

AKTY WYKONAWCZE PRAWA PRACY

Komentarz

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Maria Bosak, Dominika Dörre-Kolasa

Tomasz Duraj, Anna Kosut, Daniel Książek

Ewelina Kumor-Jeziarska, Mariusz Lekston, Marzena Łabędź

Dariusz Makowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański

Elżbieta Ura, Mirosław Włodarczyk, Marcin Wujczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE PRAKTYCZNE

AKTY WYKONAWCZE PRAWA PRACY

Komentarz

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Maria Bosak, Dominika Dörre-Kolasa
Tomasz Duraj, Anna Kosut, Daniel Książek
Ewelina Kumor-Jeziarska, Mariusz Lekston, Marzena Łabędź
Dariusz Makowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański
Elżbieta Ura, Mirosław Włodarczyk, Marcin Wujczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE PRAKTYCZNE

Stan prawny na 30 sierpnia 2016 r.

Recenzent

Dr hab. Jan Piątkowski

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Sporządzenie indeksu

Jarosław Witkowski

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Rybczyńska

Łamanie

Andrzej Gudowski

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.

prawoLubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-8092-500-7

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O Autorach

Krzysztof W. Baran – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Autor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkunastu monografii, komentarzy i podręczników. Posiada bogate doświadczenie eksperckie w stosunkach przemysłowych oraz dydaktyczne w kształceniu kadr *Human Resources*. Redaktor naczelny *Systemu prawa pracy*.

Maria Bosak – doktor nauk prawnych, kierownik Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Rzeszowskiego, adwokat. Autorka publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, w tym komentarzy praktycznych.

Dominika Dörre-Kolasa – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, radca prawny. Autorka kilkunastu publikacji dotyczących ochrony dóbr osobistych pracowników, monitoringu w miejscu pracy, współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi, molestowania seksualnego, mobbingu.

Tomasz Duraj – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Kierownik studiów podyplomowych: zarządzanie zasobami ludzkimi z elementami prawa pracy oraz prawo pracy dla pracodawców i kadry kierowniczej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Autor ponad 40 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy. Specjalizuje się w problematyce indywidualnego prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji prawnej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

Anna Kosut – doktor habilitowany nauk prawnych, kierownik Zakładu Prawa Pracy Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, radca prawny. Autorka wielu publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy, prawnej regulacji bezrobocia oraz zatrud-

niania osób odbywających karę pozbawienia wolności. Wykładowca prawa pracy dla aplikantów radcowskich i notarialnych.

Daniel Książek – doktor nauk prawnych, pracownik w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, radca prawny; współnik zarządzający kancelarią prawną specjalizującą się w prawie pracy; prezes zarządu Centrum Prawa Pracy i Stosunków Przemysłowych; członek zespołu pełnomocnika rektora UJ ds. prawnych.

Ewelina Kumor-Jezińska – doktor nauk prawnych, pracownik 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), prawa autorskiego oraz prawa karnego. Od wielu lat zajmuje się zagadnieniami z zakresu prawa pracy, zarówno w aspekcie teoretycznym, jak i praktycznym.

Mariusz Lekston – doktor nauk prawnych, prorektor ds. organizacyjno-prawnych i polityki kadrowej Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu, wykonujący czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu uczelni, adiunkt w Instytucie Administracji i Prawa Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu. Autor publikacji obejmujących problematykę zatrudnienia nauczycieli akademickich.

Marzena Łabędź – radca prawny. Specjalizuje się zarówno w indywidualnym, jak i zbiorowym prawie pracy, współpracując w tym zakresie z pracodawcami m.in. z branży: bankowej, farmaceutycznej, kosmetycznej, kolejowej, budowlanej, spożywczej. Wykładowca na Studiach Podyplomowych UJ. Autorka i współautorka publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Dariusz Makowski – doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego. Autor publikacji naukowych z zakresu problematyki nietypowych form zatrudnienia oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

Iwona Sierocka – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku. Specjalizuje się w problematyce zbiorowego prawa pracy oraz w zagadnieniach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Autorka kilkudziesięciu publikacji dotyczących układów zbiorowych pracy, odpowiedzialności pracowników, ubezpieczeń społecznych zleceniobiorców i wykonawców dzieła.

Krzysztof Stefański – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego, wieloletni kierownik Podyplomowego Studium Prawa Pracy UŁ, obecnie kierownik Podyplomowych Studiów Ochrony Danych Osobowych UŁ. Autor i współautor kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Elżbieta Ura – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, kierownik Katedry Prawa Publicznego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego; autorka ponad 200 publikacji z zakresu prawa administracyjnego: głównie bezpieczeństwa i porządku publicznego, służby cywilnej i pracowników samorządowych oraz problemów administracyjnego prawa ustrojowego i materialnego; Sędzia Sądu Okręgowego w Rzeszowie orzekająca w Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych; Członek Komisji Dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Szkolnictwa Wyższego przez dwie kadencje od 2002 r.; Przewodnicząca Rady Programowej Stowarzyszenia Edukacji Administracji Publicznej; ekspert Polskiej Komisji Akredytacyjnej.

Mirosław Włodarczyk – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej; kierownik Zakładu Prawa Rynku Pracy w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego. Specjalista 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 – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny; członek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych; członek Executive Committee International Labour and Employment Relations Association.

Teresa Wyka – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego i Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie; kierownik Zakładu Prawa Ochrony Pracy w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego i Katedry Prawa Pracy w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie.

Spis treści

Wykaz skrótów	13
Wprowadzenie	19
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej	21
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania	87
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie	121
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu	153
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop	165
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków	203
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania	285
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu	307

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum	323
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac	331
Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy	351
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów	399
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	413
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy	443
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych	455
Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy	493
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób	511
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	525
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy	557
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	589
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 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	693

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy	741
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika	763
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy	847
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą	875
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy	925
Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu	939
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy	945
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego	949
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	969
Bibliografia	975
Indeks rzeczowy	985

Wykaz skrótów

Akty prawne

- dyrektywa 89/391/EWG – dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i [ochrony] zdrowia pracowników w miejscu pracy (tzw. dyrektywa ramowa), (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989, s. 1)
- dyrektywa 89/654/EWG – dyrektywa Rady 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej 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. WE L 393 z 30.12.1989, s. 1)
- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.)
- k.k. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1137)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
- k.p.a. – ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 23 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- k.r.o. – ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2082 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- p.a.s.c. – ustawa z dnia 28 listopada 2014 r. – Prawo o aktach stanu cywilnego (Dz. U. poz. 1741 z późn. zm.)

- rozporządzenie urlopowe – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 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 z późn. zm.)
- rozporządzenie w sprawie badań profilaktycznych – rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 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. Nr 69, poz. 332)
- rozporządzenie w sprawie dokumentacji medycznej pracownika – rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2010 r. w sprawie dokumentacji medycznej służby medycyny pracy, sposobu jej prowadzenia i przechowywania oraz wzorów stosownych dokumentów (Dz. U. Nr 149, poz. 1002)
- rozporządzenie w sprawie szkolenia bhp – rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.)
- rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.)
- u.o.d.o. – ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 922)
- u.o.p. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2029)
- u.p.d.o.f. – ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.)
- u.r.s.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 295 z późn. zm.)
- u.s.p. – ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 591 z późn. zm.)
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)
- ustawa o delegowaniu pracowników – ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868)
- ustawa o działalności leczniczej – ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. Nr 112, poz. 654 z późn. zm.)

-
- ustawa o izbach lekarskich – ustawa z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich (Dz. U. Nr 219, poz. 1708 z późn. zm.)
 - ustawa o PIP – ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.)
 - ustawa o PIS – ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1412 z późn. zm.)
 - ustawa o służbie medycyny pracy – ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1184)
 - ustawa o systemie oświaty – ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 z późn. zm.)
 - ustawa o zawodzie lekarza – ustawa z dnia 28 kwietnia 2011 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz. U. Nr 277, poz. 1634 z późn. zm.)
 - ustawa o zwolnieniach grupowych – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.)
 - ustawa wypadkowa – ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1242 z późn. zm.)
 - ustawa zasiłkowa – ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 372 z późn. zm.)
 - zasady techniki prawodawczej – rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 283), załącznik

Czasopisma i publikatory

- Dz. U. – Dziennik Ustaw
- Dz. Urz. ABW – Dziennik Urzędowy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego
- Dz. Urz. GUS – Dziennik Urzędowy Głównego Urzędu Statystycznego
- Dz. Urz. KGP – Dziennik Urzędowy Komendy Głównej Policji
- Dz. Urz. MPiPS – Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej
- Dz. Urz. MZiOS – Dziennik Urzędowy Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej
- Dz. Urz. UE – Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
- Dz. Urz. WE – Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
- GSP-Prz.Orz. – Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
- M.P. – Monitor Polski

