanym rozporządzeniu bądź też wypłacają tego rodzaju należności pracownikom nieodbywającym podróży służbowych, kwoty wypłacane pracownikom ponad limity określone w rozporządzeniu bądź kwoty wypłacane pracownikom nieodbywającym podróży służbowych w rozumieniu art. 77⁵ k.p. podlegają obowiązkowi opodatkowania i oskładkowania jak wynagrodzenie za pracę, co jest weryfikowane przez organy kontrolne.

§ 8. 1. Za nocleg podczas podróży krajowej w obiekcie świadczącym

usługi hotelarskie pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie wyższej za jedną dobę hotelową niż dwudziestokrotność stawki diety.

2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów noclegu stwierdzonych rachunkiem w wysokości przekraczającej limit, o którym mowa w ust. 1.

3. Pracownikowi, któremu nie zapewniono bezpłatnego noclegu i który nie przedłożył rachunku, o którym mowa w ust. 1, przysługuje ryczałt za każdy nocleg w wysokości 150% diety.

4. Ryczałt za nocleg przysługuje, jeżeli nocleg trwa co najmniej 6 godzin pomiędzy godzinami 21 i 7.

5. Zwrot kosztów noclegu lub ryczałt za nocleg nie przysługuje za czas przejazdu, a także jeżeli pracodawca uzna, że pracownik ma możliwość codziennego powrotu do miejscowości stałego lub czasowego pobytu.

1. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów za nocleg podczas podróży krajowej w hotelu lub innym obiekcie świadczącym usługi hotelarskie w wysokości:
 - stwierdzonej rachunkiem (np. paragonem, fakturą VAT), jednak nie większej niż 20-krotność stawki diety za jedną dobę hotelową lub

- w formie ryczałtu, jeśli pracownik, któremu nie zapewniono bezpłatnego noclegu, nie przedłożył rachunku – w wysokości 150% diety (tj. 67,50 zł).

Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie¹³⁶ skorzystanie przez pracownika ze świadczenia w postaci noclegu, nawet wykupionego przez niego samodzielnie, nie jest świadczeniem spełnionym w jego interesie, ale w interesie pracodawcy oraz nie przynosi pracownikowi korzyści w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatków, które musiałby ponieść. Zapewnienie noclegów pracownikom leży bowiem wyłącznie w interesie pracodawcy, a nie pracowników, którzy swoje potrzeby mieszkaniowe zaspokajają w innym miejscu i w inny sposób oraz którzy – gdyby nie konieczność wywiązania się z obowiązków wynikających z umowy o pracę – nie mieliby powodu do ponoszenia kosztu takich noclegów.

Od 1.03.2013 r. ustawodawca w § 8 ust. 1 rozporządzenia wprowadził w przypadku podróży krajowych górny limit zwrotu kosztów stwierdzonych rachunkiem za dobę hotelową wynoszący 600 zł.

Ustawodawca nie wyjaśnia, czy przez „rachunek” należy rozumieć sformalizowane dokumenty księgowe, takie jak faktury, rachunki, bilety na przejazdy, paragony za przejazd autostradą czy też rachunki w znaczeniu potocznym. Wydaje się, że w tym przypadku należy opowiedzieć się właśnie za potocznym rozumieniem tego pojęcia.

2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów noclegu stwierdzonych rachunkiem w wysokości przekraczającej limit, o którym mowa w ust. 1 (§ 8 ust. 2 rozporządzenia). Ustawodawca nie określa w żaden sposób, jakie okoliczności mogą stanowić uzasadnienie dla zwrotu kosztów wyższych niż limit określony w § 8 ust. 1 rozporządzenia. Pracownik powinien zatem wskazać przyczyny powstania takiej sytuacji (np. ograniczenie liczby miejsc noclegowych i związany z tym wzrost cen noclegu z uwagi na trwające w mieście targi); dla celów dowodowych wskazanie takie powinno nastąpić na piśmie. Należy jednocześnie podkreślić, że samo przedstawienie przez pracownika w rozliczeniu kosztów podróży rachunku za nocleg na kwotę przekraczającą limit nie zobowiązuje pracodawcy do zwrotu pełnych poniesionych przez pracownika kosztów, o ile wcześniej nie wyraził zgody na pokrycie wydatków noclegowych w zwiększonej (przekraczającej limit) wysokości. Zgoda pracodawcy na wyższe koszty noclegu może zostać wyrażona przed wyjazdem lub w trakcie wyjazdu – pisemnie, telefonicznie, jak również przez zaakceptowanie przedstawionych przez pracownika przed wyjazdem kosztów podróży zawierających wyższą cenę noclegu. Procedurę zasad wyrażania wyżej wymienionej zgody przez pracodawcę można uregulować w obowiązującej w firmie polityce odbywania podróży służbowych. Ma to

¹³⁶ Wyrok NSA z 23.07.2015 r., II FSK 1689/13, LEX nr 1758731.

istotne znaczenie ze względu na fakt, że kwota przekroczenia limitu za nocleg nie podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych wówczas, gdy przekroczenie było uzasadnione.

3. Jeżeli pracownik nie przedstawi pracodawcy rachunku potwierdzającego poniesienie wydatku za nocleg, przysługuje mu z tego tytułu ryczałt w wysokości 150% diety, tj. obecnie 45 zł (§ 8 ust. 3 rozporządzenia). Oznacza to w szczególności, że pracodawcy nie zwalnia z obowiązku wypłaty ryczałtu fakt, iż pracownik sam zapewnił sobie nocleg, na przykład u znajomych czy krewnych. Komentowany przepis nie uzależnia bowiem wypłaty ryczałtu za noclegi od przedstawienia dowodów, że koszty te pracownik rzeczywiście poniósł¹³⁷. Ryczałt noclegowy jest należny pracownikowi przebywającemu w podróży służbowej niezależnie od tego, czy rzeczywiście poniósł on jakiegokolwiek koszty noclegu, a tym bardziej od tego, czy koszty te wykazał. Nie można uzależniać prawa do wypłaty ryczałtu za nocleg w podróży służbowej od wcześniejszego kontestowania przez pracownika konieczności nocowania w kabinie samochodu. Należy bowiem zauważyć, że w sytuacji gdy pracodawca nie zapewnił pracownikowi bezpłatnego noclegu, to do pracownika należy wybór, czy chce spędzić noc w hotelu i przedstawić następnie pracodawcy rachunek za nocleg, czy też spędzi tę noc gdzie indziej, z czym będzie związane prawo do uzyskania od pracodawcy ryczałtu za nocleg¹³⁸.

Nadto, zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ryczałt za nocleg może być niższy niż 25% powszechnego ryczałtu, jednak nie może być dowolnie niski. Ważne jest źródło prawa, które obowiązuje u pracodawcy i reguluje prawo do ryczałtu za nocleg. Jeżeli jest to tylko regulamin wynagradzania (czyli bez regulacji w indywidualnej umowie o pracę), to znaczenie ma treść tego regulaminu. Może być tak, że regulamin wynagradzania przyznaje prawo tylko do diet i nie reguluje prawa do ryczałtów. Wówczas źródłem prawa do ryczałtów jest tylko regulacja powszechna i granicą minimalną może być 25% limitu ryczałtu za nocleg według prawa powszechnego¹³⁹.

Roszczenie pracownika dotyczące ryczałtu za noclegi nie może zostać zwalczone zarzutem odwołującym się do art. 8 k.p. Roszczenie to z całą pewnością nie stanowi bowiem nadużycia prawa. Nie jest także sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie roszczeń wynikających z obowiązujących przepisów. Klauzule generalne z art. 8 k.p. zasadniczo nie powinny być stosowane, gdy chodzi o koszty pracodawcy i świadczenia należne pracownikowi w związku z rozliczeniem kosztów obciążających pracodawcę¹⁴⁰.

¹³⁷ Wyrok SN z 19.02.2007 r., I PK 232/06, OSNP 2008/7–8, poz. 95.

¹³⁸ Wyrok SN z 8.03.2017 r., II PK 409/15, LEX nr 2306366.

¹³⁹ Wyrok SN z 19.12.2017 r., I PK 317/16, LEX nr 2473798.

¹⁴⁰ Wyrok SN z 19.04.2018 r., I PK 36/17, LEX nr 2558359.

4. Ryczałt za nocleg przysługuje, jeżeli nocleg trwa co najmniej sześć godzin pomiędzy godzinami 21.00 i 7.00. Jeżeli przykładowo pracownik dotarł do miejscowości docelowej o godzinie 3.00 (co pracodawca może zweryfikować na podstawie godziny podanej np. na bilecie lotniczym czy kolejowym), natomiast o godzinie 8.00 był już umówiony z klientem firmy, to ryczałt nie będzie mu przysługiwać, gdyż pomiędzy godzinami 3.00 a 7.00 upłynęły jedynie cztery godziny (zamiast wymaganych sześciu godzin). W sytuacji jednak, gdy pracodawca spoza sfery budżetowej wypłaci pracownikowi taki ryczałt mimo braku obowiązku, należność z tego tytułu (jako świadczenie nieprzewidziane przez przepisy komentowanego rozporządzenia) nie będzie podlegać zwolnieniu z obowiązku opodatkowania i oskładkowania. Takiego ograniczenia co do długości trwania noclegu jak w komentowanym przepisie ustawodawca nie zastrzega w przypadku delegacji zagranicznych.
5. Zwrot kosztów noclegu lub ryczałt za nocleg nie przysługuje:
- za czas przejazdu (zarówno samochodem, jak i pociągiem, np. w kuszetce);
 - jeżeli pracodawca uzna, że pracownik ma możliwość codziennego powrotu do miejscowości stałego lub czasowego pobytu;
 - jeżeli pracodawca zapewnił pracownikom nocleg na przykład w obiekcie stanowiącym własność lub wynajętym przez pracodawcę (mieszkanie służbowym), który spełnia standardy hotelowe, a pracodawca bezpośrednio ponosi koszty wynajmu oraz utrzymania mieszkania (pranie pościeli, sprząatanie).
6. Wynajem mieszkania służbowego, z którego mogą korzystać pracownicy pracodawcy spoza sfery budżetowej będący w delegacji, może stanowić dla takiego pracodawcy koszt uzyskania przychodów¹⁴¹, jeżeli pracownicy korzystają z takiego mieszkania w trakcie odbywania podróży służbowych. Korzystanie z mieszkania przez pracowników powinno mieć jednak związek z odbywaniem przez nich podróży służbowych i wykonywaniem zadań służbowych mających związek z działalnością gospodarczą pracodawcy (np. udział w konferencjach, spotkaniach z klientami, kontrahentami, szkolenia). Na pracodawcy jako podatniku spoczywa w takim przypadku ciężar wykazania związku między poniesionym kosztem a uzyskanym przychodem.

§ 9. 1. Za każdą rozpoczętą dobę pobytu w podróży krajowej pracownikowi przysługuje ryczałt na pokrycie kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej w wysokości 20% diety.

2. Ryczałt, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli pracownik nie ponosi kosztów dojazdów.

¹⁴¹ Por. stanowisko Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu wyrażone w interpretacji indywidualnej z 30.06.2010 r., ILPB3/423-325/10-2/K.

3. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli na wniosek pracownika pracodawca wyrazi zgodę na pokrycie udokumentowanych kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej.

1. Na podstawie § 9 ust. 1 rozporządzenia za każdą rozpoczętą dobę pobytu w podróży krajowej pracownikowi przysługuje ryczałt na pokrycie kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej w wysokości 20% diety (czyli obecnie 6 zł za dobę). Koszty dojazdów środkami komunikacji miejscowej to w szczególności koszty biletów na autobus, tramwaj.

Ryczałt na pokrycie kosztów dojazdów przysługuje niezależnie od odległości, którą pracownik ma przejechać przykładowo pomiędzy hotelem a dworcem czy hotelem a siedzibą klienta w miejscu wykonywania zadania służbowego.

2. Ryczałt nie przysługuje, jeżeli pracownik:
 - nie ponosi kosztów dojazdów, na przykład z uwagi na fakt, że koszty te ponosi pracodawca;
 - nie korzysta z komunikacji miejscowej, na przykład z tego powodu, że realizacja zadania zleconego przez pracodawcę nie wymaga przemieszczania się środkami transportu miejscowego;
 - złoży wniosek o pokrycie przez pracodawcę udokumentowanych kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej.

Jak wynika z § 9 ust. 3 rozporządzenia, zwrot kosztów dojazdów może również zostać dokonany w drodze zwrotu faktycznie poniesionych przez pracownika wydatków, pod warunkiem że:

- pracownik wystąpił z takim wnioskiem;
 - koszty te zostały prawidłowo udokumentowane (np. rachunkami, biletami, fakturami);
 - pracodawca wyraził zgodę na taką formę rozliczenia.
3. Rozporządzenie nie określa formy wniosku pracownika, a zatem należy przyjąć, że może on zostać złożony również w formie ustnej, a o pozytywnym jego rozpatrzeniu będzie w takim przypadku stanowić dokonanie zwrotu kosztów w oparciu o przedstawione dokumenty potwierdzające poniesione koszty.

Na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a u.p.d.o.f., niezależnie od formy zwrotu wydatków poniesionych przez pracownika z tytułu dojazdów środkami komunikacji miejscowej, zwrócona mu przez pracodawcę kwota będzie korzystać ze zwolnienia od podatku dochodowego.

§ 10. Pracownikowi przebywającemu w podróży krajowej trwającej co najmniej 10 dni przysługuje zwrot kosztów przejazdu w dniu wolnym od pracy, środkiem transportu określonym przez pracodawcę, do miejscowości pobytu stałego lub czasowego i z powrotem.

