



ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

IZBA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Zbiór urzędowy
tłoczony z polecenia
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego

9
—
2023

ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

IZBA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Zbiór urzędowy
tłoczony z polecenia
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego

9 (584)

2023



Wolters Kluwer

**ZBIÓR URZĘDOWY
TŁOCZONY Z POLECENIA
PIERWSZEGO PREZESA SĄDU NAJWYŻSZEGO**

Opracowane do druku przez Kolegium Redakcyjne
Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego
na podstawie Zarządzenia Nr 48/96 Pierwszego Prezesa
Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1996 r. w sprawie ogłaszania
uchwał i orzeczeń Sądu Najwyższego w Zbiorze Urzędowym

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
www.wolterskluwer.pl
czasopisma@wolterskluwer.pl
nr infolinii 801 044 545, prenumerata@wolterskluwer.pl

Skład i łamanie: Andytex, Warszawa

Nakład: 450 egz.

ISSN 1732-2367

Spis treści

SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

94 – Wyrok z dnia 26 października 2022 r., II PSKP 11/22	5
95 – Wyrok z dnia 17 stycznia 2023 r., II PSKP 73/22	19
96 – Wyrok z dnia 16 lutego 2023 r., III PSKP 84/21	35
97 – Wyrok z dnia 23 lutego 2023 r., III PSKP 20/22	46
98 – Wyrok z dnia 16 marca 2023 r., III PSKP 19/22	66

SPRAWY Z ZAKRESU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

99 – Wyrok z dnia 17 maja 2022 r., I USKP 88/21	83
100 – Wyrok z dnia 24 maja 2022 r., III USKP 131/21	91
101 – Wyrok z dnia 23 sierpnia 2022 r., II USKP 236/21	101
102 – Wyrok z dnia 5 października 2022 r., II USKP 233/21	108
103 – Wyrok z dnia 5 października 2022 r., II USKP 34/22	116
104 – Wyrok z dnia 16 marca 2023 r., II USKP 120/22	124

SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY**94.****Wyrok z dnia 26 października 2022 r.****II PSKP 11/22**

Jest czasem pracy czas przejazdów pracownika z jednego umówionego przez strony miejsca pracy do drugiego miejsca pracy, też oznaczonego w umowie o pracę, samochodem służbowym pracodawcy, który ponosił koszty zakupu paliwa (art. 128 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Halina Kiriło (sprawozdawca), Sędziowie SN: Maciej Pacuda, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa Sebastiana K. przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w Z.G. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 października 2022 r. skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze z dnia 23 listopada 2020 r., IV Pa 53/20,

uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 11 marca 2020 r. oddalił powództwo Sebastiana K. o zasądzenie od pozwanego Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Z.G. kwoty 49.461,48 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód Sebastian K. ostatnio był zatrudniony w pozwanym Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w Z.G. (dalej jako: „WORD”) jako instruktor techniki jazdy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od 1 stycznia 2012 r. do 8 lutego 2019 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy rozwiązano na mocy porozumienia stron. Powód miał pracować w godzinach 7⁰⁰–15⁰⁰. Miejscem wykonywania pracy był początkowo teren województwa l. i WORD w Z.G., docelowo zaś będący w budowie Ośrodek Doskonalenia Techniki Jazdy w T. (dalej jako: „ODTJ”) i teren województwa l. Siedzibę określono jako Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Z.G. Kiedy już oddano do użytku ODTJ, w zakresie płacowym nie zmodyfikowano umówionego wynagrodzenia zasadniczego, chociaż powodowi wzrosły koszty dotarcia do miejsca pracy. Powód wraz z kierownikiem ODTJ Tomaszem R. zaczęli wówczas korzystać z dojazdów samochodem w taborze WORD. Pracodawca w piśmie z 2 stycznia