Mon. Pod.	– Monitor Podatkowy
Mon. Praw.	– Monitor Prawniczy
MPP	– Monitor Prawa Pracy
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy
OSNPG	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wydawnictwo Prokuratury Generalnej
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Seria A
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPP	– Przegląd Prawa Publicznego
Pr. Pracy	– Prawo Pracy
Prok. i Pr.	– Prokuratura i Prawo
Prok. i Pr.-wkt.	– Prokuratura i Prawo – wkładka
PS	– Przegląd Sądowy
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Sł. Prac.	– Służba Pracownicza

Inne

ABW	– Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego
bhp	– bezpieczeństwo i higiena pracy
GIODO	– Generalny Inspektor Danych Osobowych
GIP	– Główny Inspektorat Pracy
GUS	– Główny Urząd Statystyczny
KGP	– Komenda Główna Policji
KRS	– Krajowy Rejestr Sądowy
KRUS	– Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
LEX	– System Informacji Prawnej LEX
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
MPiPS	– Minister Pracy i Polityki Społecznej
NIK	– Najwyższa Izba Kontroli
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
OHP	– Ochotnicze Hufce Pracy

OSPİUS	- Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
PIP	- Państwowa Inspekcja Pracy
SA	- sąd apelacyjny
służba bhp	- służba bezpieczeństwa i higieny pracy
SN	- Sąd Najwyższy
SW	- Służba Więzienna
TK	- Trybunał Konstytucyjny
WSA	- Wojewódzki Sąd Administracyjny
ZUS	- Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Wprowadzenie

Oddawany do rąk Czytelnika komentarz zawiera najważniejsze rozporządzenia obowiązujące w systemie prawa pracy. Ich generalno-abstrakcyjny charakter norm sprawia, że przepisy te funkcjonują wielokrotnie podobnie jak normy rangi ustawowej. Nie mogą jednak być sprzeczne z ustawą, nie tylko zresztą tą, która jest podstawą ich wydania, chyba że delegacja dopuszcza *explicite* odpowiednio sprecyzowane wyjątki. Rozporządzenia stanowią jeden z normatywnych mechanizmów dyferencjacji prawa pracy. Pozwalają na dostosowanie regulacji prawnej do specyficznych warunków świadczenia pracy.

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

Delegacja ustawowa dla wydania rozporządzenia powinna wyznaczać zakres spraw przekazanych do uregulowania. Zatem jego treść musi 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 tym komentarzu przedmiotem analizy są najistotniejsze dla praktyki rozporządzenia zarówno dotyczące indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Tego rodzaju ujęcie zakresu przedmiotowego ma swe zakorzenie w dyrektywie kompleksowości badań dogmatycznych. Zamierzeniem zespołu autorskiego było przygotowanie wszechstronnego i wyważonego opracowania.

Komentarz ten to nie tylko omówienie obowiązujących przepisów, ale 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 w tym komentarzu analizowane grupowo, w celu zapewnienia odpowiedniej transparentności wywodów.

W swych założeniach komentarz do aktów wykonawczych prawa pracy jest skierowany do szerokiego kręgu Czytelników uczestniczących w dyskursie prawniczym toczonym w stosunkach przemysłowych. Mam tu na myśli 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 dyplomowanych. Byłoby dla mnie źródłem osobistej satysfakcji, gdy ten komentarz okazał się pożytecznym narzędziem w stosowaniu prawa pracy o pogłębianiu wiedzy prawniczej.

Kraków, 16 sierpnia 2016 r.

Krzysztof W. Baran

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej

z dnia 29 stycznia 2013 r.

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

(Dz. U. poz. 167)

Na podstawie art. 77⁵ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.) 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. Z dniem 1 marca 2013 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z ty-

tułu podróży służbowej¹. Rozporządzenie to reguluje w sposób kompleksowy zasady rozliczania krajowych i zagranicznych podróży służbowych.

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

- 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 kraju²,
- 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 kraju³.

Rozporządzenie z dnia 1 marca 2013 r. ma zastosowanie do pracodawców sfery budżetowej, a także do pracodawców prywatnych, którzy nie ustalili innych zasad odbywania podróży służbowych w przepisach wewnętrznych.

Komentowane rozporządzenie nie zawiera definicji pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. Ustawa z dnia 12 grudnia 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 dnia 27 sierpnia 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.

¹ Dz. U. poz. 167.

² Dz. U. Nr 236, poz. 1990 z późn. zm.

³ Dz. U. Nr 236, poz. 1991 z późn. zm.

⁴ Tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1144 z późn. zm.

⁵ Tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 885 z późn. 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 podróżą służbową mamy zatem do czynienia w przypadku łącznego 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”⁶. 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 podróży⁷.

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 służbową⁸. 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 (np. miesięczny) okres. Możliwość takiego rozwiązania znajduje potwierdzenie w orzecznictwie sądowym⁹.

⁶ Wyrok SA w Katowicach z dnia 29 października 2013 r., III AUa 2465/12, LEX nr 1403705.

⁷ Wyrok SN z dnia 10 maja 2012 r., II PK 223/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 79.

⁸ Tamże.

⁹ Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 26 stycznia 2007 r., I SA/Wr 1332/06, Mon. Pod. 2007, nr 10, poz. 35.

Polecenie wyjazdu służbowego powinno określać:

- 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.

W poleceniu wyjazdu służbowego można wskazać kilka miejsc, w których mają być wykonywane zadania służbowe. Można również określić większą liczbę zadań do wykonania podczas jednego wyjazdu.

W poleceniu służbowym warto określić nie tylko datę, 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 przytoczyć należy pogląd wyrażony przez WSA w Gdańsku w wyroku z dnia 13 października 2015 r., I SA/Gd 949/15¹⁰, 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).

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 problem ten rozwiązuje, stosując wewnętrzne polityki odbywania podróży służbowych, gdzie określane są m.in. 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.

¹⁰ LEX nr 1814764.

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 kwalifikować należy 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 wydane¹¹.

Pracodawca, wydając polecenie wyjazdu służbowego, powinien 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 4. 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 4 wymogów przepisy prawa pracy nie wprowadzają w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych. 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 oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego – szczególnie jeżeli wskazany pracownikowi w poleceniu wyjazdu środek transportu nie będzie dostosowany do potrzeb osoby niepełnosprawnej.

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.

¹¹ Wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 317/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 428.

Przepisy nie określają formy, w jakiej pracownica w ciąży bądź pracownik opiekujący się dzieckiem do lat 4 złożyć ma oświadczenie w sprawie zgody na wyjazd służbowy. Oświadczenie to jest oświadczeniem woli, 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 firmy 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 mieć miejsce 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 4, 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.

Przepis nie utożsamia pojęcia „zadanie służbowe” z pojęciem „zakresu obowiązków”, o którym mowa w art. 94 k.p. Celem podróży służbowej może być zatem wykonanie również 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.). 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 miejscowościach¹², tak jak ma to miejsce przykładowo w przypadku wykonywania przez pracownika zatrudnionego na stanowisku serwisanta maszyn przemysłowych usług serwisowych u użytkujących te ma-

¹² Wyrok SA w Poznaniu z dnia 19 lutego 2013 r., III AUa 1132/12, LEX nr 1313393.

szyny klientów, których siedziby znajdują się na określonym w umowie o pracę obszarze, będącym miejscem wykonywania pracy¹³.

W wyroku z dnia 15 maja 2014 r., I SA/Kr 472/14¹⁴, WSA 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.

Mając na uwadze, że przepis art. 77⁵ k.p. łączy pojęcie podróży służbowej ściśle 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 np. nagrodę dla pracownika. Jeżeli pracownik wyjeżdża np. do Barcelony, gdzie po wykonaniu w ciągu 2 dni zadania służbowego zostaje jeszcze na koszt pracodawcy kolejne 2 dni, to za podróż służbową uznać można wyłącznie pierwsze 2 dni wyjazdu. Rozliczenie wydatków pracownika za pozostałe 2 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 pobytom 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 dnia 2 października 2009 r.¹⁵ 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 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 delegacji¹⁶.

¹³ Wyrok SN z dnia 10 października 2012 r., II UK 72/12, LEX nr 1298140.

¹⁴ LEX nr 1467477.

¹⁵ IPPB5/423-414/09-4/JC.

¹⁶ Tak Izba Skarbowa w Katowicach w interpretacji z dnia 8 kwietnia 2011 r., IBPBII/1/415-27/11/BD.

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 powrocie innym połączeniem niż określone przez pracodawcę.

Przepisy komentowanego rozporządzenia dotyczą także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Przepisy prawa podatkowego nie definiują bowiem odrębnie dla celów podatkowych podróży służbowej ani zasad ich 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 WSA w Gliwicach w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r., I SA/Gl 895/15¹⁷, 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 ciągłe (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 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 siedzibę zleceniodawcy. W orzecznictwie akcentuje się, że nie można za-

¹⁷ LEX nr 1984844.

akceptować sytuacji, w której doszłoby do zupełnie odmiennej wykładni pojęcia podróży w przypadku osób będących pracownikami oraz osób niebędących pracownikami.