W przypadku gdy pracownik przebywa w delegacji krajowej trwającej co najmniej 10 dni, przysługuje mu zwrot kosztów przejazdu w dniu wolnym od pracy, środkiem transportu określonym przez pracodawcę, do miejscowości pobytu stałego lub czasowego i z powrotem.

Dniem wolnym od pracy dla pracownika nie musi być przykładowo wyłącznie sobota bądź niedziela. W przypadku pracowników wykonujących pracę w równoważnym systemie czasu pracy takim dniem wolnym od pracy będzie również tzw. dzień harmonogramowo wolny, który może przypadać w środku tygodnia.

Analogicznej regulacji do zawartej w komentowanym przepisie ustawodawca nie wprowadził w odniesieniu do podróży zagranicznych.

§ 11. Na wniosek pracownika pracodawca przyznaje zaliczkę na niezbędne koszty podróży krajowej w wysokości wynikającej ze wstępnej kalkulacji tych kosztów.

1. Pracownik nie ma obowiązku kredytowania działalności pracodawcy w zakresie obejmującym koszty podróży. Pracownikowi odbywającemu krajową podróż służbową pracodawca może na jego wniosek przyznać zaliczkę na niezbędne koszty podróży w wysokości wynikającej ze wstępnej kalkulacji kosztów.
2. Bez złożenia wniosku przez pracownika pracodawca nie ma obowiązku przekazywania mu zaliczki. Ustawodawca nie określa formy tego wniosku, co oznacza, że może on zostać złożony również w formie ustnej. Dla celów dowodowych i ze względów porządkowych w praktyce stosowana jest jednak forma pisemna lub przynajmniej wniosek elektroniczny (np. zaznaczenie opcji wypłaty zaliczki w systemie elektronicznym lub e-mail). Obowiązek wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o wypłatę zaliczki na pokrycie kosztów podróży służbowej krajowej odróżnia tę zaliczkę od zaliczki na podróż zagraniczną, którą pracownik otrzymuje nawet bez wniosku w tej sprawie.

Polecenie udania się w delegację powinno zawierać wskazanie, czy pracownik otrzymał zaliczkę na pokrycie kosztów podróży, a jeżeli otrzymał, to w jakiej wysokości. Pracownik powinien taką wypłatę pokwitować podpisem.

3. Zaliczka powinna obejmować co najmniej te koszty, które są możliwe do określenia w chwili jej udzielania.

Do kosztów podróży objętych zaliczką należy również doliczyć należność z tytułu diety, skalkulowaną w oparciu o przewidywany czas trwania podróży krajowej i informację na temat ewentualnego zapewnienia pracownikowi w czasie podróży wyżywienia.

Wstępna kalkulacja, o której mowa w komentowanym przepisie, może być sporządzona przez dział finansowy bądź personalny (w zależności od przyjętej u pracodawcy praktyki rozliczania delegacji), przy uwzględnieniu w szczególności:

- miejsca podróży,
- czasu trwania podróży oraz terminu wyjazdu i powrotu,
- rodzaju powierzzonego zadania służbowego,
- wskazanego przez pracodawcę środka transportu (np. rodzaj pociągu i jego klasa).

Przykładowo, jeżeli pracodawcy, przy uwzględnieniu wymienionych wyżej informacji z góry wiadomo już przed wyjazdem, że szacowane koszty podróży służbowej wyniosą 700 zł (na które składają się np. koszty przejazdów samochodem w wysokości 190 zł, koszty trzech noclegów w wysokości 420 zł i trzy diety w wysokości 90 zł), to za nieprawidłowe należy uznać postępowanie pracodawcy polegające na wypłacie pracownikowi zaliczki w kwocie jedynie 300 zł.

ROZDZIAŁ 3

Podróż zagraniczna

§ 12. Czas podróży zagranicznej liczy się w przypadku odbywania jej środkami komunikacji:

- 1) lądowej – od chwili przekroczenia granicy państwowej w drodze za granicę do chwili jej przekroczenia w drodze powrotnej do kraju;
 - 2) lotniczej – od chwili startu samolotu w drodze za granicę z ostatniego lotniska w kraju do chwili lądowania samolotu w drodze powrotnej na pierwszym lotnisku w kraju;
 - 3) morskiej – od chwili wyjścia statku (promu) z ostatniego portu polskiego do chwili wejścia statku (promu) w drodze powrotnej do pierwszego portu polskiego.
1. Czas podróży zagranicznej liczy się w przypadku odbywania jej środkami komunikacji:
- 1) lądowej – od chwili przekroczenia granicy państwowej w drodze za granicę do chwili jej przekroczenia w drodze powrotnej do kraju;

- 2) lotniczej – od chwili startu samolotu w drodze za granicę z ostatniego lotniska w kraju do chwili lądowania samolotu w drodze powrotnej na pierwszym lotnisku w kraju;
 - 3) morskiej – od chwili wyjścia statku (promu) z ostatniego polskiego portu do chwili wejścia statku (promu) w drodze powrotnej do pierwszego polskiego portu.
2. W kwestii liczenia czasu zagranicznej podróży służbowej wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 22.03.2000 r., I SA/Lu 1747/98¹⁴², wskazując, że czas podróży liczy się w sposób ciągły od chwili przekroczenia granicy w drodze za granicę do chwili przekroczenia granicy w drodze powrotnej do kraju, bez uwzględnienia pory dziennej lub nocnej, godziny zmiany daty itp., a jako dobę stanowi czas każdych 24 godzin niezależnie od godziny, w której ten czas się zaczyna. Stanowisko to należy uznać za aktualne również na gruncie obecnie obowiązujących przepisów.
3. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przez Główny Inspektorat Pracy¹⁴³, w przypadku gdy pracownik udający się w zagraniczną podróż służbową w jednej dobie dojeżdża do granicy państwa, a w innej dobie, po zakończeniu podróży zagranicznej, wraca z granicy państwa do miejsca ustalonego przez pracodawcę jako miejsce zakończenia podróży służbowej, to odbywa on dwie podróże krajowe i jedną podróż zagraniczną, przy czym:
- okresy podróży pracownika obejmujące czas dojazdu do granicy państwa oraz czas powrotu z granicy do miejsca określonego przez pracodawcę jako miejsce zakończenia delegacji, przypadające w różnych dobach, należy liczyć odrębnie dla każdej z tych podróży;
 - czas zagranicznej podróży służbowej liczy się w sposób ciągły od chwili przekroczenia granicy w drodze za granicę do chwili przekroczenia granicy w drodze powrotnej do kraju.

§ 13. 1. Dieta w czasie podróży zagranicznej jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki.

2. Dieta przysługuje w wysokości obowiązującej dla docelowego państwa podróży zagranicznej. W przypadku podróży zagranicznej odbywanej do dwóch lub więcej państw pracodawca może ustalić więcej niż jedno państwo docelowe.

3. Należność z tytułu diet oblicza się w następujący sposób:

- 1) za każdą dobę podróży zagranicznej przysługuje dieta w pełnej wysokości;
- 2) za niepełną dobę podróży zagranicznej:
 - a) do 8 godzin – przysługuje 1/3 diety,
 - b) ponad 8 do 12 godzin – przysługuje 50% diety,
 - c) ponad 12 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości.

¹⁴² LEX nr 46950.

¹⁴³ Pismo Głównego Inspektoratu Pracy z 2.02.2009 r., GPP-417-10/09/PE/RP.

4. Wysokość diety za dobę podróży zagranicznej w poszczególnych państwach jest określona w załączniku do rozporządzenia.

1. Dieta w czasie podróży zagranicznej jest przeznaczona na:

- pokrycie kosztów wyżywienia, a także
- inne drobne wydatki.

Dieta zagraniczna różni się tym od krajowej, że w przypadku podróży krajowej dieta jest przeznaczona wyłącznie na zwiększone koszty wyżywienia.

Wysokość diety ustala się dla docelowego państwa podróży. W przypadku gdy pracownik ma odbyć podróż służbową jednocześnie do kilku państw docelowych, ustawodawca nie nakazuje pracodawcy określenia kilku państw docelowych, w których pracownik będzie wykonywał polecenia służbowe. Pracodawca może więc, w zależności od swojego uznania (a więc nie musi), ustalić więcej niż jedno państwo docelowe, tj. kilka państw docelowych albo tylko jedno, nawet gdy pracownik odbywa podróż do kilku krajów (§ 13 ust. 2 rozporządzenia). Rozporządzenie nie zawiera jednak wytycznych, jak należy postąpić z zaokrągleniami diet w zależności od czasu spędzonego w poszczególnych krajach w przypadku wskazania kilku państw, co może stanowić problem w sytuacji, gdy pracownik podczas jednego wyjazdu wjedzie do kilku państw w ciągu jednej doby.

Jeżeli pracownik w czasie podróży (a nawet i w jednej dobie) wykonuje zadania służbowe w kilku krajach – co jest w praktyce możliwe w przypadku przemieszczania się samolotem – pracodawca może rozliczyć diety należne mu z tego tytułu w taki sposób, że:

- w przypadku wskazania jako docelowych kilku krajów – weźmie pod uwagę stawki diet przysługujące dla każdego z krajów, w których były wykonywane zadania służbowe, w wysokości wynikającej z czasu pobytu w danym kraju;
- w przypadku wskazania jako docelowego jednego kraju (np. tego, w którym pracownik jako ostatnim będzie wykonywać obowiązki) – weźmie pod uwagę stawkę diety przysługującą tylko dla kraju określonego jako docelowy, w wysokości wynikającej z łącznego czasu pobytu za granicą we wszystkich krajach.

2. Należność z tytułu diet oblicza się w następujący sposób:

- 1) za każdą dobę podróży zagranicznej przysługuje dieta w pełnej wysokości;
- 2) za niepełną dobę podróży zagranicznej:
 - do 8 godzin – przysługuje 1/3 diety,
 - ponad 8 do 12 godzin – przysługuje 50% diety,
 - ponad 12 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości.

3. Wysokość diety zagranicznej jest odrębnie określana dla danego państwa w załączniku do rozporządzenia zawierającym stawki diet (które w większości wzrosły od 1.03.2013 r.).

W załączniku do rozporządzenia obowiązującego od 1.03.2013 r. poszerzono listę krajów w stosunku do liczby określonej w załączniku do rozporządzenia obowiązującego do 28.02.2013 r. między innymi o Oman i Katar oraz zwiększono stawki diet (urealnijając je). Załącznik określa dla każdego z krajów wartość diety wraz z kwotą limitu na nocleg. W przypadku państw, które nie zostały wymienione w załączniku, wartość diety wynosi 41 euro. Stawki diet dla delegacji zagranicznych określone są w większości w euro bądź dolarach.

4. Stawki diet zagranicznych wymienione w załączniku do rozporządzenia obowiązują w przypadku podróży służbowych pracowników zatrudnionych u pracodawców ze sfery budżetowej. Pracodawcy prywatni mogą w przepisach wewnętrznych (np. w układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania) albo w umowach o pracę zawieranych z pracownikami postanowić, że stawki te będą wypłacane w wysokości niższej, jednak nie niższej niż określona w komentowanym rozporządzeniu wysokość diety z tytułu podróży służbowej na terenie kraju, tj. obecnie 45 zł¹⁴⁴. Jeżeli takich odmiennych ustaleń co do wysokości diety zagranicznej pracodawca prywatny nie poczyni, będzie zobowiązany wypłacać diety za podróże zagraniczne w wysokości określonej w komentowanym rozporządzeniu.

Powyższe uprawnienie wynika z dyspozycji zawartej w art. 77⁵ § 3–5 k.p. Zgodnie z tymi przepisami:

- warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania (art. 77⁵ § 3 k.p.);
- postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2 (art. 77⁵ § 4 k.p.);
- w przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2 (art. 77⁵ § 5 k.p.).

W zakresie możliwości odmiennego uregulowania przez tzw. pracodawców prywatnych należności za podróże służbowe w układach zbiorowych pracy i innych przepi-

¹⁴⁴ Por. wyrok SN z 10.01.2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008/11–12, poz. 155.

sach wewnątrzzakładowych pojawiają się wątpliwości, czy możliwość ta obejmuje wyłącznie diety, czy także inne należności związane z odbywaniem podróży służbowych, a w szczególności ryczałty za noclegi. W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z 27.02.2013 r., II PK 285/12¹⁴⁵, wskazując, że „(...) w odniesieniu do pracowników zatrudnionych u innych pracodawców niż jednostki budżetowe kodeks pracy przewiduje dwa sposoby ochrony ich uprawnień związanych z podróżą służbową. Po pierwsze, w aktach określonych w § 4 art. 77⁵ k.p. dieta nie może być niższa niż ustalona dla pracowników sfery budżetowej. Po drugie, jeżeli te akty nie zawierają postanowień dotyczących zwrotu kosztów podróży służbowej, zastosowanie znajdują przepisy dotyczące pracowników sfery budżetowej (§ 5)”.

Wysokość ryczałtu za noclegi można zatem określić w układzie zbiorowym pracy bądź regulaminie w niższej wysokości, niż to wynika z przepisów komentowanego rozporządzenia. W piśmiennictwie¹⁴⁶ wskazuje się, że literalna wykładnia przepisów Kodeksu pracy (art. 77³–77⁵) przemawia za tym, iż dopuszczają one wypłacanie niższych należności przez pracodawców prywatnych. Ograniczenie dotyczy jedynie możliwości ustalania na niższym poziomie diet, o czym wprost stanowi przepis.