2012 r. określił obowiązującą dobową i tygodniową normę czasu pracy, wskazując na art. 129 § 1 k.p. i okres rozliczeniowy wynoszący 4 miesiące, z adnotacją „praca zgodnie z harmonogramem czasu pracy sporządzanym przez Kierownika Wydziału Szkolenia”. Sebastian K. na ogół przyjeżdżał do siedziby WORD przy ul. N. w Z.G. o godzinie 6⁰⁰ i podpisywał tam listę obecności. Następnie pobierał dokumenty i kluczyki do samochodu, którym wraz ze Sławomirem N. udawał się do ODTJ w T. Droga do T. trwała około 50 minut. Kierował pojazdem na zmianę ze Sławomirem N. Wieźli też do ODTJ dokumentację – do wypełnienia czyste wzorce kart dotyczących poszczególnych kursantów. Raz w miesiącu przewożono środki czystości, kawę, cukier i inne rzeczy na wyposażenie ODTJ T. Po zakończeniu pracy, o godzinie 15⁰⁰, wyruszali do Z.G., gdzie około godziny 16⁰⁰ zdawali w siedzibie WORD pojazd i kluczyki oraz dokumenty (wypełnione karty związane z poszczególnymi kursantami). Czasem kursy trwały do późniejszych godzin, czasem kończyły się szybciej. Powód, po wyznaczeniu mu kursów do ODTJ w T., rozmawiał z Konradem S. i dyrektorem Ireneuszem P. na temat podwyżki wynagrodzenia z uwagi na wysokie koszty dojazdu własnym samochodem do T. Nie otrzymał podwyżki płacy zasadniczej. Nie zawarto też ustnego lub pisemnego porozumienia, że dojazdy do T. samochodem służbowym będą rekompensować powodowi pracę w tym mieście. Paliwo do samochodów, którymi Sebastian K. poruszał się na drodze Z.G. – T., było tankowane na WZ na stacji D. w Ż. Koszty tankowania ponosił WORD.

W dniu 26 lipca 2014 r. Sebastian K. i Sławomir N. rozpoczęli pracę o godzinie 9⁰⁰ w WORD w Z.G. Około godziny 9⁰⁵ wyjechali do T. służbowym autem Fiat Punto nr rej. [...], by zgodnie z harmonogramem pracy szkolić klientów. Samochodem kierował Sławomir N. na trasie K. – T. doszło do kolizji drogowej: na jezdnię wbiegł kot. Sławomir N. próbował go ominąć, co skutkowało ostatecznie dachowaniem pojazdu. Postępowanie przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych zostało wszczęte na skutek zgłoszenia wypadku w pracy. W trakcie postępowania, na zapytanie organu rentowego, WORD w piśmie z 6 października 2014 r. stwierdził, że pracownik Sławomir N. otrzymał w dniu zdarzenia ustne polecenie przejazdu samochodem służbowym do ODTJ w T. Na przejeździe z Z.G. do T. nie są wystawiane delegacje służbowe. Pracodawca dołączył notatkę służbową Konrada S. na potwierdzenie powyższych okoliczności. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakwalifikował zdarzenie jako wypadek na równi z wypadkiem przy pracy.

Po rozwiązaniu stosunku pracy, pismem z 7 marca 2019 r. powód zwrócił się do byłego pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, podając, że każdorazowo przekraczał wymiar czasu pracy o dwie godziny. W odpowiedzi WORD stwierdził, że czas dojazdu powoda do ODTJ nie podlega wliczeniu do czasu pracy. Pismem z 17 kwietnia 2019 r. Państwowa Inspekcja Pracy powiadomiła Sebastiana K. o wynikach kontroli i o wystosowaniu pisma do WORD z wnioskiem o naliczenie i wypłacenie powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W związku z otrzymaną informacją, pismem z 24 kwietnia 2019 r. Sebastian K. zwrócił się do pracodawcy o powiadomienie go o terminie wypłaty należnego wynagrodzenia. W odpowiedzi WORD podtrzymał swoje dotychcza-