W przypadku osób wykonujących działalność gospodarczą kryterium uznania podróży poza granicami kraju za podróż służbową winno stanowić to, czy jest ona związana bezpośrednio z prowadzoną działalnością gospodarczą¹⁸.

5. 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 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.

Jeżeli 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 pracownik ma 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 pomiędzy pracodawcą a pracownikiem (np. porozumienie o zmianie miejsca pracy na okres 6 miesięcy)¹⁹.

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

¹⁸ Wyrok WSA w Poznaniu z dnia 27 lutego 2007 r., I SA/Po 915/06, LEX nr 445157.

¹⁹ W wyroku z dnia 20 lutego 2007 r., II PK 165/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 97, Sąd Najwyższy wskazuje, 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.

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 gospodarczą²⁰.

Miejscem pracy może być przykładowo:

- punkt, np. adres zakładu, adres siedziby pracodawcy,
- kilka punktów, np. kilka zakładów należących do pracodawcy na terenie województwa,
- miejscowość,
- obszar geograficzny, na którym pracownik regularnie wykonuje swoje obowiązki, np. obszar województwa, a nawet kraju.

W tym miejscu 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 przepisu²¹.

Pogląd ten jest zbieżny ze stanowiskiem SSN R. Kuczyńskiego, który w zdaniu odrębnym do uchwały SN z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, wskazuje, 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 dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07²²: „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”.

²⁰ Wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 176.

²¹ M. Skąpski (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, komentarz do art. 77⁵ k.p.

²² OSP 2009, z. 13–14, poz. 176.

W tym zakresie należy 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 pracę²³.

Z kolei w sprawie doniosłej ze względów praktycznych 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 służbowych²⁴;
- 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 domu²⁵; 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 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 pracy²⁶.

Dopiero delegacja pracownika poza miejsce pracy wskazane w umowie o pracę stanowi podróż służbową²⁷.

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.

²³ Uchwała SN z dnia 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/11, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 186.

²⁴ Por. uchwała (7) SN z dnia 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 165; por. wyrok SN z dnia 30 września 1976 r., I PR 115/76, OSP 1978, z. 2, poz. 19.

²⁵ Wyrok SN z dnia 3 grudnia 2008 r., II PK 107/08, niepubl.

²⁶ Wyrok SN z dnia 27 maja 1978 r., I PR 31/78, OSP 1979, z. 11, poz. 191.

²⁷ Uchwała SN z dnia 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/11, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 186.

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 np. 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, z podróżą służbową będziemy mieć do czynienia w przypadku przejazdów na trasie Bielsko-Biała – Katowice i z powrotem oraz w okresie wykonania zadania, natomiast przejazd pracownika z Katowic do miejsca pracy i powrót do domu po zakończeniu 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, iż zawsze w sytuacji takiej rozbieżności pracownik wykonuje pracę w podróży służbowej. Miejsce pracy podane w umowie o pracę nie jest bez znaczenia, jednak nie decyduje, 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 pracę²⁸. 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 np. 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 określane jest w umowach o pracę jako obszar miasta, podczas gdy pracownik faktycznie wykonuje pracę np. na terenie całego województwa. Stanowisko, że w takim przypadku przemieszczanie się po tym obszarze nie stanowi podróży służbowej znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego²⁹.

²⁸ Wyrok SN z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 144/12, LEX nr 1375389.

²⁹ Wyrok SN z dnia 28 czerwca 2012 r., II UK 284/11, MPP 2012, nr 11, s. 608–610.

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 dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług³⁰ jest złożone.

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 służbowej³¹. Osoba zatrudniona za granicą, czy to na podstawie umowy o pracę, czy to na jakiegokolwiek innej podstawie prawnej, nie odbywa podróży służbowej³².

Dokonanie rozróżnienia, czy w danym przypadku mamy do czynienia z podróżą służbową, czy czasowym delegowaniem do wykonywania pracy w innym miejscu na mocy uzgodnień stron stosunku pracy, rodzi ważne konsekwencje. Pierwsza to taka, że 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 płacowych, jakie ponosi pracodawca i pracownik m.in. w zakresie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w razie wykonywania pracy za granicą czy w zakresie wyłączeń podatkowych na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

W świetle postanowień dyrektywy 96/71/WE, delegowanie na terytorium innego państwa członkowskiego celem 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 przed dłuższy czas w innym miejscu niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie³³. O tym, czy

³⁰ Dz. Urz. WE L 18 z 21.1.1997, s. 1.

³¹ Wyrok SN z dnia 2 grudnia 2014 r., II UK 176/13, LEX nr 1777877.

³² Wyrok SA w Gdańsku z dnia 26 marca 2014 r., III AUa 1208/13, LEX nr 1454444.

³³ Wyrok SN z dnia 17 lutego 2012 r., III UK 54/11, LEX nr 1157573.

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 spełnione zostały przesłanki oddelegowania określone w dyrektywie 96/71/WE, strony stosunku pracy dokonują stosownych ustaleń w treści umowy o pracę bądź zawierają aneks, 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 pracuje. Pomimo 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 stały³⁴. Na gruncie art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego³⁵, należy jednak wskazać, że oddelegowanie nie może trwać dłużej niż 24 miesiące. Delegowanie na okres nie dłuższy niż 24 miesiące stanowi bowiem 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 (pracownik delegowany nie może być wysyłany do pracy za granicą w zastępstwie innego pracownika).

W wyroku z dnia 8 listopada 2012 r., II UK 87/12³⁶, Sąd Najwyższy stwierdził, że o podróży służbowej można mówić jedynie w wypadku delegowania narzuconego pracow-

³⁴ Wyrok TS z dnia 11 grudnia 2003 r. w sprawie C-215/01 *Bruno Schnitzer*.

³⁵ Dz. Urz. UE L 166 z 30.4.2004, s. 1.

³⁶ LEX nr 1341675.

nikowi, 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 dnia 12 czerwca 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 właściwym³⁷. Pracownicy zatrudnieni za granicą u polskiego pracodawcy nie odbywają więc podróży służbowej.

Dokonując analizy tematyki delegowania pracowników do pracy za granicą wspomnieć należy, że w dniu 18 czerwca 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług³⁸, wdrażająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 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 wewnętrznym³⁹. 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 Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zawarte wcześniej w szczególności w rozdziale IIa działu drugiego k.p. „Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej”, a ponadto w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy⁴⁰ 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,

³⁷ Dz. Urz. UE C 106 z 24.04.2010, s. 5.

³⁸ Dz. U. poz. 868.

³⁹ Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, s. 11.

⁴⁰ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.

- 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 ustawy o delegowaniu pracowników 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 UE,
- odpowiednio – do pracodawców posiadających siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim UE (w przypadku delegowania przez nich pracowników na terytorium RP) – z zastrzeżeniem przepisów art. 88 pkt 3 i 4, art. 88c ust. 6 pkt 2 i 3 oraz ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴¹.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 3 ustawy o delegowaniu pracowników pracodawcą delegującym pracownika na terytorium RP 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 RP to pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – główne miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kie-

⁴¹ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.

rujący 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 RP oraz pracownika delegowanego z terytorium RP, w odniesieniu do pojęcia pracownika ustawodawca odwołuje się do przepisów państwa, do którego jest delegowany dany pracownik. Powyższe zgodne jest z art. 2 ust. 2 dyrektywy 96/71/WE, zgodnie z którą 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 RP 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 powyżej, dotyczą (art. 4 ust. 2 ustawy):

- 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 pracownic 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 art. 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 RP nie stosuje się jednak przepisów art. 4 ust. 2 pkt 2–4 ustawy o delegowaniu pracowników, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje on na danym stanowisku – przez okres nie dłuższy niż 8 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 RP z podmiotem prowadzącym działalność na tym terytorium, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów (art. 5 ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników).

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

Wykonawca powierzający wykonanie prac określonych w art. 5 ust. 2 ustawy o delegowaniu pracowników pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP ponosi wobec pracownika delegowanego na terytorium RP 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 ustawy o delegowaniu pracowników. Uwolnienie się od tej odpowiedzialności możliwe jest w przypadku podjęcia przez wykonawcę aktów staranności, takich jak:

- przekazanie pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 ustawy o delegowaniu pracowników,
- odebranie od niego potwierdzenia złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników.