W uchwale z 7.10.2014 r., I PZP 3/14¹⁴⁷, Sąd Najwyższy przyjął jednak odmienny pogląd, zgodnie z którym mimo uczynienia odpowiedniego zastrzeżenia w tej materii w regulaminie wynagradzania czy umowach o pracę, pracownikowi i tak należy się wyrównanie do wysokości ryczałtów pracowników sfery budżetowej. Zdaniem Sądu przepisy wykonawcze ustalają minimalny standard wszystkich świadczeń z tytułu podróży służbowych (diety oraz zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków), które w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę mogą być uregulowane korzystniej dla pracownika (art. 9 § 2 i art. 18 § 2 k.p.). Pogląd ten nie znajduje jednak odzwierciedlenia w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z 9.03.2017 r., I PK 309/15¹⁴⁸, Sąd Najwyższy podkreślił znaczenie zakładowych unormowań dotyczących ryczałtu noclegowego w obecnym stanie prawnym, nawet jeśli jego wysokość została określona w kwocie niższej, niż wynika z przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 77⁵ § 5 k.p.

§ 14. 1. Pracownikowi, któremu zapewniono w czasie podróży zagranicznej bezpłatne, całodzienne wyżywienie, przysługuje 25% diety ustalonej zgodnie z § 13 ust. 3.

¹⁴⁵ LEX nr 1555490.

¹⁴⁶ Tak P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, art. 77⁵, s. 394; M. Mędrala, *Zapewnienie bezpłatnego noclegu dla kierowcy*, MPP 2015/4, s. 181–185.

¹⁴⁷ OSNP 2015/4, poz. 47.

¹⁴⁸ LEX nr 2273875.

2. Kwotę diety zmniejsza się o koszt zapewnionego bezpłatnego wyżywienia, przyjmując, że każdy posiłek stanowi odpowiednio:

- 1) śniadanie – 15% diety;
- 2) obiad – 30% diety;
- 3) kolacja – 30% diety.

3. W przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono wyżywienie, przepisy ust. 2 stosuje się odpowiednio.

4. Pracownikowi, który otrzymuje w czasie podróży zagranicznej należność pieniężną na wyżywienie, dieta nie przysługuje. Jeżeli należność pieniężna jest niższa od diety, pracownikowi przysługuje wyrównanie do wysokości należnej diety.

1. Pracownikowi, któremu zapewniono w czasie podróży zagranicznej bezpłatne, całodzienne wyżywienie, przysługuje 25% diety ustalonej zgodnie z § 13 ust. 3 rozporządzenia. W tym względzie regulacja dotycząca podróży zagranicznych różni się od regulacji dotyczącej podróży krajowych, w przypadku bowiem zapewnienia pracownikowi całodziennego bezpłatnego wyżywienia z tytułu podróży na terenie kraju dieta ani żadna jej część nie przysługuje.
2. Kwotę diety zagranicznej zmniejsza się o koszt zapewnionego bezpłatnego wyżywienia, przyjmując, że każdy posiłek stanowi odpowiednio:
 - 1) śniadanie – 15% diety,
 - 2) obiad – 30% diety,
 - 3) kolacja – 30% diety.
3. W przypadku gdy pracownik korzysta z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono wyżywienie, wysokość diety zagranicznej, analogicznie do przypadku diety krajowej, ulega odpowiedniemu pomniejszeniu. Przykładowo, jeżeli pracownikowi wraz z noclegiem pracodawca wykupił śniadanie, to będzie mu przysługiwać prawo do 85% diety.
4. Pracownikowi, który otrzymuje w czasie podróży zagranicznej należność pieniężną na wyżywienie, dieta nie przysługuje. Jeżeli należność pieniężna jest niższa od diety, pracownikowi przysługuje wyrównanie do wysokości należnej diety.

§ 15. Za każdy dzień (dobę) pobytu w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym w czasie podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje 25% diety.

Ustawodawca w § 15 rozporządzenia przewidział, że za każdy dzień (dobę) pobytu w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym w czasie podróży zagranicznej, pracownikowi przysługuje 25% diety. Zważywszy na fakt, że w przypadku pobytu w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym choremu zapewnia się całodobowe wyżywienie, rozwiąza-

nie przewidujące dla takiego pracownika uprawnienie dodatkowo do 25% diety należy uznać za analogiczne do tego przewidzianego w § 14 ust. 1 rozporządzenia.

§ 16. 1. Za nocleg podczas podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, w granicach limitu określonego w poszczególnych państwach w załączniku do rozporządzenia.

2. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 25% limitu, o którym mowa w ust. 1. Ryczałt ten nie przysługuje za czas przejazdu.

3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów za nocleg, stwierdzonych rachunkiem, w wysokości przekraczającej limit, o którym mowa w ust. 1.

4. Przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się, jeżeli pracodawca lub strona zagraniczna zapewniają pracownikowi bezpłatny nocleg.

1. W przypadku korzystania przez pracownika z noclegu podczas delegacji zagranicznej pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym, w granicach limitu ustalonego na ten cel, który jest określony w załączniku do rozporządzenia.
2. Jeśli pracownik nie przedłoży rachunku za nocleg, przysługuje mu ryczałt w wysokości 25% limitu. Wpłata ryczałtu za noclegi w podróży zagranicznej nie jest zatem uzależniona od przedstawienia dowodów, że koszt noclegu pracownik rzeczywiście poniósł. Ryczałt ten nie przysługuje za czas przejazdu (§ 16 ust. 2 rozporządzenia).

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem sądowym prawo do ryczałtu za nocleg przysługuje również pracownikom zatrudnionym w celu wykonywania przewozów międzynarodowych i korzystającym z noclegu w kabinie pojazdu (na homologowanym miejscu do spania w kabinie pojazdu). Jak wskazuje się bowiem w orzecnictwie, zapewnienie noclegu nie może sprowadzać się tylko do zapewnienia możliwości snu, ale także do zagwarantowania pewnej przestrzeni do wypoczynku i zaplecza sanitarno-higienicznego¹⁴⁹.

W kwestii prawa kierowców do ryczałtu za nocleg, w sytuacji gdy nocleg ten odbywa się w kabinie samochodu, w praktyce pojawiały się wątpliwości dotyczące tego, czy kierowcy transportu międzynarodowego przysługuje prawo do ryczałtu za nocleg, jeżeli, korzystając z noclegu w kabinie samochodu, pracownik faktycznie takich kosztów nie ponosi. Wątpliwości te rozstrzygnął Sąd Najwyższy, wskazując w uzasadnieniu uchwa-

¹⁴⁹ Wyrok SN z 19.02.2007 r., I PK 232/06, OSNP 2008/7–8, poz. 95.

ły (7) z 12.06.2014 r., II PZP 1/14¹⁵⁰, że zapewnienie pracownikowi – kierowcy odpowiedniego miejsca do spania w kabinie pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.12.2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1–3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy. Pogląd ten jest konsekwentnie prezentowany również w nowszych orzeczeniach Sądu Najwyższego¹⁵¹. W powołanej wyżej uchwale Sąd Najwyższy wyraził jednocześnie pogląd, że w przepisach wewnątrzzakładowych wydanych na podstawie art. 77⁵ § 3–5 k.p. pracodawca prywatny nie może określić ryczałtu za nocleg w wysokości niższej niż wynikająca z przepisów komentowanego rozporządzenia.

W orzecznictwie można jednak spotkać również odmienne od wskazanego stanowiska Sądu Najwyższego poglądy. Jak stwierdził Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z 29.02.2016 r., III APa 37/15¹⁵², „Ryczałt stanowi w swoim założeniu zwrot kosztów poniesionych w związku z noclegiem przez pracownika, nie wymaga on wykazania wysokości kosztów i może odbiegać w górę bądź w dół od kwoty kosztów rzeczywiście poniesionych; jeżeli jednak kierowca nie ponosił żadnych kosztów związanych z noclegami, a jednocześnie dokonał wyboru, by spać w kabinie pojazdu, nie powinien domagać się wyrównania kosztów, których nie było. Prawo do ryczałtu przysługiwałoby mu wyłącznie w sytuacji, gdyby rzeczywiście poniósł jakieś koszty związane z noclegiem, lecz nie byłby w stanie ich udokumentować odpowiednim rachunkiem. Ryczałt za nocleg nie może bowiem stanowić dodatku dla kierowcy za niewygodę związane z noclegiem w kabinie, lecz służyć ma temu, by kierowcy zrekompensować koszty, które musiał on ponieść”.

¹⁵⁰ OSNP 2014/12, poz. 164, s. 618 z glosą krytyczną M. Skąpskiego, OSP 2016/5, poz. 49.

¹⁵¹ Zob. np. wyrok SN z 25.05.2016 r., II PK 111/15, LEX nr 2071207; wyrok SN z 3.03.2016 r., II PK 3/15, LEX nr 2015133 – w wyroku tym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „(...) brak przedstawienia rachunku za usługi hotelarskie oznacza, że pracownik nie korzystał z hotelu (względ na racjonalnego pracodawcę, który to przewidział); wówczas zwrot kosztów noclegu zostaje ograniczony do 25% limitu stanowiącego ryczałt za koszty realnie ponoszone w czasie podróży, bez korzystania z usług hotelowych) (...) istota «ryczałtu» jako świadczenia kompensacyjnego (w tym wypadku przeznaczonego na pokrycie kosztów noclegu) polega na tym, że świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywistego poniesienia kosztów i nie pokrywa w całości wszystkich wydatków z określonego tytułu (bo nie są one udokumentowane)”.

¹⁵² LEX nr 2017687.

Rozporządzenie nie stanowi żadnego minimalnego standardu należności, gdyż co do zasady w ogóle nie jest skierowane do pracodawców prywatnych, jedyny minimalny standard określono w art. 77⁵ § 4 k.p., który dotyczy diet, a nie ryczałtów za noclegi, co wynika jednoznacznie zarówno z treści uzasadnienia do projektu ustawy wprowadzającej te przepisy do Kodeksu pracy, jak i z przebiegu prac sejmowych; celem ustawy była liberalizacja regulacji dotyczących należności z tytułu podróży służbowych i umożliwienie pracodawcom bardziej elastycznego ukształtowania ich wysokości – ostatecznie do ustawy wprowadzono jedynie minimalną stawkę diety, nie wspominając o minimalnej stawce ryczałtu. Co więcej, na swobodę stron umowy o pracę w kwestii ustalenia wysokości należności z tytułu podróży służbowych zwracał uwagę Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 4.10.2005 r., K 36/03¹⁵³, w którym uznał, że przepisy upoważniające pracodawców do określenia wysokości należności w regulaminie wynagradzania są zgodne z Konstytucją RP. Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z 10.01.2007 r., III PK 90/06¹⁵⁴ i wyroku z 14.05.2012 r., II PK 230/11¹⁵⁵, w których stwierdził wprost, że odmienna regulacja dotycząca pracodawców niebędących państwowymi lub samorządowymi jednostkami sfery budżetowej oznacza, że mogą oni uregulować należności pracowników na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zarówno w sposób korzystniejszy, jak i mniej korzystny dla pracowników od tego, jaki wynika z odpowiedniego rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy. Regulamin może więc stanowić, że pracownikowi ryczałt za nocleg w ogóle się nie należy.

Należy jednak zaznaczyć, że stanowisko przyjęte między innymi w wyroku SN z 4.06.2013 r., II PK 296/12¹⁵⁶ – w którym wskazano, że ustawodawca europejski nie postrzega wyboru kierowcy spania w kabinie wyposażonej w odpowiednie do tego miejsce jako sytuacji zagrażającej życiu i zdrowiu tego kierowcy i innych uczestników ruchu i wyposażenie pojazdu w miejsce do spania, z którego korzysta kierowca w czasie nocnego wypoczynku, wyłącza możliwość dochodzenia jakiejkolwiek rekompensaty za brak hotelu, chyba że co innego wynika z umowy lub aktów wewnętrznych – nie zostało zaakceptowane w wykładni wynikającej zarówno z cytowanej wyżej uchwały SN (7) z 12.06.2014 r., II PZP 1/14, jak i z uchwały SN z 7.10.2014 r., I PZP 3/14¹⁵⁷. Również w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że regulacje unijne nie wyłączają ani nie modyfikują krajowych przepisów lub układowych, regulaminowych lub umownych postanowień o przysługiwaniu ryczałtów za noclegi w międzynarodowym transporcie samochodowym, w tym nie zastępują braku takich regulacji. W tym zakresie podkreśla się w szczególności, że zakładowe lub umowne regulacje prawne wyłączające obowiązek pracodawców pokrywania kosztów noclegów kierowców w międ-

¹⁵³ OTK-A 2005/9, poz. 98.

¹⁵⁴ OSNP 2008/11–12, poz. 155.

¹⁵⁵ LEX nr 1216860.

¹⁵⁶ LEX nr 1341269.

¹⁵⁷ OSNP 2015/4, poz. 47.

dzynarodowym transporcie samochodowym w związku z zapewnieniem im noclegów w kabinach pojazdów są „bezskuteczne i nie mają mocy prawnej”¹⁵⁸.

3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na pokrycie udokumentowanych kosztów noclegu w kwocie przekraczającej ten limit (§ 16 ust. 3 rozporządzenia). Za sytuację uzasadniającą przekroczenie limitu należy uznać przykładowo okoliczność, że w danym mieście nie ma możliwości rezerwacji tańszego noclegu¹⁵⁹ (np. ze względu na znaczne obłożenie w okresie wakacyjnym, konferencyjnym lub z powodu organizacji wydarzenia sportowego albo ze względu na konieczność rezerwacji noclegu w miejscu, gdzie odbywać się mają targi lub spotkania z kontrahentami).
4. Jeśli pracodawca lub strona zagraniczna (np. klient, kontrahent, podmiot z grupy, u którego będą wykonywane czynności objęte podróżą służbową albo inny podmiot zapraszający) zapewni pracownikowi bezpłatny nocleg, to pracownikowi nie będzie przysługiwać prawo do ryczałtu. W tym przypadku istotne jest, aby nocleg został zapewniony bezpośrednio lub pośrednio przez pracodawcę lub podmiot działający w porozumieniu z pracodawcą. W kontekście przywołanego powyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w sytuacji, gdy pracownik we własnym zakresie zorganizuje nocleg (np. u rodziny lub znajomych), nawet jeżeli nie poniesie z tego tytułu żadnych kosztów, będzie uprawniony do otrzymania ryczałtu. Bez znaczenia jest przy tym okoliczność, czy pracodawcy znane było miejsce noclegu pracownika i fakt nieponiesienia z tego tytułu żadnych kosztów, czy nie.