sowe stanowisko w przedmiocie braku zasadności naliczenia i wypłacenia powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne. Zdaniem Sądu, we wskazanych w pozwie godzinach powód wprowadził przebywał na obszarze określonym w umowie o pracę jako miejsce pracy (najpierw w WORD, potem w trakcie przejazdu na terenie województwa ł., a następnie w ODTJ), ale nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, lecz w zwykłym prywatnym dojeździe do pracy, przy użyciu środka należącego do pracodawcy. Już na pierwszej rozprawie powód zeznał, że korzystanie z samochodu na dojazdy utrwaliło się jako pewna praktyka zapoczątkowana przez ówczesnego kierownika ODTJ. W ocenie Sądu pierwszej instancji, utrwalenie zwyczaju korzystania z mienia publicznego na prywatne dojazdy nie mieści się w pojęciu „dyspozycji”, o której stanowi w art. 128 § 1 k.p. Kwalifikacji tej nie zmieniała również okoliczność, że powód i jego kolega Sławomir N. mieli obowiązek pobierać i здаwać pojazd w WORD w Z.G. Samo podpisywanie listy obecności przy okazji odbioru pojazdu nie oznacza pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Było to zwykłe „wygodnictwo” działu kadr, który wiedząc, że powód i tak pobiera samochód i karty, ukształtował taką praktykę. Nie jest też tak, że ten konkretny pojazd był potrzebny w ODTJ i każdego dnia trzeba było nim tam dojechać. Powód prowadził bowiem instruktaż na ciężarówkach, a pojazdy osobowe (inne) znajdowały się w tej placówce. Z kolei przewiezienie kawy czy środków czystości raz w miesiącu, to działanie „przy okazji” prywatnych dojazdów samochodem służbowym, a nie dyspozycja pracodawcy. Nie można też zakwalifikować czynności przewozu kart dla poszczególnych kursantów tam i z powrotem jako „zadysponowanego” i przez to wliczać czas przejazdu do i z T. do czasu pracy powoda. Po pierwsze – powód wprawdzie musiał używać tychże kart, ale mógł je wygenerować w T., albo zażądać, aby osoba tam obecna przygotowała mu je w potrzebnej na dany dzień ilości. Mając na uwadze, że karty „do T.” były puste, trudno zakładać, aby musiały być pobierane codziennie. Pobieranie tych kart to także pewna wygoda, czynność dokonywana „przy okazji”, a nie na polecenie pracodawcy. Po drugie – powód musiał zdać karty, gdyż po przeprowadzeniu instruktażu były one indywidualizowane na konkretnego kursanta i stanowiły podstawę do wystawienia poświadczeń i dokumentów w Z.G. Niewątpliwie więc konieczne było ich zdanie, lecz nie musiało to nastąpić jeszcze tego samego dnia. Można było wykonać tę czynność przy okazji zdania samochodu lub następnego dnia przy okazji poboru pojazdu. Sąd Rejonowy nie dopatrywał się więc pozostawiania powoda w dyspozycji pracodawcy w spornych godzinach ani nawet możliwości uznania go za pracownika mobilnego.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 23 listopada 2020 r. oddalił apelację powoda od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

Przytaczając treść art. 128 § 1 k.p., Sąd drugiej instancji zauważył, że czas pracy nie jest tym samym, co czas rzeczywistego wykonywania pracy określonej w umowie, ale obejmuje również okresy nieświadczania pracy, w których pracownik „pozostaje w dyspozycji” pracodawcy. Pozostawianie pracownika

w dyspozycji pracodawcy oznacza faktyczną gotowość do świadczenia pracy, czyli znajdowanie się w takim stanie psychofizycznym, który umożliwia mu faktyczne wykonywanie pracy. Czasem pracy jest zatem zarówno okres rzeczywistego wykonywania pracy w warunkach zorganizowanych, umożliwiających kontrolę zachowania pracownika, jak i okresy pozostawania poza tą kontrolą, o ile wykonywane są zadania robocze oraz te, w których nie można wykonywać zadań roboczych, ale realizuje się społeczno-ekonomiczny cel stosunku pracy, czyli pracownik zachowuje się zgodnie z interesem pracodawcy. Na znaczenie pojęcia czasu pracy składają się więc dwa elementy. Pierwszym jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. W judykaturze wymienia się warunki, których łączne spełnienie wskazuje na pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy, a mianowicie: pracownik powinien mieć wolę wykonywania pracy i dać tej woli zewnętrzny wyraz, powinien być dyspozycyjny wobec pracodawcy, a ponadto powinna istnieć faktyczna możliwość wykonywania pracy. Drugi element pojęcia czasu pracy związany jest z miejscem pracy. Pracownik powinien pozostawać w dyspozycji w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym jako miejsce wykonywania pracy.