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, Państwowa Inspekcja Pracy 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 RP. Kontroli podlega w tym zakresie w szczególności ustalenie:

- czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP rzeczywiście prowadzi znaczną działalność na terytorium innego państwa członkowskiego inną niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym,
- czy pracownik delegowany na terytorium RP 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 RP w państwie członkowskim jego siedziby lub miejsca zamieszkania i, w razie konieczności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, 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 RP 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 dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej 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 wysyła-

- jącego nie jakąkolwiek marginesową działalność, ale działalność znaczącą (istotną, godną odnotowania)⁴²;
- jeżeli przedsiębiorca normalnie zatrudnia znaczną liczbę wszystkich pracowników w Polsce oraz w znacznej proporcji realizuje typowe krajowe umowy inwestycyjne lub handlowe w porównaniu do kontraktów zagranicznych, 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% obrotów⁴³;
 - 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 uzasadnione⁴⁴;
 - 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 własnych rachunek; to obroty podmiotu będącego pracodawcą zainteresowanych pracowników mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy⁴⁵.

Z kolei ocena przez PIP, czy oddelegowanie ma charakter tymczasowy powinna się opierać na analizie wszystkich okoliczności uznanych za niezbędne, cechujących pracę i sytuację danego pracownika delegowanego na terytorium RP, w tym w szczególności takich jak:

- 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 dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)⁴⁶ lub z Konwencją o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartą do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 r.⁴⁷,

⁴² Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2012 r., I UK 359/11, LEX nr 1224677.

⁴³ Wyrok SN (7) z dnia 18 listopada 2015 r., II UK 100/14, Mon. Praw. 2015, nr 23, s. 1233.

⁴⁴ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 16 marca 2016 r., III AUa 1741/15, LEX nr 2026176.

⁴⁵ Tamże.

⁴⁶ Dz. Urz. UE L 177 z 4.07.2008, s. 6.

⁴⁷ Dz. Urz. UE C 169 z 8.07.2005, s. 10.

- 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 uwzględnione zostały 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.

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.

Jeśli kontrola przeprowadzona przez PIP wykaże, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP, Inspekcji Pracy przysługiwać będzie 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 będą wszelkie przydatne dla pracodawcy delegującego informacje dotyczące zatrudniania pracowników na terytorium RP, obejmujące zwłaszcza warunki zatrudnienia i przepisy prawne, które muszą być stosowane do pracowników delegowanych do Polski.

W ustawie o delegowaniu pracowników położony został także nacisk na współpracę PIP z innymi właściwymi organami państw członkowskich. Państwowa Inspekcja Pracy będzie np. informować pracodawców z innych krajów o warunkach zatrudnienia delegowanych do Polski, a także powiadamiać polskich pracodawców delegujących pracowników o ewentualnych decyzjach w sprawie nałożenia na nich, poza granicami RP, administracyjnych kar pieniężnych lub grzywien.

Państwowa Inspekcja Pracy ma 25 dni roboczych na udzielenie odpowiedzi w sprawie wniosków dotyczących delegowania pracowników pochodzących od organów in-

nych państw członkowskich, chyba że strony uzgodnią krótszy termin. W przypadkach szczególnie pilnych, PIP ma udzielać odpowiedzi niezwłocznie, nie później niż w ciągu 2 dni roboczych.

Naruszenie następujących obowiązków przewidzianych ustawą o delegowaniu pracowników:

- 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 RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy, dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii, dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii),
- udostępnianie w okresie delegowania pracownika na terytorium RP, na wniosek PIP, dokumentów oraz ich tłumaczenia na język polski, zgodnie z art. 25 ust. 2,
- dostarczanie w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, 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 ustawy o delegowaniu pracowników).

Tej samej karze podlega pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP lub osoba działająca w jego imieniu w przypadku stwierdzenia przez PIP, że dany pracownik nie może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP (art. 27 ust. 2 ustawy o delegowaniu pracowników).

Orzekanie w sprawach o wymienione wyżej czyny następuje w trybie przepisów kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

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. Pomimo że przepis art. 77⁵ k.p. nie posługuje się pojęciem „incydentalności”, Sąd Najwyższy konsekwentnie stoi na stanowisku, że⁴⁸:

- 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 w ocenie Sądu Najwyższego sporadyczność i przemijający czas trwania.

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 wskazać można 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.

W kwestii incydentalności podróży służbowych spotkać można jednak również poglądy odmienne; i tak w szczególności:

- w zdaniu odrębnym do uchwały SN z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, SSN 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 licznym 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

⁴⁸ Por. wyrok SN z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13–14, poz. 166, s. 539; wyrok SN z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 138/09, MPP 2010, nr 6, s. 312.

- obszarze, gdy to przemieszczanie wynika z istoty wykonywania pracy (lub działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek) – por. wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 15 września 2005 r., FSK 2175/04, FSK 2176/04; z dnia 5 czerwca 2007 r., II FSK 732/06; z dnia 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.).⁴⁹;
- jak wynika z uzasadnienia wyroku SN z dnia 4 czerwca 2013 r., II PK 296/12⁴⁹, 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} KP) 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 – m.in. za M. Skąpskim⁵⁰ 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”;
 - na pojęcie podróży nietypowej zwrócił również uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04, wskazując że nietypowa podróż służbowa, w przeciwieństwie do podróży typowej, polega w przeważająco decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości) wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania, a więc stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd „ruchomego” miejsca pracy.

Przepisy nie określają maksymalnego czasu trwania podróży, tak jak to ma miejsce w przypadku przepisu art. 42 § 4 k.p., który stanowi o dopuszczalności czasowego (maksymalnie przez okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym) powierzenia pracownikowi jednostronnie przez pracodawcę wykonywania pracy innej niż określona w umowie o pracę.

⁴⁹ MPP 2013, nr 11, s. 598.

⁵⁰ M. Skąpski (w:) *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, komentarz do art. 77⁵ k.p.

Problematyczne może być zatem określenie charakteru wyjazdu służbowego trwającego więcej niż 3 miesiące, np. 5 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 zmiany miejsca wykonywania pracy⁵¹. 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 odpoczynku⁵².

Czas podróży przypadający 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 dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 30/79⁵³, 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. A zatem w przypadku, 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 ma to miejsce poza ustalonymi godzinami pracy.

⁵¹ Wyrok SN z dnia 22 lutego 2008 r., I PK 208/07, OSNP 2009, nr 11–12, poz. 13.

⁵² Wyrok SN z dnia 26 czerwca 2005 r., II PK 265/04, OSNP 2006, nr 5–6, poz. 76.

⁵³ OSNC 1979, nr 10, poz. 202.

Według § 3 pkt 5 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁵⁴ nieobecność w pracy usprawiedliwia oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończone w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

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

9. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego⁵⁵ 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, bowiem pracownik podlega 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, to znaczy z potrzebą realizacji powierzonych mu zadań.
10. Definicję podróży służbowej, odmienną niż w art. 77⁵ k.p., zawiera w art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców⁵⁶, dodany z dniem 3 kwietnia 2010 r. ustawą z dnia 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz zmianie

⁵⁴ Tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1632.

⁵⁵ Wyrok SN z dnia 22 października 2015 r., II UK 370/14, LEX nr 1929085.

⁵⁶ Tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.

niektórych innych ustaw⁵⁷. 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 z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców art. 2 pkt 7, intencją ustawodawcy było takie doprecyzowanie 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 kierowcy⁵⁸ – 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 miejscowość lub obszar geograficzny pozostaje zatem bez znaczenia dla stwierdzenia, czy kierowca pozostaje w podróży służbowej czy nie. Nawet krótkotrwały wyjazd poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy stanowić będzie podróż służbową, przy czym nabycie prawa do diety zależy w tym przypadku od czasu trwania tej podróży (dieta przysługuje za podróż dłuższą niż 8 godzin).

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. (art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców).

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 ubezpieczeniowym⁵⁹.

⁵⁷ Dz.U. Nr 43, poz. 246.

⁵⁸ Stanowisko zgodne z rozumieniem tego pojęcia przez GIP.

⁵⁹ Wyrok SN z dnia 24 listopada 2011 r., I UK 180/11, LEX nr 1109119.

§ 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. 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 dnia 17 lutego 2012 r., III UK 54/11⁶⁰, 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 dnia 24 listopada 2011 r., I UK 180/11⁶¹, uznał, że 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.

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. I tak:

- dieta z tytułu delegacji krajowej przysługuje w związku ze zwiększonymi kosztami wyżywienia,
- dieta z tytułu delegacji zagranicznej przeznaczona jest na pełne koszty wyżywienia.

⁶⁰ LEX nr 1157573.

⁶¹ LEX nr 1109119.

W przypadku tzw. innych niezbędnych wydatków, powinny one być:

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

2. Diety i inne należności za czas krajowej oraz zagranicznej podróży służbowej pracownika, które przyznane zostały 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 Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe⁶²).

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 budżetowej⁶³. 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, stanowić będzie dla pracowników przychód ze stosunku pracy, który podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym oraz oskładkowaniu.