§ 17. 1. Pracownikowi przysługuje ryczałt na pokrycie kosztów dojazdu

z i do dworca kolejowego, autobusowego, portu lotniczego lub morskiego w wysokości jednej diety w miejscowości docelowej za granicą oraz w każdej innej miejscowości za granicą, w której pracownik korzystał z noclegu.

2. W przypadku gdy pracownik ponosi koszty dojazdu, o których mowa w ust. 1, wyłącznie w jedną stronę, przysługuje ryczałt w wysokości 50% diety.

3. Na pokrycie kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości 10% diety za każdą rozpoczętą dobę pobytu w podróży zagranicznej.

4. Ryczałty, o których mowa w ust. 1–3, nie przysługują, jeżeli pracownik:

- 1) odbywa podróż zagraniczną służbowym lub prywatnym pojazdem samochodowym, motocyklem lub motorowerem;**
- 2) ma zapewnione bezpłatne dojazdy;**
- 3) nie ponosi kosztów, na pokrycie których są przeznaczone te ryczałty.**

¹⁵⁸ Postanowienie SN z 9.04.2019 r., I PK 107/18, LEX nr 2642747.

¹⁵⁹ Por. stanowisko Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z 2.10.2008 r., IPPB2/415-1034/08-4/SP, LEX nr 17799.

1. W przypadku delegacji zagranicznych ustawodawca rozróżnia dwa rodzaje ryczałtów na pokrycie kosztów dojazdów, tj.:
 - ryczałt za przejazdy z i do dworca kolejowego, autobusowego, portu lotniczego lub morskiego – w wysokości jednej diety w miejscowości docelowej za granicą oraz w każdej innej miejscowości, w której pracownik korzystał z noclegu (§ 17 ust. 1 rozporządzenia);
 - ryczałt za przejazdy środkami komunikacji miejscowej – w wysokości 10% diety za każdą rozpoczętą dobę pobytu w podróży zagranicznej (§ 17 ust. 3 rozporządzenia).
2. Jeśli pracownik ponosi koszty dojazdu wyłącznie w jedną stronę, przysługuje mu ryczałt w wysokości 50% diety (§ 17 ust. 2 rozporządzenia).
3. Korzystanie z noclegu, które stanowi warunek, od którego ustawodawca uzależnia prawo do ryczałtu za dojazd, dotyczy tylko miejscowości innej niż docelowa, co oznacza, że w przypadku gdy pracownik wyjeżdża w podróż docelową na przykład do Japonii, natomiast z Katowic wylatuje najpierw do Amsterdamu, gdzie po przenocowaniu ma lot bezpośredni do Japonii (i Amsterdam nie jest miejscowością docelową), to pracownik i tak nabywa prawo do ryczałtu za dojazd z lotniska do hotelu w Amsterdamie i powrót na lotnisko. Prawo do ryczałtu za dojazd będzie mu również przysługiwać po przylocie do miejscowości docelowej w Japonii, niezależnie od tego, czy będzie tam korzystać z hotelu.

W przypadku gdy pracownik wylatuje w zagraniczną podróż służbową (np. do Pragi) i wraca jeszcze tego samego dnia, nie korzystając z hotelu, to również przysługuje mu ryczałt na pokrycie kosztów dojazdu.
4. Ryczałty na przejazdy miejscowe, o których mowa w § 17 ust. 4 rozporządzenia, nie przysługują, jeżeli pracownik:
 - odbywa zagraniczną podróż służbowym lub prywatnym pojazdem samochodowym, motocyklem lub motorowerem;
 - ma zapewnione bezpłatne dojazdy (np. przez kontrahenta pracodawcy lub podmiot, na którego zaproszenie pracownik udał się w podróż);
 - nie ponosi kosztów, na pokrycie których są przeznaczone te ryczałty (np. z uwagi na udział w konferencji zagranicznej odbywającej się w hotelu, w którym pracownik korzysta z noclegu).

§ 18. Pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów przewozu samolotem bagażu osobistego o wadze do 30 kg, liczonej łącznie z wagą bagażu opłaconego w cenie biletu, jeżeli podróż zagraniczna trwa ponad 30 dni lub jeżeli państwem docelowym jest państwo pozaeuropejskie.

1. Ustawodawca w § 18 rozporządzenia przewidział, że pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów przewozu samolotem bagażu osobistego o wadze do 30 kg, liczonej łącznie z wagą bagażu opłaconego w cenie biletu, w dwóch przypadkach:
 - jeżeli podróż zagraniczna trwa ponad 30 dni (przy czym podróż może się odbywać do jakiegokolwiek kraju, a istotny jest jedynie czas delegacji) lub
 - jeżeli państwem docelowym jest państwo pozaeuropejskie.

Opłacenie przez pracodawcę przewozu samolotem bagażu osobistego pracownika, w przypadku gdy żaden z warunków wskazanych wyżej nie został spełniony, będzie skutkować koniecznością naliczenia i odprowadzenia od tej kwoty zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne.

Przepisy komentowanego rozporządzenia nie określają, jakie państwa należy uznać za państwa pozaeuropejskie. Uzasadnione wydaje się oparcie przedmiotowego określenia o położenie geograficzne i obowiązującą przynależność administracyjną poszczególnych obszarów ziemskich. Za kraje europejskie można uznać kraje należące geograficznie do Europy, w tym te, które przynajmniej częściowo położone są na terenie Europy.

2. Regulacja objęta § 18 rozporządzenia odnosi się jedynie do bagażu osobistego pracownika, czyli przedmiotów osobistego użytku, takich jak na przykład odzież, kosmetyki, leki, książki, które nie są związane z realizacją zadania służbowego. Za przedmioty użytku osobistego można jednak uznać również odzież służbową¹⁶⁰.

Za bagaż prywatny nie będą uznawane między innymi foldery reklamowe czy próbki towarów, które pracownik wiezie na targi, w związku z którymi odbywa podróż służbową. W związku z faktem, że przedmioty te nie mają charakteru prywatnego, nie będą zaliczane do limitu wagi bagażu pracownika.

§ 19. 1. W przypadku choroby powstałej podczas podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje zwrot udokumentowanych niezbędnych kosztów leczenia za granicą.

2. Zwrot kosztów, o których mowa w ust. 1, następuje ze środków pracodawcy, z wyjątkiem świadczeń gwarantowanych udzielonych zgodnie z przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej, o których mowa

¹⁶⁰ Tak wyrok WSA w Kielcach z 2.09.2010 r., I SA/Ke 433/10, LEX nr 748952: „Odzież z istoty jest przedmiotem użytku osobistego, a wydatek na ten cel jest co do zasady wydatkiem o charakterze osobistym, chyba że chodzi o wydatki na zakup stroju urzędowego przewidzianego przepisami prawa, pragmatyką (toga adwokata, radcy prawnego), ewentualnie jeżeli podatnik wykaże, że odzież ta utraciła charakter odzieży osobistej np. z uwagi na opatrzenie jej dla grupy pracowników cechami charakterystycznymi dla firmy (barwa, krój, logo itp.)”.

w art. 5 pkt 32 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2561, z późn. zm.).

3. Nie podlegają zwrotowi koszty zakupu leków, których nabycie za granicą nie było konieczne, koszty zabiegów chirurgii plastycznej i kosmetycznych oraz koszty nabycia protez ortopedycznych, dentystycznych lub okularów.

4. W razie zgonu pracownika za granicą, pracodawca pokrywa koszty transportu zwłok do kraju.

1. W przypadku choroby powstałej podczas podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje zwrot udokumentowanych niezbędnych kosztów leczenia za granicą.

Zwrot tych kosztów następuje ze środków pracodawcy, z wyjątkiem świadczeń gwarantowanych, udzielonych zgodnie z przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej, o których mowa w art. 5 pkt 32 ustawy z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych¹⁶¹.

Nie podlegają zwrotowi (§ 19 ust. 3 rozporządzenia):

- koszty zakupu leków, których nabycie za granicą nie było konieczne,
- koszty zabiegów chirurgii plastycznej i kosmetycznych,
- koszty nabycia protez ortopedycznych, dentystycznych lub okularów.

2. Pracodawca nie ma obowiązku wykupywania ubezpieczenia kosztów leczenia itp. pracownika wyjeżdżającego w podróż służbową. W razie choroby powstałej podczas podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje zwrot udokumentowanych niezbędnych kosztów leczenia za granicą. Przy delegacji w ramach państw objętych koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego pracownik może korzystać z publicznej służby zdrowia w związku z ubezpieczeniem zdrowotnym polskim. Pracodawca może być jednak zobowiązany do wykupienia ubezpieczenia wówczas, gdyby dany kraj będący miejscem podróży wymagał posiadania takiego ubezpieczenia przez osoby wyjeżdżające na jego teren. Wydatek ten będzie wtedy wydatkiem niezbędnym w celu wykonania zadania służbowego.

W praktyce, z uwagi na duże zagrożenie finansowe związane z chorobą lub wypadkiem pracownika podczas służbowej podróży zagranicznej, pracodawcy ubezpieczają jednak pracowników przed wyjazdem. Poniesiony przez pracodawcę koszt ubezpieczenia nie jest wydatkiem wynikającym z przepisów dotyczących delegacji służbowych i nie można uznać, że jest to wydatek niezbędny (tak jak np. koszt wizy), bez poniesienia którego pracownik nie wykona zadania służbowego. Dla oceny, czy taka składka na ubezpieczenie pracownika będzie zwolniona z podatku, istotne jest jednak

¹⁶¹ Dz.U. z 2024 r. poz. 146.

to, czy chodzi o zwrot wydatków rzeczywiście poniesionych przez pracownika (gdzie możemy rozróżnić zwolnione z podatku i opodatkowanie) czy o świadczenia ponoszone przez pracodawcę w związku z podróżą służbową pracownika. W tym zakresie występują rozbieżne opinie. Najczęściej uznaje się, że koszt składki ubezpieczeniowej jest przychodem pracownika niemieszczącym się w zwolnieniu podatkowym. Opłacona przez pracodawcę składka na ubezpieczenie pracownika podczas podróży służbowej co do zasady jest przychodem tej osoby. W interpretacji indywidualnej z 16.09.2011 r., IPTPB2/415-324/11-2/Akr¹⁶², Dyrektor Izby Skarbowej w Łodzi uznał, że wydatki pracodawcy z tytułu wykupienia polisy ubezpieczeniowej na czas zagranicznej podróży służbowej pracownika stanowią dla niego przychód ze stosunku pracy, jeżeli jest on uprawniony do otrzymania odszkodowania z tej polisy. W orzecznictwie¹⁶³ wskazuje się z kolei, że składka na ubezpieczenie kierowców w zagranicznej podróży służbowej, dotycząca kosztów leczenia, usługi *assistance* oraz odpowiedzialności cywilnej jest przychodem pracowników spółki, dla której wykonują oni międzynarodowy transport drogowy i w związku z tym podlega opodatkowaniu na takich samych zasadach jak pozostałe przychody wynikające ze stosunku pracy.

3. W razie zgonu pracownika za granicą pracodawca pokrywa koszty transportu zwłok do kraju (§ 19 ust. 4 rozporządzenia).

§ 20. 1. Pracownik otrzymuje zaliczkę w walucie obcej na niezbędne koszty podróży zagranicznej, w wysokości wynikającej ze wstępnej kalkulacji tych kosztów.

2. Za zgodą pracownika zaliczka może być wypłacona w walucie polskiej, w wysokości stanowiącej równowartość przysługującej pracownikowi zaliczki w walucie obcej, według średniego kursu złotego w stosunku do walut obcych określonego przez Narodowy Bank Polski z dnia wypłaty zaliczki.

3. Rozliczenie kosztów podróży zagranicznej jest dokonywane w walucie otrzymanej zaliczki, w walucie wymienialnej albo w walucie polskiej, według średniego kursu z dnia jej wypłacenia.

1. Pracownik otrzymuje zaliczkę w walucie obcej na niezbędne koszty podróży zagranicznej w wysokości wynikającej ze wstępnej kalkulacji tych kosztów (§ 20 ust. 1 rozporządzenia). Wypłata zaliczki z tytułu podróży zagranicznych jest obowiązkowa.

Ustawodawca nie wymaga, aby w celu otrzymania zaliczki pracownik zobowiązany był wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę. Pracodawca ma zatem obowiązek ją wypłacić, nawet jeżeli pracownik nie wystąpił z wnioskiem.

¹⁶² LEX nr 113863.

¹⁶³ Wyrok NSA z 1.06.2012 r., II FSK 2351/10, M. Pod. 2012/7, s. 2.

Zaliczka powinna obejmować co najmniej te koszty, które są możliwe do określenia w chwili jej udzielania. Wstępna kalkulacja, o której mowa w komentowanym przepisie, może być sporządzona przez dział finansowy bądź dział personalny (w zależności od przyjętej u pracodawcy praktyki rozliczania delegacji), przy uwzględnieniu w szczególności:

- miejsca podróży,
- czasu trwania podróży oraz terminu wyjazdu i powrotu,
- rodzaju powierzonych zadań służbowych,
- wskazanego przez pracodawcę środka transportu (np. rodzaj pociągu i jego klasa).