Sąd odwoławczy, powołując się na art. 151 § 1 k.p., podkreślił, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, czyli praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna, gdy zaistnieją szczególne potrzeby pracodawcy. Pracownikowi przysługuje wówczas dodatkowe wynagrodzenie. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy między godziną 6⁰⁰ a 7⁰⁰ oraz 15⁰⁰ a 16⁰⁰. Nie istniała przy tym fizyczna możliwość wykonywania przez niego w tym czasie pracy w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym jako miejsce wykonywania pracy. Jak sam przyznał, jego codzienne czynności między godziną 6⁰⁰ a 7⁰⁰ sprowadzały się jedynie do podpisania listy obecności w siedzibie WORD oraz pobrania dokumentów i kluczyków do samochodu, zaś między godziną 15⁰⁰ a 16⁰⁰ – zdania dokumentów i kluczyków. Te kilkuminutowe czynności, które zresztą wynikały z przyjętej przez powoda praktyki, a nie polecenia pracodawcy, nie uzasadniały konieczności rozpoczęcia przez apelującego pracy o godzinie 6⁰⁰ i zakończenia o godzinie 16⁰⁰. Po wykonaniu tych jednorazowych czynności, które nie stanowiły szczególnej potrzeby pracodawcy, powód udawał się samochodem w 50 – minutową podróż z Z.G. do T. Podkreślenia wymaga, że to właśnie ODTJ w T. był miejscem wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda, a nie WORD w Z.G. Pozwany zorganizował pracę powoda, a także innych instruktorów techniki jazdy wykonujących obowiązki pracownicze w ODTJ w T., właśnie w ten sposób, aby wszelkie konieczne czynności pracownicze mogły być realizowane w ODTJ. Mając na względzie przywołane powyżej przepisy, Sąd drugiej instancji uznał, że czasem pracy nie może być krótkotrwałe pojawienie się w siedzibie firmy w celu podpisania listy obecności i pobrania kart, co zresztą nie stanowiło polecenia pracodawcy, a następnie udanie się samochodem służbowym na faktyczne miejsce wykonywania pracy. Karty dla poszczególnych kursantów nie musiały być codziennie na nowo wygenerowane. Powód mógł je wydrukować już w T. Na miejscu znajdował się bowiem komputer i drukarka, z której zresztą przez cały

czas korzystał, wykonując tożsame obowiązki jak Bogdan H. Okoliczności te przemawiają jedynie za oceną Sądu o niewłaściwym zorganizowaniu przez powoda pracy. Przewiezienie wypełnionych kart szkoleniowych do Z.G. mogło zaś odbywać się z udziałem egzaminatorów, następnego dnia po przeprowadzonych szkoleniach. Nie było uzasadnionej potrzeby przekazywania ich z powrotem do siedziby pozwanego w Z.G. jeszcze w tym samym dniu. Twierdzenie powoda, że przewożenie tych kart między Z.G. a T. było jego obowiązkiem, pozbawione jest podstaw faktycznych.