3. 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 (wyrok SN z dnia 17 lutego 2012 r., III UK 54/11⁶⁴). Dieta nie jest wynagrodzeniem za pracę i nie podlega ochronie z art. 87 § 1 k.p.⁶⁵ 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.

⁶² Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2236.

⁶³ Tak wyrok NSA z dnia 11 września 2015 r., II FSK 1516/13, LEX nr 1785860.

⁶⁴ LEX nr 1157573.

⁶⁵ Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 155.

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 być prawidłowo udokumentowane. Minister Finansów w interpretacji indywidualnej z dnia 31 marca 2011 r.⁶⁶ 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.

§ 3. 1. Środek transportu właściwy do odbycia podróży krajowej lub podróży 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 2012 r. poz. 1265 oraz z 2013 r. poz. 21).

1. Zgodnie z przepisem § 3 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 np. dla wcześniejszego powrotu pracownika z wyjazdu i możliwości stawienia się w pracy w następnym dniu. Po powrocie z delegacji pracownikowi przysługuje bowiem co najmniej 8 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 8 godzin, to

⁶⁶ DD3/033/205/KDJ/10/PK-1417.

pracownik może nie świadczyć pracy w tym dniu, usprawiedliwiając swoją nieobecność poprzez złożenie pracodawcy stosownego oświadczenia na podstawie § 3 pkt 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy⁶⁷. Zasada ta nie ma jednak zastosowania, gdy pracownik podróżował środkami komunikacji wyposażonymi w miejsce do spania, np. pociągiem w przedziale sypialnym.

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).

Przed zmianą przepisów, która weszła w życie począwszy od 1 marca 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 wyłącznie własnym samochodem osobowym. Oznacza to, że koszty podróży służbowych odbywanych przed 1 marca 2013 r. – nawet za zgodą pracodawcy – innymi środkami transportu niż przewidziane uprzednio obowiązującymi przepisami nie korzystały ze zwolnienia ze składek ZUS i podatku.

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 np. miejscówki.

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

⁶⁷ Tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1632.

je. 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. Jeżeli 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, np. 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 kilometr określają przepisy rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy⁶⁸. 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 – 0,5214 zł,
 - o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ – 0,8358 zł,
- 2) dla motocykla – 0,2302 zł,
- 3) dla motoroweru – 0,1382 zł.

Różnica pomiędzy 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.

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.

⁶⁸ Dz. U. Nr 27, poz. 271 z późn. zm.

1. Powyższy obowiązek zwrotu dotyczy zarówno podróży krajowych, jak i zagranicznych. Komentowany przepis w § 1 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, tj. np. 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 dnia 23 maja 2014 r., II PK 32/14⁶⁹, „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.
3. Ustawodawca wymaga, aby wydatki, które mają zostać zwrócone pracownikowi, były niezbędne, czyli koniecznie potrzebne – takie, bez których poniesienia zadanie służbowe nie mogłoby zostać w ogóle wykonane bądź mogłoby zostać wykonane niewłaściwie, przykładowo z opóźnieniem. Takim wydatkiem będzie np. 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

⁶⁹ LEX nr 2026395.

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), to poniesienie go może zostać zakwestionowane.

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

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

5. Katalog wydatków, o których mowa w § 1, jest otwarty, o czym świadczy jedynie przykładowe wymienienie przez ustawodawcę w § 2 komentowanego przepisu wydatków takich jak opłaty za bagaż, przejazd drogami płatnymi i autostradami, postój w strefie płatnego parkowania, miejsca parkingowe. Jest to uzasadnione, bowiem przewidzenie 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 wizes, w związku z odbywaną przez niego zagraniczną podróżą służbową, a następnie zwrócony mu przez pracodawcę, korzysta ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych)⁷⁰,
- koszty wykupienia ubezpieczenia medycznego⁷¹,
- bilety wstępu na wydarzenia ściśle związane z wykonaniem zadania służbowego (np. na targi, pokazy).

Do wydatków w rozumieniu komentowanego przepisu nie zalicza się kosztów wyżywienia w czasie podróży służbowej⁷².

⁷⁰ Tak wyrok WSA w Gliwicach z dnia 7 grudnia 2011 r., I SA/GI 901/11, LEX nr 1089021.

⁷¹ Wyrok NSA z dnia 23 kwietnia 2013 r., II FSK 1741/11, LEX nr 1309997: „Jeżeli uzyskanie wizes 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 odelegowanego pracownika, co obowiązku pracodawcy zobowiązanego do wykonania określonych usług na rzecz obcego kontrahenta”.

⁷² Wyrok WSA w Gdańsku z dnia 19 stycznia 2016 r., I SA/Gd 1739/15, LEX nr 1981198.

§ 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 dokonaniu 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. Termin 14-dniowy jest terminem ostatecznym dla rozliczenia wydatków dotyczących danej podróży służbowej – co oznacza, że pracownik nie może wydłużać tego terminu np. 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 pracownik 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 włącznie należności wypłacane pracownikowi w formie ryczału, 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.

Na możliwość dokonania tzw. zbiorczego rozliczenia kosztów podróży wskazuje Dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach⁷³. Jeżeli na gruncie przepisów ustawy o rachunkowości 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. Za uzasadnione należy uznać niewątpliwie sytuacje oparte na obiektywnych podstawach, takie jak okoliczności niezależne od pracownika, np. kradzież dokumentów, brak wydania go z przyczyn leżących po stronie podmiotu pobierającego opłatę (jak choćby awaria urządzenia). Wątpliwości budzi natomiast to, czy wystarczające jest samo oświadczenie, że pracownik przykładowo zgubił dokument potwierdzający dany wydatek lub z jakiś powodów zaniedbał jego pozyskanie. W praktyce wielu pracodawców przyjmuje takie wyjaśnienia, szczególnie gdy okoliczność dotycząca konieczności poniesienia danego wydatku oraz jego wysokość nie budzą po stronie pracodawcy wątpliwości.

⁷³ Interpretacja indywidualna, IBPBI/2/423-1214/10/PC.

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, iż 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 uwadze kwestie związane z rekompensowaniem pracy w dni wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy bądź w niedzielę. Może się bowiem zdarzyć tak, 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 30 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 całodzienne 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 służbowej⁷⁴.

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,
- 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.

⁷⁴ Wyrok NSA z dnia 11 września 2015 r., II FSK 1516/13, LEX nr 1785860.

Kwoty diet krajowych oraz zagranicznych wzrosły począwszy od 1 marca 2013 r. Dieta z tytułu odbywania podróży krajowych wynosi 30 zł za dobę podróży (do 28 lutego 2013 r. – 23 zł).

Nowością w porównaniu z przepisami obowiązującymi przed 1 marca 2013 r. jest również wprowadzenie zasady procentowego obniżania wysokości diety za podróże krajowe w przypadku zapewnienia pracownikowi poszczególnych posiłków, tj. śniadań, obiadów i kolacji.

Pracodawca nie ma obowiązku zapewnić pracownikowi pełnego wyżywienia podczas podróży służbowej. Przeznaczeniem diety z tytułu delegacji na terenie kraju jest zatem 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) pracownikowi przebywającemu 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) pracownik ma zapewnione bezpłatne całodzienne wyżywienie.

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

3. Począwszy od 1 marca 2013 r., zgodnie z § 7 ust. 4 rozporządzenia, kwotę diety pomniejsza się procentowo o koszt zapewnionego pracownikowi w czasie trwania podróży bezpłatnego wyżywienia, z 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 wskazać należy na wątpliwości wynikające z faktu, że § 7 ust. 4 rozporządzenia odsyła do kwoty diety, o której mowa w ust. 1 tego paragrafu. W praktyce problem z zastosowaniem przepisów komentowanego rozporządzenia występuje więc w sytuacji, gdy pracownikowi przysługuje 50% diety pełnej oraz zapewniony zostanie jeden lub

więcej posiłków. Sytuacja taka ma miejsce w przypadku pracownika będącego w krajowej podróży służbowej od 8 do 12 godzin w sytuacji podróży trwającej krócej niż dobę (§ 7 ust. 2 pkt 1 lit. b rozporządzenia) lub 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 (30 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 (30 zł) czy od diety już obniżonej (15 zł). Po wejściu w życie komentowanego rozporządzenia pojawiły się następujące interpretacje nowych przepisów:

- 1) zgodnie z pierwszym poglądem, pracodawca w pierwszej kolejności powinien wyciszyć dietę pracownika (zgodnie z § 7 ust. 2 pkt 1 lit. b lub § 7 ust. 2 pkt 2 lit a), 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 7,50 zł (25% z 30 zł), w przypadku obiadu 15 zł (50% z 30 zł) oraz w przypadku kolacji 7,50 zł (25% z 30 zł); takie stanowisko przedstawił Departament Prawa Pracy w MPiPS⁷⁵, 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 (15 zł) podlega bowiem zmniejszeniu o koszt obiadu, tj. o 15 zł (50% z 30 zł = 15 zł)”; zgodnie z tym poglądem, gdyby pracownik nie otrzymał żadnego posiłku, należna mu dieta z tytułu podróży trwającej od 8 do 12 godzin i łącznie nieprzekraczającej jednej doby wyniosłaby 15 zł; ponieważ jednak pracownik otrzymał obiad, którego wartość wynosi 15 zł, nie będzie miał w ogóle prawa do diety;
- 2) pojawia się również inna interpretacja przepisów, zgodnie z którą 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 (30 zł); zgodnie z tą interpretacją, w sytuacji gdy pracownikowi przysługiwałaby 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.