Do kosztów podróży objętych zaliczką trzeba również doliczyć należność z tytułu diety, skalkulowaną w oparciu o przewidywany czas trwania podróży zagranicznej i informację na temat ewentualnego zapewnienia pracownikowi w czasie podróży wyżywienia.

2. Przy wyjeździe za granicę pracownik otrzymuje zaliczkę w walucie obcej na niezbędne koszty podróży zagranicznej. Za zgodą pracownika może ona zostać wypłacona w walucie polskiej, w wysokości stanowiącej równowartość przysługującej pracownikowi zaliczki w walucie obcej. Wypłata może być dokonana w formie gotówkowej lub przelewem. Za udzielenie zaliczki należy uznać również na przykład udostępnienie pracownikowi możliwości korzystania ze służbowej karty kredytowej.
3. Rozporządzenie określa, że:
 - przeliczenie zaliczki wypłaconej w walucie polskiej powinno nastąpić według średniego kursu złotego w stosunku do walut obcych określonego przez Narodowy Bank Polski z dnia wypłaty zaliczki;
 - rozliczenie kosztów podróży zagranicznej jest dokonywane w walucie otrzymanej zaliczki, w walucie wymienialnej albo w walucie polskiej; przy czym rozliczenia kosztów podróży należy dokonać według średniego kursu Narodowego Banku Polskiego z dnia wypłacenia zaliczki; przy rozliczeniu należy zatem brać pod uwagę tylko jeden kurs waluty – ten sam, który stosowany jest przy wypłacie; dotyczy to nie tylko rozliczenia samej kwoty zaliczki, ale także rozliczeń przekraczających wysokość zaliczki.
4. Pracownik powinien rozliczyć delegację zagraniczną w ciągu 14 dni od jej zakończenia. Niedotrzymanie terminu na złożenie rozliczenia przez pracownika bez usprawiedliwienia (np. choroba) może skutkować nałożeniem na niego kary porządkowej. Jest to bowiem przykład niewypełnienia obowiązków pracowniczych. Pracodawca może również dokonać potrącenia kwoty udzielonej zaliczki na koszty podróży służbowej z wynagrodzenia pracownika.

Do rozliczenia kosztów podróży służbowej pracownik załącza dokumenty, w szczególności rachunki, faktury lub bilety potwierdzające poszczególne wydatki, z wyjątkiem

diet oraz wydatków objętych ryczałtami. Jeżeli przedstawienie dokumentu nie jest możliwe, pracownik składa pisemne oświadczenie o dokonany wydatku i przyczynach braku jego udokumentowania (§ 5 ust. 2 rozporządzenia). Należy przyjąć, że brak możliwości przedstawienia dokumentu dotyczy nie tylko niemożliwości jego uzyskania przez pracownika, ale również utraty. Na podstawie złożonego przez pracownika pisemnego oświadczenia o utraconym dokumencie potwierdzającym dokonany wydatek i przyczynach jego utraty pracodawca może dokonać zwrotu poniesionego kosztu.

Wiele okoliczności odnoszących się do rozliczenia delegacji wynika z oświadczenia pracownika. Są to okoliczności dotyczące między innymi:

- korzystania z wyżywienia w cenie noclegu;
- czasu przekroczenia granicy (w przypadku poruszania się np. pojazdem służbowym);
- zapewnienia bezpłatnych przejazdów przez stronę zagraniczną.

Dane zawarte w pisemnym oświadczeniu pracownika dotyczącym okoliczności mających wpływ na prawo do diet, ryczałtów oraz zwrot innych kosztów podróży lub ich wysokości (§ 5 ust. 3 rozporządzenia) mogą stanowić podstawę do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności, jeżeli pracodawca ustali, że oświadczenie zawiera nieprawdę. Pracodawca posiada bowiem narzędzia umożliwiające zweryfikowanie danych zawartych w oświadczeniu pracownika (np. że w cenie noclegu było zapewnione śniadanie bądź że wszelkie wydatki związane z transportem w miejscu docelowym ponosił kontrahent, na którego zaproszenie pracownik wyjechał w podróż służbową). W takim przypadku pracodawcy przysługuje nawet prawo do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik mógłby także zostać pociągnięty do odpowiedzialności za popełnienie przestępstwa związanego z wyłudzeniem nienależnych świadczeń.

Tworząc procedury wewnętrzne dotyczące zasad rozliczania podróży służbowych, pracodawcy powinni mieć na względzie, że nie mogą wprowadzać rozwiązań sprzecznych z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Przykładowo stosowanie terminów odległych, na przykład zbiorczego rozliczania delegacji z kwartału, jest niedopuszczalne.

§ 21. W przypadku odbywania podróży zagranicznej w połączeniu z przejazdem na obszarze kraju, przepisy rozdziału 2 stosuje się odpowiednio.

Odpowiednie stosowanie przepisów rozdziału 2 rozporządzenia oznacza, że część podróży służbowej przypadająca na obszar kraju rozliczana jest według zasad obowiązujących dla rozliczania krajowych podróży służbowych.

ROZDZIAŁ 4

Przepisy końcowe

§ 22. Tracą moc:

- 1) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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, z 2004 r. Nr 271, poz. 2686, z 2005 r. Nr 186, poz. 1554 oraz z 2006 r. Nr 227, poz. 1661);
- 2) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991, z 2003 r. Nr 199, poz. 1951, z 2004 r. Nr 271, poz. 2687 oraz z 2005 r. Nr 186, poz. 1555).

§ 23. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 marca 2013 r.

Załącznik

Wysokość diety za dobę podróży zagranicznej oraz limitu na nocleg w poszczególnych państwach

Lp.	Państwo	Waluta	Kwota diety	Kwota limitu na nocleg
1	2	3	4	5
1	Afganistan	EUR	47	140
2	Albania	EUR	41	120
3	Algieria	EUR	50	200
4	Andora	EUR	50	200
5	Angola	USD	61	180
6	Arabia Saudyjska	EUR	50	200
7	Argentyna	USD	50	150
8	Armenia	EUR	42	145

1	2	3	4	5
9	Australia	AUD	95	270
10	Austria	EUR	57	150
11	Azerbejdżan	EUR	43	150
12	Bangladesz	USD	50	120
13	Belgia	EUR	55	200
14	Białoruś	EUR	42	130
15	Bośnia i Hercegowina	EUR	41	100
16	Brazylia	EUR	43	120
17	Bułgaria	EUR	40	120
18	Chile	USD	60	120
19	Chiny	EUR	55	170
20	Chorwacja	EUR	42	125
21	Cypr	EUR	43	160
22	Czarnogóra	EUR	40	110
23	Czechy	EUR	41	120
24	Dania	DKK	446	1430
25	Demokratyczna Republika Konga	USD	66	220
26	Egipt	USD	55	150
27	Ekwador	USD	44	110
28	Estonia	EUR	45	110
29	Etiopia	USD	55	300
30	Finlandia	EUR	53	180
31	Francja	EUR	55	200
32	Grecja	EUR	50	160
33	Gruzja	EUR	48	160
34	Hiszpania	EUR	50	200
35	Holandia	EUR	50	150
36	Indie	EUR	42	210

1	2	3	4	5
37	Indonezja	EUR	41	110
38	Irak	USD	60	120
39	Iran	EUR	41	95
40	Irlandia	EUR	52	160
41	Islandia	EUR	56	160
42	Izrael	EUR	70	200
43	Japonia	JPY	7532	22 000
44	Jemen	USD	48	160
45	Jordania	EUR	50	130
46	Kambodża	USD	45	100
47	Kanada	CAD	71	190
48	Katar	EUR	41	200
49	Kazachstan	EUR	45	155
50	Kenia	EUR	41	150
51	Kirgistan	USD	41	150
52	Kolumbia	USD	49	120
53	Kongo	USD	66	220
54	Korea Południowa	EUR	46	170
55	Korea Północna	EUR	48	170
56	Kostaryka	USD	50	140
57	Kuba	EUR	50	140
58	Kuwejt	EUR	39	200
59	Laos	USD	54	100
60	Liban	USD	57	150
61	Libia	EUR	52	100
62	Liechtenstein	CHF	88	220
63	Litwa	EUR	45	150
64	Luksemburg	EUR	55	200

1	2	3	4	5
65	Łotwa	EUR	57	132
66	Macedonia Północna	EUR	43	138
67	Malezja	EUR	41	140
68	Malta	EUR	43	180
69	Maroko	EUR	41	130
70	Meksyk	USD	58	154
71	Mołdawia	EUR	45	94
72	Monako	EUR	55	200
73	Mongolia	EUR	45	154
74	Niemcy	EUR	49	170
75	Nigeria	EUR	46	240
76	Norwegia	NOK	496	1650
77	Nowa Zelandia	USD	58	180
78	Oman	EUR	40	240
79	Pakistan	EUR	38	200
80	Palestyna	EUR	70	200
81	Panama	USD	52	140
82	Peru	USD	50	150
83	Południowa Afryka	USD	52	275
84	Portugalia	EUR	49	150
85	Rosja	EUR	48	200
86	Rumunia	EUR	42	110
87	San Marino	EUR	53	192
88	Senegal	EUR	44	120
89	Serbia	EUR	40	110
90	Singapur	USD	56	230
91	Słowacja	EUR	47	132
92	Słowenia	EUR	45	143

1	2	3	4	5
93	Stany Zjednoczone Ameryki (USA), w tym:	USD	59	200
	– Nowy Jork			350
	– Waszyngton			300
94	Syria	USD	50	150
95	Szwajcaria	CHF	88	220
96	Szwecja	SEK	510	2000
97	Tadżykistan	EUR	41	140
98	Tajlandia	USD	42	110
99	Tanzania	USD	53	150
100	Tunezja	EUR	37	100
101	Turcja	USD	53	185
102	Turkmenistan	EUR	47	90
103	Ukraina	EUR	41	180
104	Urugwaj	USD	50	80
105	Uzbekistan	EUR	41	140
106	Watykan	EUR	53	192
107	Wenezuela	USD	60	220
108	Węgry	EUR	44	143
109	Wielka Brytania	GBP	45	220
110	Wietnam	USD	53	160
111	Włochy	EUR	53	192
112	Wybrzeże Kości Słoniowej	EUR	33	100
113	Zimbabwe	EUR	39	90
114	Zjednoczone Emiraty Arabskie	EUR	43	220
115	Państwa inne niż wymienione w lp. 1–114	EUR	41	140

Przy podróżach do:

- Gibraltaru dieta i kwota limitu na nocleg wynoszą tyle samo co przy podróżach do Wielkiej Brytanii,
- Hongkongu dieta wynosi 55 USD, a kwota limitu na nocleg – 250 USD,
- Tajwanu dieta wynosi 40 EUR, a kwota limitu na nocleg – 142 EUR.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej¹

z 30.12.2016 r.

w sprawie świadectwa pracy

(Dz.U. z 2020 r. poz. 1862 ze zm.)

Na podstawie art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa:

- 1) **szczegółową treść świadectwa pracy;**
- 2) **sposób i tryb wydawania świadectwa pracy;**
- 3) **sposób i tryb prostowania i uzupełniania świadectwa pracy;**
- 4) **pomocniczy wzór świadectwa pracy.**

1. Obowiązek pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy ustawodawca reguluje przede wszystkim w art. 97 k.p. Dotyczy on co do zasady każdego pracownika, w odniesieniu do którego ustał stosunek pracy, bez względu na podstawę prawną nawiązania tego stosunku, długość trwania zatrudnienia pracowniczego oraz rodzaj zajmowanego stanowiska pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (zob. komentarz do § 4). Obowiązujące brzmienie art. 97 k.p. zostało nadane nowelizacją z 16.05.2019 r., która weszła w życie 7.09.2019 r.

¹ Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 18.11.2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz.U. poz. 2267).

2. Uzupełnieniem kodeksowej regulacji prawnego obowiązku pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy jest rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy, uchwalone na podstawie art. 97 § 4 k.p. W myśl tego przepisu minister właściwy do spraw pracy przygotował niniejsze rozporządzenie, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy. Akt ten zastąpił wcześniej obowiązujące rozporządzenie z 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania². Ostatnia modyfikacja komentowanego rozporządzenia nastąpiła rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 11.05.2023 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy³ i była podyktowana koniecznością dostosowania jego treści do zmian wprowadzonych przez ustawodawcę do Kodeksu pracy w 2023 r. związanych z pojawieniem się nowych uprawnień pracowniczych, takich jak: okazjonalna praca zdalna (art. 67³³ k.p.)⁴ oraz zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej (art. 148¹ k.p.) i urlop opiekuńczy (art. 173¹ k.p.)⁵. Zmianie uległ także wzór świadectwa pracy znajdujący się w załączniku do tego aktu wykonawczego. Nowelizacja ta weszła w życie 23.05.2023 r.
3. Komentowane rozporządzenie swoim zakresem przedmiotowym obejmuje cztery zasadnicze zagadnienia. Po pierwsze, akt ten konkretyzuje i uzupełnia treść samego świadectwa pracy, wskazując, jakie informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracownika ze stosunku pracy i z ubezpieczenia społecznego, oprócz wymienionych w art. 97 § 2 k.p., pracodawca powinien określić w tym dokumencie. W tej kwestii istotną rolę odgrywa także pomocniczy wzór świadectwa pracy zamieszczony w załączniku do tego rozporządzenia znowelizowany cytowanym wyżej rozporządzeniem z 11.05.2023 r. Po drugie, konkretyzuje sposób i tryb wydawania świadectwa pracy. Po trzecie, precyzuje ogólnie unormowaną w art. 97 § 2¹ k.p. procedurę prostowania przez pracodawcę świadectwa pracy. Po czwarte, określa sposób i tryb uzupełniania świadectwa pracy w związku z wydaniem wskazanych przepisami prawa orzeczeń sądu pracy. Dotyczy to prawomocnego wyroku w przedmiocie przywrócenia pracownika do pracy lub przyznania mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia (§ 7 ust. 3 i 4 rozporządzenia), orzeczenia o odszkodowaniu w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (§ 8 rozporządzenia) oraz prawomocnego wyroku o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez

² Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.