Sąd odwoławczy podkreślił, że okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się dopiero od momentu stawienia się pracownika w wyznaczonym czasie w zakładzie pracy lub w innym miejscu, w którym praca ma być wykonywana. Czasu dojazdu do pracy nie można zaliczać do czasu pracy. Pracownik, przybywając na miejsce, z którego odjeżdża zakładowy samochód, znajdując się w firmowym pojeździe, nie jest w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy ani nie pozostaje w gotowości do jej świadczenia. Zorganizowany przez pracodawcę transport ma na celu jedynie ułatwić pracownikom stawienie się na określony czas do pracy. Korzystanie przez pracowników z zorganizowanego przez pracodawcę transportu nie jest obowiązkowe. Nie ma podstaw, aby czas dojazdu do pracy był zaliczany do czasu pracy.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie art. 128 § 1 w związku z art. 151 § 1 k.p., to jest w sposób, który oznacza wykluczenie czynności powoda podejmowanych w interesie pracodawcy i w jednym z określonych umową o pracę miejscu pracy, przypadających między godziną 6⁰⁰ a 7⁰⁰ oraz między godziną 15⁰⁰ a 16⁰⁰, z ram czasu pracy, za który należy się rekompensata jako pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, podczas gdy właściwe zastosowanie odnośnego przepisu powinno prowadzić do oceny, że czas od momentu, w którym skarżący stawiał się w gotowości do pracy (w siedzibie WORD w Z.G. jako jednym z umownych miejsc wykonywania pracy), przejawiając chęć i wolę pracy, a przy tym, przechodząc do dyspozycji pracodawcy (nawet, jeśli powód nie wykonywał w tym czasie czynności instruktorskich), tracił charakter czasu odpoczynku i stawał się czasem pracy skarżącego, w szczególności że nie był to czas odpoczynku spędzany w drodze do pracy, poza czasem pracy, skoro wiązał się z gotowością do pracy, oddaniem się do dyspozycji pracodawcy i podjęciem określonych aktywności służbowych w interesie pracodawcy jako skutek wykształcenia przez pracodawcę w praktyce takiej organizacji czasu powoda.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania; ewentualnie wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadniony jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego wypada rozpocząć od przypomnienia, że przedmiotem niniejszego sporu pozostają roszczenia powoda Sebastiana K. przeciwko pozwanemu WORD w Z.G. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzone z art. 151 § 1 k.p. W myśl tego przepisu praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Skoro wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest limitowane wyjątkowymi okolicznościami, to jasne staje się, że pracodawca powinien ją zlecić (w ramach uprawnień kierowniczych wynikających z art. 22 § 1 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się przy tym, że polecenie to nie zostało sformalizowane, co oznacza, że znaczenie prawne ma każda forma (pisemna, ustna, a także dorozumiana – por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343 oraz z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 662). Szczególny przypadek występuje w sytuacji świadczenia pracy skooperowanej wkomponowanej w rytm działalności zakładu pracy. Sama wiedza przełożonych traktowana jest wówczas jako zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 674/98, LEX nr 527129). W judykaturze zwraca się też uwagę, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych nie sprzeciwia się zlecenie jej realizacji nawet w sytuacji, gdy pracodawca wprowadził generalne reguły porządkowe (w regulaminie pracy, uchwale, zarządzeniu), uzależniające podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonego czy też potrzeby jej wtórnej akceptacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011 nr 11–12, poz. 150). Ten trafny pogląd opiera się zaś na dwóch założeniach. Po pierwsze, że postanowienia regulaminowe oraz generalne polecenia pracodawcy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy. Po drugie, że reguły porządkowe wyprowadzane z upoważnienia art. 22 § 1 k.p. mogą zostać przez pracodawcę zmodyfikowane w danych okolicznościach.

Istota niniejszego problemu sprowadza się do odpowiedzi na pytanie o możliwość zaliczenia do dobowego czasu pracy powoda okresu między godziną 6⁰⁰ a godziną 7⁰⁰ (kiedy stawał się on w siedzibie pozwanego Ośrodka Ruchu Drogowego w Z.G., by podpisać listę obecności oraz pobrać samochód służbowy wraz z kluczami i wzorami kart kursantów, a następnie dojeżdżał nim do ODTJ) oraz między godziną 15⁰⁰ a godziną 16⁰⁰ (kiedy to skarżący po zakończeniu pracy we wspomnianym ośrodku w T. wracał do siedziby pracodawcy w Z.G., gdzie zdawał

samochód z kluczykami i wypełnioną dokumentacją odnośnie do poszczególnych kursantów).

Wypada zauważyć, że każda instytucja prawa pracy determinowana jest różnymi czynnikami. Do najważniejszych należy czas, miejsce i rodzaj pracy. Elementy te wchodzą ze sobą w różne relacje. Dotyczy to także pojęcia czasu pracy. Zgodnie z legalną definicją zawartą w art. 128 § 1 k.p., czasem pracy jest czas pozostawiania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy w jednym z dwóch miejsc: w zakładzie pracy (co jest zasadą) lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. W tych granicach pracownik obowiązany jest wykonywać pracę, stosując się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Definicja czasu pracy nawiązuje zatem do zależności zachodzącej między czasem a miejscem (przy uwzględnieniu stanu określonego jako „pozostawianie w dyspozycji pracodawcy”). W definicji tej można wyodrębnić dwa elementy czasu pracy. Pierwszy z nich, to pozostawianie w dyspozycji pracodawcy, a drugi, to obecność w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Oba te składniki, co do zasady, powinny wystąpić łącznie, aby można było stwierdzić, że dany okres jest uznawany za czas pracy. Zasadniczo, pozostawianie pracownika w dyspozycji pracodawcy oznacza pełną jego zdolność psychofizyczną i „gotowość do wykonywania pracy oraz poleceń kierownictwa pracy, zgodnie z zasadą podporządkowania” (zob. K. Rączka [w:] Kodeks pracy. Komentarz, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2000, s. 412 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 maja 1978 r., IPR 31/78, OSP 1979 nr 11, poz. 191 z glosą H. Kasińskiej; z dnia 27 października 1981 r., I PR 85/81, OSNC 1982 nr 5–6, poz. 76 z glosą W. Masewicza, OSP 1983 nr 2, poz. 43 oraz A. Chobota, Nowe Prawo 1983 nr 7–8, poz. 172; z dnia 21 września 1982 r., I PR 85/82, LEX nr 523777; z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08, LEX nr 491567; z dnia 28 czerwca 2012 r., II UK 284/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 608–610; z dnia 6 maja 2014 r., II PK 219/13, OSNP 2015 nr 10, poz. 132; z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, LEX nr 1938287 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2008 r., I PK 66/08, LEX nr 785548).