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

⁷⁵ Stanowisko MPiPS z dnia 16 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad obniżania „niepełnej” diety pracownikowi, któremu zapewniono posiłek.

w trakcie podróży, nie wystąpi przychód opodatkowany po stronie pracowników, nawet jeżeli 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 30 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 opodatkowania⁷⁶.

Zasadę pomniejszania diety należy stosować również w przypadku korzystania przez pracownika z usługi hotelarskiej, w ramach której zapewniono pracownikowi bezpłatne 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%.

Jeżeli pracodawca nie dokona pomniejszenia diety pomimo 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 rozporządzenia.

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

⁷⁶ Wyrok WSA w Warszawie z dnia 23 stycznia 2015 r., III SA/Wa 1111/14, Mon. Pod. 2015, nr 4, s. 43–46.

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 granicą⁷⁷;
- 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 świadczenia⁷⁸.

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.

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 pracodawców tzw. prywatnych jest obowiązek ustalenia 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 30 zł – o ile taka wysokość diety zostanie u tych pracodawców określona w przepisach wewnątrzzakładowych lub umowach o pracę⁷⁹. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego⁸⁰, 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

⁷⁷ Wyrok SN z dnia 14 maja 2012 r., II PK 230/11, LEX nr 1216860.

⁷⁸ Wyrok SN z dnia 13 sierpnia 2015 r., II PK 241/14, LEX nr 2026878.

⁷⁹ Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 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”.

⁸⁰ Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 155.

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 tzw. prywatni mają pełną swobodę, pod warunkiem że zapewniają pracownikom dietę w wysokości minimum 30 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 marca 2013 r. z 23 zł do 30 zł, pracodawcy – również ci, u których w przepisach wewnętrzzakładowych (np. układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania) po 1 marca 2013 r. nadal wysokość diety krajowej bądź zagranicznej pozostaje określona na poziomie 23 zł – zobowiązani są do wypłaty jej w wysokości aktualnie obowiązującej, tj. 30 zł, nawet jeżeli na skutek zmiany przepisów nie doszło od zmian w przepisach wewnętrzzakładowych. 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 marca 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 podlegają obowiązkowi opodatkowania i oskładkowania jak wynagrodzenie za pracę.

§ 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 w 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.

Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie⁸¹ 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 marca 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 pojęcie „rachunek” należy rozumieć sformalizowane dokumenty księgowo, 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.

⁸¹ Wyrok NSA z dnia 23 lipca 2015 r., II FSK 1689/13, LEX nr 1758731.

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 – dla celów dowodowych wskazanie takie powinno nastąpić na piśmie.
3. Jeżeli pracownik nie przedstawi pracodawcy rachunku potwierdzającego poniesienie wydatku za nocleg, przysługuje mu z tego tytułu ryczałt w wysokości 150% diety (§ 8 ust. 3 rozporządzenia). Oznacza to w szczególności, że pracodawcy nie zwalnia z obowiązku wypłaty ryczałtu fakt, iż pracownik sam zapewnił sobie nocleg, np. nocując u znajomych czy krewnych. Komentowany przepis nie uzależnia bowiem wypłaty ryczałtu za noclegi od przedstawienia dowodów, że koszty te pracownik rzeczywiście poniósł⁸².
4. Ryczałt za nocleg przysługuje, jeżeli nocleg trwa co najmniej 6 godzin pomiędzy godz. 21.00 i 7.00. Jeżeli zatem przykładowo pracownik dotarł do miejscowości docelowej o godz. 3.00 w nocy (co pracodawca może zweryfikować na podstawie godziny podanej np. na bilecie lotniczym czy kolejowym), natomiast o godz. 8.00 rano był już umówiony w klientem firmy, to ryczałt nie będzie mu przysługiwać, gdyż pomiędzy godz. 3.00 a 7.00 rano upłynęły jedynie 4 godziny (zamiast wymaganych 6 godzin). W sytuacji jednak, gdy pracodawca spoza sfery budżetowej wypłaci pracownikowi taki ryczałt pomimo 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 np. w obiekcie stanowiącym własność lub wynajętym przez pracodawcę (mieszkanie służbowym), który to obiekt 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 pracodaw-

⁸² Wyrok SN z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 232/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 95.

cy koszt uzyskania przychodów⁸³, 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 pomiędzy 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.

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 aktualnie 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, np. z uwagi na fakt, że koszty te ponosi pracodawca,
 - nie korzysta z komunikacji miejscowej, np. 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:

⁸³ Por. stanowisko Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu wyrażone w interpretacji indywidualnej z dnia 30 czerwca 2010 r., ILPB3/423-325/10-2/K.

- 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, zatem należy przyjąć, że może on zostać złożony również w formie ustnej, a o pozytywnym jego rozpatrzeniu stanowić będzie w takim przypadku 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 korzystać będzie 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 § 10, 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 różni tę zaliczkę od zaliczki na podróż zagraniczną, którą pracownik otrzymuje nawet bez wniosku w tej sprawie.
3. Zaliczka powinna obejmować co najmniej te koszty, które są możliwe do określenia w chwili jej udzielania. Wstępna kalkulacja, o której mowa w komentowanym przepisie, sporządzona może być 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 powierzonego zadania służbowego,
 - wskazanego przez pracodawcę środka transportu (np. rodzaj pociągu i jego klasa).
4. 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.

Przykładowo, jeżeli pracodawcy, przy uwzględnieniu wymienionych powyżej 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 3 noclegów w wysokości 420 zł i 3 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 dnia 22 marca 2000 r., I SA/Lu 1747/98⁸⁴, 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 Pracy⁸⁵, 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 czasu 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.

⁸⁴ LEX nr 46950.

⁸⁵ Pismo GIP z dnia 2 lutego 2009 r., GPP-417-10/09/PE/RP.

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.

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
- na 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 – np. do dwóch lub więcej – 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).

Jeżeli pracownik w czasie podróży (a nawet i w jednej dobie) wykonuje zadania służbowe w kilku (np. w dwóch lub trzech) 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 marca 2013 r.).

W załączniku do rozporządzenia obowiązującego od 1 marca 2013 r. poszerzono listę krajów w stosunku do liczby określonej w załączniku do rozporządzenia obowiązującego do 28 lutego 2013 r. m.in. 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 tzw. 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. 30 zł⁸⁶. Jeżeli takich odmiennych ustaleń co do wysokości diety zagranicznej pracodawca prywatny nie poczyni, zobowiązany będzie 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.);

⁸⁶ Por. wyrok SN z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008, nr 11–12, poz. 155.

- 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. art. 77⁵ § 5 k.p.).

W zakresie możliwości odmiennego uregulowania przez tzw. pracodawców prywatnych należności za podróże służbowe w układach zbiorowych pracy i innych przepisach 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 dnia 27 lutego 2013 r., II PK 285/12⁸⁷, 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)”.

Z powyższego można wywodzić, że wysokość ryczałtu za noclegi można określić w układzie zbiorowym pracy bądź regulaminie w niższej wysokości, niż to wynika z przepisów komentowanego rozporządzenia. W piśmiennictwie⁸⁸ wskazuje się, że literalna wykładnia przepisów kodeksu pracy (art. 77³–77⁵ k.p.) przemawia za tym, że 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 dnia 7 października 2014 r., I PZP 3/14⁸⁹, Sąd Najwyższy przyjął jednak odmienny pogląd, tj. że pomimo 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 Najwyższego 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.).

⁸⁷ LEX nr 1555490.

⁸⁸ Tak P. Korus (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 394, komentarz do art. 77⁵ k.p.; M. Mędrala, *Zapewnienie bezpłatnego noclegu dla kierowcy*, MPP 2015, nr 4, s. 181–185.

⁸⁹ OSNP 2015, nr 4, poz. 47, s. 410.

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

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, bowiem w przypadku 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 pracownika 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, rozwiązanie przewidujące dla takiego pracownika uprawnienie dodatkowo do 25% diety uznać należy 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. W przypadku gdy pracownik nie przedłoży rachunku za nocleg, przysługuje mu ryczałt w wysokości 25% limitu. Wypłata 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 orzecznictwem 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 orzecznictwie, zapewnienie noclegu nie może sprowadzać się tylko do zapewnienia możliwości snu, ale także pewnej przestrzeni do wypoczynku i zaplecza sanitarno-higienicznego⁹⁰.