³ Dz.U. z 2023 r. poz. 912.

⁴ Dodany do Kodeksu pracy na mocy art. 1 ustawy z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240). Wejście w życie: 21.02.2023 r.

⁵ Dodane do Kodeksu pracy na mocy art. 1 ustawy z 9.03.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641). Wejście w życie: 26.04.2023 r.

pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. (§ 9 rozporządzenia).

§ 2. 1. W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące:

- 1) okresu lub okresów zatrudnienia;
- 2) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy;
- 3) rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji;
- 4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;
- 5) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”;
- 5a)⁶ zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148¹ § 1 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 6) urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku;
- 6a)⁷ urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 7) wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 8) wykorzystanego urlopu ojcowskiego;
- 9) wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 10) wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 11) okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy;
- 12) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 12a)⁸ liczby dni pracy zdalnej, przewidzianej w art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy, wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 13) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 14) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych;

⁶ § 2 ust. 1 pkt 5a dodany przez § 1 pkt 1 lit. a rozporządzenia z 11.05.2023 r. (Dz.U. poz. 912) zmieniającego nin. rozporządzenie z dniem 23.05.2023 r.

⁷ § 2 ust. 1 pkt 6a dodany przez § 1 pkt 1 lit. b rozporządzenia z 11.05.2023 r. (Dz.U. poz. 912) zmieniającego nin. rozporządzenie z dniem 23.05.2023 r.

⁸ § 2 ust. 1 pkt 12a dodany przez § 1 pkt 1 lit. c rozporządzenia z 11.05.2023 r. (Dz.U. poz. 912) zmieniającego nin. rozporządzenie z dniem 23.05.2023 r.

- 15) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;
- 16) wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy;
- 17) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty;
- 18) zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym;
- 19) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych;
- 20) informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach – na żądanie pracownika.

2. W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę – o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę, a w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy – o prawie wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy.

2a. Pracodawca będący agencją pracy tymczasowej zamieszcza w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu także informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego pracownik wykonywał pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz okresów wykonywania takiej pracy.

3. Pomocniczy wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

1. Świadectwo pracy jest dokumentem potwierdzającym fakt pozostawania przez pracownika z konkretnie oznaczonym pracodawcą w stosunku pracy. Stanowi istotne narzędzie racjonalnej polityki zatrudnienia. Dla kolejnego pracodawcy jest ważnym źródłem informacji o faktach mających znaczenie dla oceny przydatności kandydata do pracy określonego rodzaju, a także dla ustalenia zakresu przysługujących pracownikowi uprawnień u nowego pracodawcy oraz jego uprawnień emerytalno-rentowych. Co ważne, na skutek nowelizacji art. 22¹ k.p., w drodze art. 4 pkt 1 ustawy z 21.02.2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)⁹, która weszła w życie 4.05.2019 r., nowy pracodawca przed

⁹ Dz.U. poz. 730.

nawiązaniem stosunku pracy może domagać się od osoby ubiegającej się o zatrudnienie danych obejmujących przebieg dotychczasowego jej zatrudnienia, potwierdzonych świadectwami pracy z poprzednich miejsc pracy, ale tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, której dotyczy prowadzony proces rekrutacji.

2. W treści świadectwa pracy pracodawca nie może zamieszczać żadnych określeń o charakterze ocennym. Zgodnie z art. 97 § 2 k.p. dokument ten powinien zawierać wyłącznie informacje faktograficzne dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Zgodnie z powszechnym stanowiskiem judykatury świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c., nawet w przypadku, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej¹⁰. Nie stanowi zatem dowodu tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone. W wyroku z 7.06.1994 r., I PRN 29/94¹¹, Sąd Najwyższy stwierdził, że świadectwo pracy jest ważnym dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy. Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza jednak złożenia oświadczenia woli. Nie mają zatem do niego zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli. W wyroku z 21.04.1998 r., II UKN 2/98¹², Sąd Najwyższy przyjął, że przepis art. 83 § 1 k.c. o pozorności oświadczeń woli nie dotyczy oświadczeń wiedzy zawartych w świadectwie pracy.

Należy uznać, że świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c., i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa¹³. Dokument prywatny nie jest sam w sobie dowodem rzeczywistego stanu rzeczy. Zamieszczone w treści świadectwa pracy twierdzenia mogą być podważane przez zainteresowanego pracownika za pomocą wszelkich dostępnych środków dowodowych (np. dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron), które

¹⁰ Zob. np.: wyrok SN z 4.07.2019 r., III UK 184/18, LEX nr 2691617; wyrok SN z 20.02.1991 r., I PR 422/90, LEX nr 14682; wyrok SA w Warszawie z 25.11.1997 r., III AUa 897/97, OSA 1998/1, poz. 4; wyrok SA w Łodzi z 9.06.2015 r., III AUa 741/14, LEX nr 1755237; wyrok SA w Poznaniu z 5.08.2015 r., III AUa 1879/14, LEX nr 1798647; wyrok SA w Gdańsku z 9.10.2015 r., III AUa 706/15, LEX nr 1842268.

¹¹ OSNP 1994/12, poz. 189.

¹² OSNP 1999/7, poz. 251.

¹³ Zob. np. wyrok SA w Warszawie z 25.11.1997 r., III AUa 897/97, OSA 1998/1, poz. 4; wyrok SN z 14.05.2012 r., II PK 238/11, OSNP 2013/7–8, poz. 81; wyrok SN z 26.03.2014 r., II UK 368/13, OSNP 2015/7, poz. 99.

mają taką samą moc dowodową jak świadectwo pracy¹⁴. Także organy administracji publicznej, dokonując oceny tego dokumentu, nie muszą podzielić poglądu pracodawcy co do faktów w nim ujętych i w postępowaniu poprzedzającym wydanie konkretnego rozstrzygnięcia mogą przeprowadzić dowody uzasadniające odmowę udzielenia temu dokumentowi wiarygodności¹⁵. W uzasadnieniu uchwały z 28.09.1990 r., III PZP 15/90¹⁶, Sąd Najwyższy stwierdził, że świadectwo pracy nie ma cech wyłączności w zakresie dowodowym. Samo przez się nie tworzy praw podmiotowych i nie pozbawia tych praw pracowników. Dowód przeciwko stwierdzeniom czy brakowi stwierdzeń w świadectwie pracy jako dokumencie, w ramach postępowania o konkretne roszczenie, może zostać przeprowadzony w każdym czasie, także po upływie terminów przewidzianych w art. 97 § 2¹ k.p.¹⁷ W wyroku z 27.08.2020 r., III AUa 797/17¹⁸, Sąd Apelacyjny w Krakowie przyjął, że nie jest dla sądu pracy i ubezpieczeń społecznych wiążąca dokonana przez pracodawcę w świadectwie pracy oraz w świadectwie pracy w szczególnych warunkach ocena charakteru zatrudnienia pracownika. Dokument ten podlega co do swojej wiarygodności i mocy dowodowej takiej samej ocenie, jak każdy inny dowód. Świadectwo pracy, jako dowód z dokumentu prywatnego, nie ma silniejszej mocy dowodowej niż dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron. Za oczywiste należy zatem uznać, że świadectwo pracy, które stwierdza fakty niezgodne ze stanem faktycznym lub prawnym, jest nieprawidłowe. Wydanie dokumentu zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności stanowi naruszenie zasady rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo¹⁹.

- 3.1. Komentowane rozporządzenie konkretyzuje i uzupełnia treść świadectwa pracy, wskazując, jakie informacje pracodawca powinien zamieścić w tym dokumencie, a także w załączniku zawiera pomocniczy wzór świadectwa pracy oraz szczegółowe wytyczne dotyczące sposobu jego wypełniania. Analiza § 2 rozporządzenia pokazuje, że akt ten dużo bardziej precyzyjnie określa obligatoryjną treść świadectwa pracy niż wcześniej obowiązujące rozporządzenie z 15.05.1996 r.

¹⁴ Por. wyrok SA w Białymstoku z 9.07.2013 r., III AUa 26/13, LEX nr 1356477.

¹⁵ Zob. szerzej W. Maciejko, *Granice podważalności świadectwa pracy*, Sl. Prac. 2004/3, s. 15–16. Por. też m.in. wyrok NSA z 5.09.2000 r., II SA/Łd 523/99, LEX nr 656397; wyrok NSA z 7.08.2001 r., SA/Rz 618/01, niepubl.; wyrok NSA z 31.07.2002 r., SA/Rz 648/02, niepubl.; wyrok NSA z 1.10.2002 r., SA/Rz 4095/01, niepubl.; wyrok NSA z 24.01.2003 r., SA/Rz 723/02, niepubl.; wyrok NSA z 4.04.2003 r., SA/Rz 1045/02, niepubl.; wyrok NSA z 25.04.2003 r., SA/Rz 187/01, niepubl.; wyrok NSA z 8.05.2003 r., SA/Rz 776/02, niepubl.

¹⁶ OSNCP 1991/4, poz. 45 z glosą M. Rafacz-Krzyżanowskiej, PiZS 1991/8–9, s. 68.

¹⁷ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16.07.2009 r., II PK 1/09, OSNP 2011/5–6, poz. 71. Zob. także np. wyrok SN z 17.05.1996 r., I PRN 40/96, Prok. i Pr.-wkł. 1996/10, s. 58; uchwała SN z 28.09.1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1991/4, poz. 45; wyrok SN z 17.11.1997 r., II UKN 309/97, OSNP 1998/17, poz. 518; postanowienie SN z 10.01.2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774.

¹⁸ LEX nr 3057926.

¹⁹ Por. wyrok Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z 28.06.1977 r., I P 691/77, LEX nr 1732916.

- 3.2. W pierwszej kolejności świadectwo pracy musi zawierać dane identyfikacyjne stron stosunku pracy, w związku z ustaniem którego jest ono wydawane (ust. 1 wzoru świadectwa pracy). Konkretyzuje się tutaj zarówno podmiot zatrudniający, przez określenie pełnej nazwy pracodawcy (nazwiska), adresu jego siedziby (miejsca zamieszkania) oraz numeru NIP lub REGON-PKD, jak i pracownika, przez podanie danych personalnych – imienia (imion), nazwiska, a także daty urodzenia. Co ciekawe, obowiązek zamieszczenia w treści świadectwa pracy wskazanych wyżej informacji nie wynika *expressis verbis* z § 2 rozporządzenia, a na taką powinność wskazuje pomocniczy wzór świadectwa pracy. Warto tutaj podkreślić, że pracodawca nie podaje w tym dokumencie adresu zamieszkania pracownika. Co ważne, od 29.06.2019 r., na mocy rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 18.06.2019 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy²⁰ podmiot zatrudniający nie może również wskazywać w treści świadectwa pracy danych dotyczących imion rodziców pracownika. Jest to oczywista konsekwencja wejścia w życie 4.05.2019 r. ustawy z 21.02.2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Zmieniła ona, na mocy art. 4, między innymi przepis art. 22¹ § 1 k.p., wykreślając z katalogu danych, których pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, imiona rodziców.
- 3.3. W treści świadectwa pracy należy także wskazać – co również nie wynika wprost z komentowanego rozporządzenia – dokładną datę jego sporządzenia, która powinna być tożsama z dniem ustania stosunku pracy. Oczywiście musi ona odpowiadać rzeczywistości terminowi sporządzenia świadectwa pracy, nie jest jednak konieczne, aby pokrywała się z datą otrzymania tego dokumentu przez pracownika. Dodatkowo pracodawca powinien również wskazać w treści świadectwa pracy miejscowość, w której nastąpiło sporządzenie tego dokumentu. Najczęściej będzie się ona pokrywać z miejscowością, w której znajduje się siedziba (miejsce zamieszkania) podmiotu zatrudniającego lub siedziba jednostki organizacyjnej, w której pracownik faktycznie świadczył pracę.
- 3.4. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w świadectwie pracy trzeba podać informacje odnoszące się do okresu lub okresów zatrudnienia, których dotyczy dane świadectwo. Okres zatrudnienia konkretyzowany jest w treści świadectwa pracy przez wskazanie daty kalendarzowej rozpoczęcia i ustania stosunku pracy. Pracodawca precyzuje okres zatrudnienia pracownika, który ustaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, a także zakończone okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy, jeżeli przerwa między nimi nie przekraczała siedmiu dni. Nie dotyczy to oczy-

²⁰ Dz.U. poz. 1197.

wiście okresu (okresów) zatrudnienia pracowniczego, za który pracownik na swój wniosek – złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w trybie art. 97 § 1¹ k.p. – otrzymał już wcześniej świadectwo pracy. Jeżeli pracownik został przejęty przez nowego pracodawcę w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części (art. 23¹ k.p.) lub na podstawie odrębnych przepisów, w treści świadectwa wpisuje się również okresy zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy wraz ze wskazaniem tego pracodawcy (wytyczne dotyczące sposobu wypełniania świadectwa pracy ujęte w komentowanym rozporządzeniu).