Dekodując normę zawartą w art. 128 § 1 k.p., nie można tracić z pola widzenia treści art. 80 k.p., w myśl którego wynagrodzenie przysługuje pracownikowi jedynie za wykonaną pracę, zaś za niewykonaną tylko, jeśli przepis tak stanowi. Dokonując zestawienia powołanych regulacji prawnych oczywisty staje się wniosek, że inną kategorią jest wykonywanie pracy, inną zaś czas niewykonywania pracy (choć oba te elementy mieszczą się w pojęciu czasu pracy przy spełnieniu warunków określonych w art. 128 k.p.). Ustawodawca nie wiąże czasu pracy z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Dlatego na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2019 r., I PK 89/18, LEX nr 2644562 i z dnia 21 maja 2019 r., I PK 152/18, LEX nr 2665358 oraz powołane tam orzecznictwo). Nie należy więc upraszczać pojmowania pojęcia „wykonywanie pracy”, interpretując go potocznie jako faktyczne realizowanie obowiązków pracowniczych. Zwrot ten ma jednak znaczenie

prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest właśnie czas pracy, którym jest czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w wymienionych w przepisie miejscach wyznaczonych do wykonywania pracy. Również inne przepisy o czasie pracy i nie tylko (np. art. 22 § 1 k.p.), posługują się pojęciem wykonywania pracy. Stosując przy interpretacji przepisów prawa zakaz wykładni synonimicznej, każde z tych pojęć należy rozumieć inaczej. W zakresie regulacji czasu pracy w kontekście wynagrodzenia za pracę występują w języku prawnym i inne terminy – przerwa w pracy (np. art. 139 k.p.), pogotowie do pracy (np. art. 136 k.p.) czy gotowość do wykonywania pracy (np. art. 81 § 1 k.p.). Wszystkie one oznaczają okresy faktycznego niewykonywania pracy, a więc przerw w jej wykonywaniu. Charakter prawny tych przerw nie jest jednolity. Jedne są wliczane do czasu pracy (np. art. 134 czy art. 187 k.p.), a inne wliczane nie są (np. art. 139 § 1 i art. 141 k.p.). Za jedne pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (np. art. 81 lub art. 210 § 3 k.p.) – za inne nie (np. wymienione w § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że do celów ustalenia czasu wykonywania pracy brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia i że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być traktowana jak czas niewykonywania pracy. Zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna), ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami.

Okres pozostawiania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się z chwilą stawienia się pracownika w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do świadczenia pracy, a kończy, co do zasady, z upływem dniówki roboczej. Również w doktrynie przyjmuje się, że czas pracy biegnie od momentu, w którym pracownik rozpoczyna czynności merytoryczne niezbędne do wykonywania pracy. Przy czym za pracę należy uznać także czynności przygotowawcze związane z przygotowaniem stanowiska pracy lub też sprzątania po zakończeniu pracy (zob. A. Sobczyk: Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2014, s. 549).