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, gdy jeżeli, korzystając z noclegu w kabinie samochodu, pracownik faktycznie takich kosztów nie ponosi. Wątpliwości te rozstrzygnął Sąd Najwyższy, wskazując w uzasadnieniu

⁹⁰ Wyrok SN z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 232/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 95.

uchwały z dnia 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14⁹¹, 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 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, 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 Najwyższego⁹². W powołanej powyżej uchwale Sąd Najwyższy wyraził jednocześnie pogląd, że w przepisach wewnątrzzakładowych wydanych na podstawie art. 77⁵ § 3–5 k.p. pracodawca prywatny nie może określić wysokość 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, tj. że:

- 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 niewygody związane z noclegiem w kabinie, lecz służyć ma temu, by kierowcy zrekompensować koszty, które musiał ponieść⁹³;
- rozporządzenie nie stanowi żadnego minimalnego standardu należności, gdyż co do zasady w ogóle nie jest skierowane do pracodawców prywatnych, jedyny mini-

⁹¹ OSNP 2014, nr 12, poz. 164, s. 618 z glosą krytyczną M. Skąpskiego, OSP 2016, z. 5, poz. 49.

⁹² Np. wyrok SN z dnia 25 maja 2016 r., II PK 111/15, LEX nr 2071207; wyrok SN z dnia 3 marca 2016 r., II PK 3/15, LEX nr 2015133, w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż: „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)”.

⁹³ Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 29 lutego 2016 r., III APa 37/15, LEX nr 2017687.

malny 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 dnia 4 października 2005 r., K 36/03⁹⁴, w którym uznał, że przepisy upoważniające pracodawców do określenia wysokości należności w regulaminie wynagradzania są zgodne z Konstytucją RP; podobnie Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06⁹⁵, i z dnia 14 maja 2012 r., II PK 230/11⁹⁶, stwierdził wprost: „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”⁹⁷.

Zaznaczyć jednak należy, że stanowisko przyjęte m.in. w wyroku SN z dnia 4 czerwca 2013 r., II PK 296/12⁹⁸, w którym Sąd ten wskazuje, że wyposażenie pojazdu w miejsce do spania, z którego korzysta kierowca w czasie nocnego wypoczynku, wyłącza możliwość dochodzenia jakiegokolwiek rekompensaty za brak hotelu, chyba że co innego wynika z umowy lub aktów wewnętrznych – nie zostało zaakceptowane w wykładni wynikającej, zarówno z cytowanej powyżej uchwały SN z dnia 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14, jak i z uchwały SN z dnia 7 października 2014 r., I PZP 3/14⁹⁹.

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 np. okoliczność, że w danym mieście nie ma możliwości rezerwacji tańszego noclegu¹⁰⁰ (np. ze względu na znaczne obłożenie w okresie wakacyjnym, konferencyjnym lub z powodu organizacji

⁹⁴ OTK-A 2005, nr 9, poz. 98.

⁹⁵ OSNP 2008, nr 11–12, poz. 155.

⁹⁶ LEX nr 1216860.

⁹⁷ Tamże.

⁹⁸ LEX nr 1341269.

⁹⁹ OSNP 2015, nr 4, poz. 47.

¹⁰⁰ Por. stanowisko Dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie w interpretacji indywidualnej z dnia 2 października 2008 r., IPPB2/415-1034/08-4/SP.

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 SN 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.

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 np. 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.

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 np. odzież, kosmetyki, leki, książki, które nie są związane z realizacją zadania służbowego. Za przedmioty użytku osobistego można jednak uznać również odzież służbową¹⁰¹.

Za bagaż prywatny nie będą uznawane m.in. 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 w art. 5 pkt 32 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r. Nr 164, poz. 1027, 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 dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych¹⁰².

¹⁰¹ Tak wyrok WSA w Kielcach z dnia 2 września 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.)”.

¹⁰² Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 581 z późn. zm.

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. W praktyce, z uwagi na duże zagrożeniem finansowe związane z chorobą lub wypadkiem pracownika podczas służbowej podróży zagranicznej, pracodawcy ubezpieczają 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 to, czy chodzi o zwrot wydatków rzeczywiście poniesionych przez pracownika (gdzie możemy rozróżnić zwolnione z podatku i opodatkowane), 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 dnia 16 września 2011 r.¹⁰³ 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 orzecznictwie¹⁰⁴ 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.

¹⁰³ IPT PB2/415-324/11-2/Akr.

¹⁰⁴ Wyrok NSA z dnia 1 czerwca 2012 r., II FSK 2351/10, Mon. Pod. 2012, nr 7, s. 2.

3. Rozliczenie kosztów podróży zagranicznej jest dokonywane w walucie otrzymanej zaliczki, w walucie wymiennej 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.

Zaliczka powinna obejmować co najmniej te koszty, które są możliwe do określenia w chwili jej udzielania. Wstępna kalkulacja, o której mowa w komentowanym przepisie, sporządzona może być 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 powierzonego zadania służbowego,
- wskazanego przez pracodawcę środka transportu (np. rodzaj pociągu i jego klasy).

Do kosztów podróży objętych zaliczką należy 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. Zaliczka za zgodą pracownika może zostać wypłacona w walucie polskiej, w wysokości stanowiącej równowartość przysługującej pracownikowi zaliczki w walucie obcej.
3. Rozporządzenie określa, że:
 - przeliczenie zaliczki wypłaconej w walucie polskiej powinno nastąpić według średniego kursu złotego w stosunku do walut obcych określonego przez NBP z dnia wypłaty zaliczki;
 - rozliczenie kosztów podróży zagranicznej jest dokonywane w walucie otrzymanej zaliczki, w walucie wymiennej albo w walucie polskiej – przy czym rozliczenia kosztów podróży należy dokonać według średniego kursu NBP 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.

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 dokonanym wydatku i przyczynach braku jego udokumentowania (§ 5 ust. 2 rozporządzenia). Przyjąć należy, 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 m.in.:

- 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 (przykładowo, 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 prawo nawet do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik mógłby także zostać pociągnięty do odpowiedzialności za popełnienie przestępstwa związanego z wyłudzeniem nienależnych świadczeń.

§ 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	jak w Hiszpanii		
5	Angola	USD	61	180
6	Arabia Saudyjska	EUR	45	180
7	Argentyna	USD	50	150
8	Armenia	EUR	42	145
9	Australia	AUD	88	250
10	Austria	EUR	52	130
11	Azerbejdżan	EUR	43	150
12	Bangladesz	USD	50	120

13	Belgia	EUR	48	160
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	Czechy	EUR	41	120
23	Dania	DKK	406	1.300
24	Egipt	USD	55	150
25	Ekwador	USD	44	110
26	Estonia	EUR	41	100
27	Etiopia	USD	55	300
28	Finlandia	EUR	48	160
29	Francja	EUR	50	180
30	Grecja	EUR	48	140
31	Gruzja	EUR	43	140
32	Hiszpania	EUR	50	160
33	Indie	EUR	38	190
34	Indonezja	EUR	41	110
35	Irak	USD	60	120
36	Iran	EUR	41	95
37	Irlandia	EUR	52	160
38	Islandia	EUR	56	160
39	Izrael	EUR	50	150
40	Japonia	JPY	7.532	22.000
41	Jemen	USD	48	160
42	Jordania	EUR	40	95
43	Kambodża	USD	45	100
44	Kanada	CAD	71	190
45	Katar	EUR	41	200
46	Kazachstan	EUR	41	140
47	Kenia	EUR	41	150
48	Kirgistan	USD	41	150
49	Kolumbia	USD	49	120
50	Kongo, Demokratyczna Republika Konga	USD	66	220
51	Korea Południowa	EUR	46	170
52	Koreańska Republika Ludowo-Demokratyczna	EUR	48	170

53	Kostaryka	USD	50	140
54	Kuba	EUR	42	110
55	Kuwejt	EUR	39	200
56	Laos	USD	54	100
57	Liban	USD	57	150
58	Libia	EUR	52	100
59	Liechtenstein	jak w Szwajcarii		
60	Litwa	EUR	39	130
61	Luksemburg	jak w Belgii		
62	Łotwa	EUR	57	132
63	Macedonia	EUR	39	125
64	Malezja	EUR	41	140
65	Malta	EUR	43	180
66	Maroko	EUR	41	130
67	Meksyk	USD	53	140
68	Mołdowa	EUR	41	85
69	Monako	jak we Francji		
70	Mongolia	EUR	45	140
71	Niderlandy	EUR	50	130
72	Niemcy	EUR	49	150
73	Nigeria	EUR	46	240
74	Norwegia	NOK	451	1.500
75	Nowa Zelandia	USD	58	180
76	Oman	EUR	40	240
77	Pakistan	EUR	38	200
78	Palestyńska Władza Narodowa	jak w Izraelu		
79	Panama	USD	52	140
80	Peru	USD	50	150
81	Portugalia	EUR	49	120
82	Republika Południowej Afryki	USD	52	275
83	Rosja	EUR	48	200
84	Rumunia	EUR	38	100
85	San Marino	jak we Włoszech		
86	Senegal	EUR	44	120
87	Republika Serbii i Republika Czarnogóry	EUR	40	100
88	Singapur	USD	56	230
89	Słowacja	EUR	43	120
90	Słowenia	EUR	41	130