- 3.5. Gdy chodzi zaś o zatrudnienie tymczasowe, w świadectwie pracy agencja pracy tymczasowej, która zgodnie z art. 1 u.z.p.t. jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., musi wskazać wszystkie okresy trwania stosunku pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę, z dokładnym określeniem każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego w danym okresie pracownik świadczył pracę tymczasową (§ 2 ust. 2a rozporządzenia). Celem tego unormowania jest ograniczenie możliwości nadużywania zatrudnienia tymczasowego kreującego niepewną sytuację pracownika, które nie może trwać dłużej, niż wynika to z przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Na mocy art. 20 u.z.p.t. agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Odpowiednio pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Wyjątkowo agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania w sposób ciągły, przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy, pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, obejmującej zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, a pracodawca użytkownik może korzystać z pracy takiego pracownika tymczasowego przez taki okres. Po tym okresie pracownik tymczasowy może być skierowany przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęty przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy. Zgodnie z art. 11b u.z.p.t. osoba, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego, przedkłada agencji pracy tymczasowej świadectwa pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę, z okresu 36 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika.
4. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia pracodawca w treści świadectwa pracy powinien wskazać, w odniesieniu do konkretnego pracownika, rodzaje wykonywanej przez niego pracy, zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje. Należy przyjąć, że cho-

dzi o każdy rodzaj (rodzaje) świadczonej pracy, wszystkie zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje, które wynikają z treści umowy o pracę (jej późniejszych zmian) lub innego aktu kreującego stosunek pracy. Powinny być one ujęte w porządku chronologicznym, wraz ze wskazaniem daty rozpoczęcia i zakończenia pracy na kolejnym stanowisku zajmowanym u tego pracodawcy. Jeżeli natomiast rodzaj pracy został doprecyzowany w umowie o pracę lub innym akcie kreującym stosunek pracy, przez podanie zawodu lub konkretnego zakresu czynności powierzonych pracownikowi, świadectwo pracy musi zawierać określenie danego zawodu pracownika bądź zwięźle opisywać wykaz zleconych pracownikowi do wykonania czynności.

5. Świadectwo pracy powinno również konkretyzować informacje dotyczące trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia (§ 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia). Wytyczne co do sposobu wypełniania świadectwa pracy przewidują, że pracodawca określa jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy ujętych w: art. 23¹ § 4 lub 5 k.p. (przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę), art. 30 § 1 k.p.²¹, art. 48 § 2 k.p. (rozwiązanie w związku z przywróceniem do pracy na mocy orzeczenia sądu), art. 68³ k.p. (rozwiązanie w związku z powołaniem na stanowisko w wyniku konkursu), art. 201 § 2 k.p. (rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem młodocianym w sytuacji, gdy dotychczasowa praca zagraża jego zdrowiu, a pracodawca nie ma możliwości zmienić rodzaju pracy) lub w przepisach odrębnych. W tych przypadkach podmiot zatrudniający wskazuje jedynie podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy. Dodatkowo jednak w sytuacji rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 k.p. – za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – pracodawca podaje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie. W przypadku zaś, gdy stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawca wskazuje odpowiednio jego podstawę prawną: art. 52 albo 53, albo 55 k.p. Oznacza to, że w sytuacji, gdy pracownik rozwiązuje stosunek pracy na podstawie art. 55 § 1 i 1¹ k.p., mimo istniejącej fikcji prawnej, która zrównuje ten tryb w skutkach z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 55 § 3 k.p.), w treści świadectwa pracy należy podać rzeczywisty sposób rozwiązania umowy, a zatem tryb określony w art. 55 k.p. Jeżeli natomiast rozwiązanie stosunku pracy następuje na mocy porozumienia stron lub za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca wskazuje art. 1 albo 10 u.z.g. Co istotne, analiza art. 97 k.p. oraz przepisów komentowanego rozporządzenia prowadzi do wniosku, że treść świadectwa pracy co do zasady nie powinna wskazywać przyczyny uzasadniającej zastosowanie danego trybu rozwiązania stosunku pracy, chyba że poda-

²¹ Zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się: 1) na mocy porozumienia stron; 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem); 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia); 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

nie tej przyczyny ma znaczenie dla powstania szczególnych uprawnień pracowniczych w zakresie świadczeń dla osób bezrobotnych²² oraz z ubezpieczenia społecznego²³. Na marginesie prowadzonych tu rozważań należy zauważyć, że ani w art. 97 k.p., ani w komentowanym rozporządzeniu ustawodawca nie wymaga podania przez pracodawcę w treści świadectwa pracy informacji o rodzaju umowy o pracę lub innej podstawie nawiązania stosunku pracy. Zastosowana w danym przypadku podstawa zatrudnienia pracowniczego może natomiast pośrednio wynikać z określonej w tym dokumencie podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Ustawodawca w kontekście ustania stosunku pracy przewiduje jeszcze jedną okoliczność, która powinna być ujęta w treści świadectwa pracy. Dotyczy ona sytuacji, gdy pracodawca korzysta, na podstawie art. 36¹ § 1 k.p., z możliwości jednostronnego skrócenia trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, najwyżej do miesiąca, w przypadku wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub na czas określony z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracownika. Wówczas, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia, podmiot zatrudniający musi w świadectwie pracy wskazać okres, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Okres ten wliczany jest pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. Zamieszczenie w świadectwie pracy informacji o tym okresie (ust. 5 wzoru świadectwa pracy) wiąże się z koniecznością ustalenia uprawnień pracowniczych, które zależą od okresu zatrudnienia.

- 6.1. Zgodnie z art. 97 § 2 k.p. pracodawca w treści świadectwa pracy powinien także podać inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. To ogólne sformułowanie zostało dookreślone w komentowanym rozporządzeniu. W myśl § 2 rozporządzenia chodzi o omówione niżej informacje.
- 6.2. W pierwszej kolejności pracodawca powinien zamieścić informacje dotyczące urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku (§ 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia). Wiadomości te pozwolą na określenie zobowiązań urlopowych wobec tego pracownika u kolejnego pracodawcy zatrudniającego go w tym samym roku oraz sprawdzenie prawidłowości realizacji prawa do tego urlopu u dotychczasowego pracodawcy. Zgodnie z art. 155¹ § 1 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, przysługuje mu urlop zarówno u dotych-

²² Przykładowo z taką sytuacją mamy do czynienia w art. 75 ust. 1 pkt 2 u.p.z., z którego wynika, że zasiłek dla bezrobotnych nie przysługuje pracownikowi, który w okresie sześciu miesięcy przed zarejestrowaniem w powiatowym urzędzie pracy rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem albo na mocy porozumienia stron, chyba że nastąpiło to z powodu zmiany miejsca zamieszkania.

²³ Tak np. M. Nałęcz, *Akta osobowe. Prowadzenie. Dokumenty. Ochrona danych*, Warszawa 2015, s. 179.

czasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy oraz u kolejnego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia u tego pracodawcy w tym roku kalendarzowym. Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał u dotychczasowego pracodawcy urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z przepracowanego okresu, przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze. Jeżeli natomiast pracownik u dotychczasowego pracodawcy w całości zrealizował urlop za dany rok kalendarzowy, u kolejnego pracodawcy nie będzie mógł już korzystać z urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym ustania stosunku pracy. Łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców (art. 155¹ § 2 k.p.).

Wątpliwości interpretacyjne może budzić użyte w komentowanym rozporządzeniu sformułowanie „urlop wypoczynkowy wykorzystany w tym roku”. Powstaje bowiem pytanie, czy chodzi o wskazanie w świadectwie pracy jedynie liczby dni, które pracownik wykorzystał u konkretnego pracodawcy „w naturze”, czy też należy tu również brać pod uwagę liczbę dni, za które dotychczasowy pracodawca wypłacił pracownikowi ekwiwalent pieniężny w trybie art. 171 k.p. Na rozstrzygnięcie tego problemu pozwala zawarte w rozporządzeniu pouczenie o sposobie wypełniania świadectwa pracy. Zgodnie z nim pracodawca w świadectwie pracy wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny. Należy przyjąć, że świadectwo pracy powinno zatem zawierać łączną liczbę dni i godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, bez konkretyzowania informacji co do tego, ile dni pracownik wykorzystał w naturze, a za ile otrzymał ekwiwalent pieniężny.

Co więcej, zgodnie z treścią pouczenia pracodawca w świadectwie pracy odrębnie wskazuje liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy na podstawie art. 167² k.p. Chodzi tu o urlop, który dotychczasowy pracodawca obowiązany jest udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym, w wymiarze nie większym niż cztery dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Urlop ten nie jest urlopem dodatkowym i nie zwiększa rocznego wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi na podstawie art. 154 k.p. (20 lub 26 dni). Urlop na żądanie jest szczególnym uprawnieniem, które pracownik może zrealizować poza planem urlopowym (art. 163 § 1 k.p.), w terminie przez siebie wyznaczonym. Jeżeli u dotychczasowego pracodawcy pracownik w całości wykorzystał cztery dni urlopu na żądanie, u nowego pracodawcy nie będzie mu już przysługiwało takie uprawnienie w danym roku kalendarzowym.

Pouczenie o sposobie wypełniania świadectwa pracy ujęte w załączniku do komentowanego rozporządzenia wskazuje, że zawarta w świadectwie pracy informacja dotycząca urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku, powinna zawierać wymiar urlopu określony liczbą dni i godzin. W myśl art. 154² k.p. urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, przy czym jeden dzień urlopu odpowiada ośmiu godzinom pracy. Godzinowy sposób rozliczania urlopu wypoczynkowego ułatwia udzielanie urlopu zwłaszcza w przypadku stosowania systemów czasu pracy, które dopuszczają wydłużony dobowy wymiar czasu pracy (np. równoważny system czasu pracy)²⁴ oraz w zatrudnieniu na niepełny etat.

- 6.3.** Po drugie, pracodawca musi ująć w treści świadectwa pracy informację na temat zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej, jeżeli pracownik korzystał z tego uprawnienia w roku kalendarzowym, w którym ustał jego stosunek pracy (§ 2 ust. 1 pkt 5a rozporządzenia). To nowy przywilej wprowadzony do przepisów Kodeksu pracy na mocy cytowanej wyżej nowelizacji z 9.03.2023 r., która weszła w życie 26.04.2023 r. Jest to konsekwencja implementacji do polskiego porządku prawnego postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE²⁵. Zgodnie z art. 148¹ § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. Wymóg działania siły wyższej oznacza, że chodzi tu o zdarzenia niemożliwe do przewidzenia, którym nie można było wcześniej zapobiec²⁶. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Co ważne, o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym tego zwolnienia od pracy decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w tymże roku. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Po jego zakończeniu pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym

²⁴ Zgodnie z art. 135 § 1 k.p., jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

²⁵ Dz.Urz. UE L 188 z 12.07.2019, s. 79.

²⁶ Zob. szerzej K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2023, art. 148¹.

przed rozpoczęciem zwolnienia na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z tego uprawnienia.

- 6.4. Kolejnym elementem treści świadectwa pracy jest informacja o okresach, w których pracownik korzystał u danego pracodawcy z urlopu bezpłatnego (§ 2 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia). W tej części podmiot zatrudniający powinien wskazać zarówno datę rozpoczęcia i zakończenia takiego urlopu, jak i podstawę prawną jego udzielenia. Co do zasady decyzja pracodawcy o przyznaniu pracownikowi urlopu bezpłatnego ma charakter uznaniowy. Zgodnie z art. 174 § 1 k.p. na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. W trakcie tego okresu pracownik zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy, a podmiot zatrudniający z obowiązku wypłaty wynagrodzenia. Niekiedy jednak, w przypadkach reglamentowanych przez ustawodawcę, pracodawca związany jest wnioskiem pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego. W szczególności dotyczy to pracowników młodocianych (uczniów szkoły dla pracujących), którym podmiot zatrudniający obowiązany jest udzielić w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym dwóch miesięcy (art. 205 § 4 k.p.), czy działaczy związkowych powołanych do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika (art. 25 ust. 1 u.z.z.).
- 6.5. Pracodawca zobowiązany jest zamieścić w świadectwie pracy informacje dotyczące wykorzystania przez pracownika urlopów i innych okresów zwolnień od pracy związanych z opieką nad dziećmi. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 8 rozporządzenia w pierwszej kolejności chodzi o wskazanie wymiaru urlopu ojcowskiego. Pracodawca ma taki obowiązek tylko w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z tego urlopu w kolejnym stosunku pracy. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do dwóch tygodni, nie dłużej jednak niż: do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia (art. 182³ § 1 k.p.). W przypadku zaś, gdy pracownik wykorzystywał u danego pracodawcy więcej niż jeden urlop ojcowski, pracodawca wskazuje odrębnie urlop wzięty na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka. Ponadto pracodawca powinien określić w treści świadectwa pracy w ilu częściach pracownik wykorzystał przysługujący mu urlop ojcowski. Ustawodawca przewiduje w tym zakresie jedynie dwa warianty. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w dwóch częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień (art. 182³ § 1¹ k.p.).