Problematykę odróżnienia czynności przygotowawczych od czynności immanentnie związanych z wykonywaniem pracy Sąd Najwyższy podjął w wyroku z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18 (LEX nr 2740948). W uzasadnieniu tego orzeczenia skonstatowano, że nie jest możliwe skonstruowanie ogólnej definicji prawnej „czynności przygotowawczych”, a jedynie można je określić *ad casum*, biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne co do obowiązków nałożonych na pracownika. W sprawie, w której zapadł powołany wyrok, uznano, że zarówno czynności wykonywane przez powoda przed zjazdem na dół kopalni (odebranie raportów od poprzednich zmian, odprawa, sprawdzenie obecności członków załogi i przydzielenie im obowiązków), jak i po wyjeździe (sporządzenie raportu zmianowego, spisanie dniówek pracowników i zdanie raportu nadztygarowi prowadzącemu zmianę) miały charakter czynności immanentnie związanych z wykonywaniem pracy na stanowisku sztygara zmianowego i były objęte zakresem obowiązków pracowniczych powoda (normalne czynności pracownicze pracownika nadzoru

zakładu pracy w ruchu ciągłym). Nie były to więc czynności przygotowawcze, ale czynności z całą pewnością merytoryczne, bez wykonania których zjazd pod ziemię i przystąpienie do prac tam realizowanych, a następnie ich zakończenie w danym dniu w ogóle nie byłoby możliwe. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyrokach: z dnia 23 kwietnia 2018 r. (LEX nr 2740948) i z dnia 20 marca 2019 r., I PK 258/17 (OSNP 2019 nr 11, poz. 131) oraz postanowieniach: z dnia 28 marca 2019 r., I PK 89/18 (LEX nr 2644562); z dnia 21 maja 2019 r., I PK 152/19 (LEX nr 2665358), a także z dnia 11 lutego 2020 r., I PK 24/19 (niepublikowanym).

Jak wskazano wyżej, zgodnie z zawartą w art. 128 § 1 k.p. definicją, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. „Pozostawanie w dyspozycji” w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. wymaga przebywania (fizycznej obecności) w zakładzie pracy lub w innym miejscu, które w zamyśle pracodawcy jest wyznaczone (przeznaczone) do wykonywania pracy.

Oczywiście czasem pracy jest też czas, który pracownik musi poświęcić na przemieszczanie się po terenie zakładu pracy w celu wykonania kolejnych czynności pracowniczych wynikających z nałożonych na niego obowiązków. Sytuacja staje się bardziej złożona, gdy owo przemieszczanie się następuje między różnymi miejscami, a nie tylko na terenie zakładu pracy.

Nie ma wątpliwości, że co do zasady dojazd pracownika z domu do miejsca wykonywania obowiązków i z powrotem nie jest wliczany do czasu pracy. Konstatacja ta znajduje odzwierciedlenie w art. 128 § 1 k.p., który czas pracy wiąże z relacją zachodzącą między „pozostawaniem w dyspozycji” a zakładem pracy (innym wyznaczonym miejscem do wykonywania pracy). Zależność ta sprawia, że pracownik podróżujący z miejsca swojego zamieszkania (czy też z miejsca, w którym realizował inne pozapracownicze potrzeby) nie znajduje się w zakładzie pracy, jak również nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11–12, poz. 147; z dnia 29 listopada 2006 r., II UK 101/06, OSNP 2008 nr 1–2, poz. 20; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 29 lutego 2008 r., VI SA/Wa 2235/07, LEX nr 466056). Sytuacja zaczyna się zmieniać, gdy czynnik miejsca wykonywania pracy zostaje zmodyfikowany.

Ustawowa definicja czasu pracy nawiązuje do pojęcia miejsca wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), niesprecyzowanego przez ustawodawcę, a rozumiany bądź jako stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź jako pewien oznaczony obszar, strefa określona granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub wyznaczone w inny dostatecznie wyraźny sposób miejsce, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85 z glosą M. Piekarskiego, OSPiKA 1986 nr 3, poz. 46; z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 424/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 172; z dnia 21 marca 1983 r., I PRN 35/83, OSNCP 1983 nr 10, poz. 163 z glosą W. Masewicz, OSPiKA 1984 nr 3, poz. 44). Zakres pojęcia „miejsce wykonywania pracy” (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jest szerszy niż zakres pojęciowy wyrażenia „stałe miejsce pracy”, czyli miejsca, w którym pracownik przez dłuższy czas systematycznie