Pracodawca powinien wskazać w świadectwie pracy informacje na temat wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia (§ 2 ust. 1 pkt 9 rozpo-

rządzenia). Dotyczy to jednak wyłącznie sytuacji, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy. W przypadku zaś, gdy wykorzystał on u danego pracodawcy więcej niż jeden urlop rodzicielski, podmiot zatrudniający określa odrębnie urlop wzięty na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka. Zamieszczając w treści świadectwa pracy wskazane wyżej informacje, należy doprecyzować wymiar udzielonego urlopu²⁷, okres czy okresy, w których był wykorzystany oraz w ilu częściach pracownik przebywał na tym urlopie. Zgodnie z art. 182^{1c} k.p. urlop rodzicielski może być udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

W treści świadectwa pracy trzeba również wskazać informacje na temat wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia (§ 2 ust. 1 pkt 10 rozporządzenia). Należy tu doprecyzować wymiar udzielonego urlopu (w miesiącach), okres czy okresy, w których był wykorzystany, oraz w ilu częściach pracownik przebywał na tym urlopie. W myśl art. 186 k.p. prawo do tego urlopu posiadają ci pracownicy, którzy są zatrudnieni u danego pracodawcy co najmniej sześć miesięcy, przy czym wymiar urlopu wychowawczego może wynosić do 36 miesięcy. Urlop ten jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od powyższego urlopu może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia. W przypadku gdy pracownik wykorzystał więcej niż jeden urlop wychowawczy, w treści świadectwa pracy pracodawca musi odrębnie wskazać urlop wykorzystany na każde dziecko, podając jego imię i nazwisko. Co ważne, informacje dotyczące okresu korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego muszą być jeszcze ujęte po raz drugi w części dotyczącej okresów nieskładkowych, przypadających w trakcie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty (ust. 6 pkt 16 wzoru świadectwa pracy). Urlop wychowawczy zaliczany jest bowiem *expressis verbis* do okresów nieskładkowych na podstawie art. 7 pkt 5 u.e.r. Dotyczy to jednak wyłącznie okresów urlopu wychowawczego

²⁷ Zgodnie z art. 182^{1a} § 1 k.p. pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do: 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz 43 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Z kolei pracownicy – rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4.11.2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2023 r. poz. 1923), mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do: 65 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz 67 tygodni – w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie (art. 182^{1a} § 2 k.p.). Co ważne, każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego powyżej. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

wykorzystanych przed 1.01.1999 r.²⁸ Natomiast po tej dacie, w związku z wejściem w życie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, okresy urlopu wychowawczego są już zaliczane do okresów składkowych objętych obowiązkiem opłacania składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe. Wynika to z art. 6 ust. 1 pkt 19 ustawy systemowej, który stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej przebywają na urlopach wychowawczych. Oznacza to, że okresów urlopu wychowawczego wykorzystanych po 1.01.1999 r. jako okresów składkowych nie wpisujemy do tej części świadectwa pracy, która jest określona w ust. 6 pkt 16 wzoru świadectwa pracy²⁹.

Dodatkowo, jeżeli pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego miał obniżony wymiar czasu pracy i w ramach tego korzystał z ochrony trwałości stosunku pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p., podmiot zatrudniający powinien określić w tym dokumencie okres (okresy), w którym objęty był on taką ochroną (§ 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia). Zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę obowiązuje pracodawcę od dnia złożenia przez pracownika pisemnego wniosku o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Kolejnym elementem treści świadectwa pracy jest informacja o wykorzystaniu przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, płatnego zwolnienia od pracy w celu opieki nad dziećmi (§ 2 ust. 1 pkt 12 rozporządzenia). Zgodnie z art. 188 § 1 k.p. pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo dwóch dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia tego może korzystać tylko jedno z nich (art. 189¹ k.p.). Informacja ta jest istotna dla kolejnego pracodawcy, który w tym samym roku kalendarzowym zatrudnia danego pracownika. Jeżeli pracownik u poprzedniego pracodawcy wykorzysta przysługujący mu limit zwolnienia, nowy podmiot zatrudniający nie będzie zobligowany do udzielenia zwolnienia od pracy w celu opieki nad dziećmi.

- 6.6.** Na mocy § 2 ust. 1 pkt 6a komentowanego rozporządzenia pracodawca powinien ująć w treści świadectwa pracy informację na temat liczby dni urlopu opiekuńczego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. To kolejny nowy przywilej wprowadzony do przepisów Kodeksu pracy na mocy cytowanej wyżej nowelizacji z 9.03.2023 r. Ustawodawca, implementując do polskiego

²⁸ Zob. wyroki SA: w Gdańsku z 21.12.2016 r., III AUa 1338/16, LEX nr 2191585, i w Katowicach z 9.09.2008 r., III AUa 1525/07, LEX nr 565527.

²⁹ Podobnie E. Kumor-Jezińska, *Świadectwo pracy – wybrane problemy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2022, 29/4, s. 437.

porządku prawnego postanowienia powołanej wcześniej dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r., zagwarantował pracownikom od 26.04.2023 r. prawo do urlopu opiekuńczego. Zgodnie z art. 173¹ § 1 k.p. zwolnienie to przysługuje w ciągu roku kalendarzowego, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga takiej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Pracownik będzie mógł skorzystać z urlopu opiekuńczego także wtedy, gdy opieki lub wsparcia wymaga inna osoba, nawet w ogóle z nim niespokrewniona, o ile wspólnie zamieszkują w tym samym gospodarstwie domowym. Urlopu opiekuńczego pracodawca udziela w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Warunkiem skorzystania z tego zwolnienia jest konieczność złożenia przez pracownika wniosku w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż jeden dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Co ważne, analizowany tu urlop opiekuńczy ma charakter nieodpłatny, jednakże okres korzystania z niego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Stosunek pracy pracownika pozostającego na urlopie opiekuńczym korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem na zasadach określonych w art. 177 k.p. Po zakończeniu urlopu opiekuńczego pracodawca dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed jego rozpoczęciem, na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z tego uprawnienia.

- 6.7. Konsekwencją wprowadzenia, na mocy cytowanej wyżej nowelizacji z 1.12.2022 r., pracy zdalnej do przepisów Kodeksu pracy jest unormowanie, w myśl którego treść świadectwa pracy powinna być uzupełniona o liczbę dni tzw. okazjonalnej pracy zdalnej, przewidzianej w art. 6733 § 1 k.p., wykonywanej przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy (§ 2 ust. 1 pkt 12a komentowanego rozporządzenia). Co do zasady praca zdalna rozumiana jako praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (art. 67¹⁸ k.p.), może być wprowadzona jedynie w drodze porozumienia stron zawartego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą³⁰. Ponieważ jednak często ta nowa elastyczna forma świadczenia pracy zarobkowej jest korzystna dla pracownika (np. w przypadku konieczności opieki

³⁰ Wyjątkowo praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy w dwóch przypadkach: 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu; 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej. Warunkiem koniecznym jest tutaj złożenie przez pracownika,

nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny), ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie okazjonalnej pracy zdalnej, która może być wykonywana, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Wniosek pracownika o taką pracę nie ma jednak charakteru wiążącego dla pracodawcy. Może on zgodzić się na tę formę pracy, ale powinien wiedzieć, czy pracownik w danym roku kalendarzowym nie wykorzystał już u poprzedniego pracodawcy pełnego limitu 24 dni. Dlatego też informacja o liczbie dni wykorzystanej okazjonalnej pracy zdalnej ujęta w treści świadectwa pracy jest istotna dla kolejnego pracodawcy, który w tym samym roku kalendarzowym zatrudnia danego pracownika. Jeżeli bowiem pracownik u poprzedniego pracodawcy wykorzystał przysługujący mu limit 24 dni tej pracy, nowy podmiot zatrudniający nie będzie w ogóle musiał rozpatrywać wniosku pracownika o udzielenie mu pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67³³ § 1 k.p.³¹

- 6.8.** Pracodawca zobowiązany jest do wskazania w treści świadectwa pracy liczby dni niezdolności do pracy z powodu choroby³², za które pracownik otrzymał od niego wynagrodzenie w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy (§ 2 ust. 1 pkt 13 rozporządzenia). Zgodnie z art. 92 k.p. za czas tej niezdolności, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia o charakterze gwarancyjnym. Po upływie wskazanych tu okresów pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w ustawie z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zamieszczenie w świadectwie pracy informacji o łącznej liczbie dni niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie gwarancyjne w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, jest ważne dla kolejnego pracodawcy, który zatrudnia pracownika w tym samym roku. Musi on

bezpośrednio przed wydaniem polecenia, oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej (art. 67¹⁹ k.p.).

³¹ K. Moras-Olaś, *Okazjonalna praca zdalna – problemy z liczeniem okresu okazjonalnej pracy zdalnej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze i w trakcie roku kalendarzowego na tle projektu nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 2022/8, s. 26 i n. Zob. też M. Mędrala, *Praca zdalna. Komentarz do nowelizacji Kodeksu pracy*, LEX 2023.

³² Zgodnie z art. 6 ustawy zasiłkowej na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy: 1) w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi; 2) wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, izolacji w warunkach domowych albo izolacji, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi; 3) z powodu przebywania w: a) stacjonarnym zakładzie lecznictwa odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego, b) szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych; 4) wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

bowiem wiedzieć, czy w razie następnej choroby pracownika ma obowiązek wypłacić mu wynagrodzenie ze swoich środków, czy też pracownik otrzyma za okres niezdolności do pracy zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego. Powyższa informacja powinna znaleźć się w dwóch rubrykach świadectwa pracy – w dotyczącej bezpośrednio liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy (ust. 6 pkt 11 wzoru świadectwa pracy) oraz w odnoszącej się do okresów nieskładkowych, przypadających w trakcie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty (ust. 6 pkt 16 wzoru świadectwa pracy). Okresy pobierania przez pracownika wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłaconego na podstawie przepisów Kodeksu pracy są bowiem zaliczane do okresów nieskładkowych na mocy art. 7 pkt 1 lit. a u.e.r. Dodatkowo w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w okresie od 1.01.2003 r. do 31.12.2003 r. pracodawca ma obowiązek zamieścić w treści świadectwa pracy informację na temat liczby dni niezdolności do pracy, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia gwarancyjnego na zasadach określonych w art. 92 § 1¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem, który został uchylony 1.01.2004 r.³³, w pierwszym dniu każdego okresu niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej nie dłużej niż sześć dni, pracownik nie zachowywał prawa do wynagrodzenia. *Ratio legis* tego rozwiązania wiązało się z ochroną przed nadmiernym i nieuzasadnionym korzystaniem ze zwolnień chorobowych. Oczywiście jeśli pracownik był zatrudniony od stycznia 2004 r., tej rubryki świadectwa pracy pracodawca nie wypełnia.

- 6.9.** Pracodawca zamieszcza w treści świadectwa pracy informację o okresach odbytej przez pracownika w czasie zatrudnienia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych (§ 2 ust. 1 pkt 13 rozporządzenia). Zgodnie z art. 4 ustawy z 11.03.2022 r. o obronie Ojczyzny³⁴ pełnienie służby wojskowej jest podstawowym sposobem spełniania obowiązku obrony Ojczyzny. Realizacja obowiązku służby wojskowej może nastąpić również przez odbywanie służby zastępczej.
- 6.10.** W treści świadectwa pracy powinny znajdować się także informacje na temat okresów wykonywania pracy u danego pracodawcy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (§ 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia). Pracodawca wskazuje tu odpowiednio okresy świadczenia tej pracy, a także jej rodzaj i zajmowane wtedy stanowiska. Są to bardzo ważne informacje z punktu widzenia ustalenia w późniejszym czasie uprawnień pracownika z zakresu ubezpieczeń społecznych, w szczególności zaś prawa

³³ Art. 92 § 1¹ k.p. został uchylony przez art. 1 pkt 26 ustawy z 14.11.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

³⁴ Dz.U. z 2022 r. poz. 2305 ze zm.

do emerytury w wieku obniżonym³⁵ lub emerytury pomostowej³⁶. Szczegółowy wykaz prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze określa rozporządzenie Rady Ministrów z 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze³⁷. Stosuje się je do pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wymienione w § 4–15 powołanego rozporządzenia oraz w wykazach A i B stanowiących załącznik do tego rozporządzenia. Zgodnie z § 2 powołanego rozporządzenia okresami pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu są okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy. Okresy te stwierdza pracodawca, na podstawie posiadanej dokumentacji, w świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach lub w świadectwie pracy. Pouczenie o sposobie wypełniania świadectwa pracy wyjaśnia, że pracodawca wskazuje w tym dokumencie okres zatrudnienia przy wykonywaniu tych prac, przypadający do 31.12.2008 r. oraz konkretne stanowiska, na których te prace były wykonywane, przy uwzględnieniu § 1 ust. 2–4 powołanego wyżej rozporządzenia. Sąd Najwyższy w uchwale z 12.10.2023 r., III PZP 5/22³⁸, wskazał, że pracodawca nie ma obowiązku podania w świadectwie pracy informacji o wykonywaniu przez pracownika pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze świadczonej po dniu 31.12.2008 r.

- 6.11.** Pracodawca powinien zamieścić w świadectwie pracy informacje dotyczące wykorzystanego przez pracownika dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy (§ 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia). Pouczenie o sposobie wypełniania tego dokumentu zawarte w załączniku do komentowanego rozporządzenia wyjaśnia, że pracodawca nie informuje o wykorzystaniu przez pracownika u dotychczasowego pracodawcy wszystkich uprawnień i świadczeń, a jedynie o tych, które mają wpływ na uprawnienia pracownicze u kolejnego pracodawcy wynikające z ustaw, układów zbiorowych pracy i regulaminów. Przykładowo można tu wskazać na dodatkowy urlop wypoczynkowy pracowników niepełnosprawnych zaliczanych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, przysługujący im na mocy art. 19 u.r.z.s. w wymiarze 10 dni w roku kalendarzowym. Uprawnienie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego posiadają również mianowani urzędnicy służby cywilnej. Zgodnie z art. 105 ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej³⁹ urzędnikowi

³⁵ Art. 32 u.e.r. reguluje prawo do emerytury w wieku obniżonym dla zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

³⁶ Art. 4 pkt 2 ustawy z 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 164 ze zm.) reguluje warunki nabycia prawa do emerytury pomostowej dla zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

³⁷ Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.

³⁸ LEX nr 3613268.

³⁹ Dz.U. z 2022 r. poz. 1691 ze zm.