91	Stany Zjednoczone Ameryki (USA), w tym:	USD	59	200
	– Nowy Jork			350
	– Waszyngton			300
92	Syria	USD	50	150
93	Szwajcaria	CHF	88	200
94	Szwecja	SEK	459	1.800
95	Tadżykistan	EUR	41	140
96	Tajlandia	USD	42	110
97	Tanzania	USD	53	150
98	Tunezja	EUR	37	100
99	Turcja	USD	53	173
100	Turkmenistan	EUR	47	90
101	Ukraina	EUR	41	180
102	Urugwaj	USD	50	80
103	Uzbekistan	EUR	41	140
104	Wenezuela	USD	60	220
105	Węgry	EUR	44	130
106	Wielka Brytania	GBP	35	200
107	Wietnam	USD	53	160
108	Włochy	EUR	48	174
109	Wybrzeże Kości Słoniowej	EUR	33	100
110	Zimbabwe	EUR	39	90
111	Zjednoczone Emiraty Arabskie	EUR	39	200
112	Państwa inne niż wymienione w lp. 1–111	EUR	41	140

Przy podróżach do:

- Gibraltaru dieta i kwota limitu na nocleg wynosi jak w 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 Pracy i Polityki Socjalnej

z dnia 15 maja 1996 r.

w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania

(Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.)

Na podstawie art. 97 § 4 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. W świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące:

- 1) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy,
- 1a) podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 2) urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 3) wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy,
- 4) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych,
- 5) okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia,
- 6) wykorzystanego urlopu wychowawczego,
- 7) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 8) wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy,

- 9) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy,
 - 10) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych,
 - 11) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
 - 12) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty,
 - 13) danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika.
2. Wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

1. Obowiązek pracodawcy niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy reguluje ustawodawca 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.

Nieco odmiennie ustawodawca unormował obowiązek wydania świadectwa pracy w odniesieniu do pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy na podstawie kolejnych umów terminowych (umowy o pracę zawartej na okres próbny oraz umowy o pracę zawartej na czas określony)¹. W wyniku nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 5 stycznia 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy², która weszła w życie dnia 21 marca 2011 r., podmiot zatrudniający zwolniony jest z powinności wydania świadectwa pracy, pomimo ustania umowy terminowej, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki (art. 97 § 1¹–1³ k.p.): pracownik pozostaje lub będzie pozostawał dalej w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny lub umowy na czas określony; od zawarcia pierwszej z tych umów nie upłynął okres 24 miesięcy; pracownik nie żąda wydania świadectwa pracy. Jeżeli zatem pracodawca zawiera z konkretnie oznaczonym pracownikiem w okresie 24 miesięcy dwie lub więcej umów terminowych, może wydać pracownikowi tylko jedno tzw. zbiorcze świadectwo pracy z chwilą upływu 24 miesięcy od dnia rozpoczęcia pierwszej z terminowych umów o pracę³. Co więcej, zgodnie z art. 97 § 1² k.p., jeżeli rozwiązanie lub wygaśnięcie ostatniej umowy

¹ Do wejścia w życie ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1220), analizowane rozwiązanie dotyczyło również umowy o pracę zawartej na czas wykonania określonej pracy, która aktem tym została usunięta z kodeksu pracy.

² Dz. U. Nr 36, poz. 181.

³ Zob. szerzej np. M. Nałęcz, *Zbiorcze świadectwa pracy po 24 miesiącach obowiązywania*, MPP 2013, nr 3, s. 134 i n.; P. Wąż, *O „nowych” zasadach wydawania świadectw pracy raz jeszcze*, MPP 2013, nr 12, s. 640 i n.

o pracę nawiązanej przed upływem 24 miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy.

2. Uzupełnieniem kodeksowej regulacji prawnego obowiązku pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania⁴, wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. Akt ten uchylił wcześniejsze rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie świadectw pracy i opinii⁵. Ostatnia modyfikacja rozporządzenia miała miejsce dnia 9 listopada 2011 r.⁶ i była podyktowana koniecznością dostosowania jego treści do wspomnianej wyżej zmiany art. 97 k.p. dokonanej ustawą nowelizacyjną z dnia 5 stycznia 2011 r.

Rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy 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 określonych w art. 97 § 2 k.p., pracodawca winien zamieścić w tym dokumencie. W tej kwestii istotną rolę odgrywa także wzór świadectwa pracy zamieszczony w załączniku do tego rozporządzenia. Po drugie, konkretyzuje sposób, formę i tryb wydawania świadectwa pracy. Po trzecie, precyzuje ogólnie unormowaną w art. 97 § 2¹ k.p. procedurę sprostowania przez pracodawcę świadectwa pracy. Po czwarte wreszcie, określa konsekwencje wskazanych przepisami prawa orzeczeń sądu pracy dla świadectwa pracy i konkretne obowiązki stron stosunku pracy w tym zakresie. 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 (§ 5 ust. 3 i 4 rozporządzenia), orzeczenia o odszkodowaniu w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (§ 6 rozporządzenia) oraz prawomocnego wyroku o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. (§ 7 rozporządzenia).

3. 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 pracownika do pracy określonego rodzaju, a także dla ustalenia zakresu przysługujących mu uprawnień u no-

⁴ Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.

⁵ Dz. U. Nr 45, poz. 269 z późn. zm.

⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 251, poz. 1509).

wego pracodawcy oraz uprawnień emerytalno-rentowych. W treści świadectwa pracy pracodawca nie może zamieszczać żadnych określeń o charakterze ocennym. Zgodnie z art. 97 § 2 k.p., dokument ten winien 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 państwowej⁷. Nie stanowi zatem dowodu tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone. W wyroku z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94⁸, 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 dnia 21 kwietnia 1998 r., II UKN 2/98⁹, 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 świadectwa¹⁰. 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 mają taką samą moc dowodową jak świadectwo pracy¹¹. 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

⁷ Zob. np. wyrok SN z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, LEX nr 14682; wyrok SA w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 r., III AUa 897/97, OSA 1998, z. 1, poz. 4; wyrok SA w Łodzi z dnia 9 czerwca 2015 r., III AUa 741/14, LEX nr 1755237; wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 sierpnia 2015 r., III AUa 1879/14, LEX nr 1798647; wyrok SA w Gdańsku z dnia 9 października 2015 r., III AUa 706/15, LEX nr 1842268.

⁸ OSNP 1994, nr 12, poz. 189.

⁹ OSNP 1999, nr 7, poz. 251.

¹⁰ Zob. np. wyrok SA w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 r., III AUa 897/97, OSA 1998, z. 1, poz. 4; wyrok SN z dnia 14 maja 2012 r., II PK 238/11, OSNP 2013, nr 7–8, poz. 81; wyrok SN z dnia 26 marca 2014 r., II UK 368/13, OSNP 2015, nr 7, poz. 99.

¹¹ Por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 9 lipca 2013 r., III AUa 26/13, LEX nr 1356477.

dokumentowi wiarygodności¹². W uzasadnieniu uchwały z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90¹³, Sąd Najwyższy stwierdził, że świadectwo pracy nie ma cech wyłączności w zakresie dowodowym. Samo przez się nie tworzy ono 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.¹⁴ Za oczywiste należy zatem uznać to, że świadectwo pracy, które stwierdza fakty niezgodne ze stanem rzeczywistym lub prawnym, jest nieprawidłowe. Wydanie świadectwa pracy zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności stanowi naruszenie zasady rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo¹⁵.

4. Komentowane rozporządzenie konkretyzuje i uzupełnia treść świadectwa pracy, wskazując, jakie informacje, oprócz określonych w art. 97 § 2 k.p., pracodawca winien zamieścić w tym dokumencie, a także w załączniku zawiera wzór świadectwa pracy oraz szczegółowe wytyczne dotyczące sposobu jego wypełniania. Zgodnie z cytowanym przepisem kodeksu pracy, w świadectwie pracy w pierwszej kolejności należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy.

Okres wykonywanej pracy określa się w treści świadectwa pracy poprzez wskazanie konkretnej daty kalendarzowej rozpoczęcia i ustania stosunku pracy. Jeżeli podstawą nawiązania tego stosunku były kolejne umowy terminowe, to zgodnie z zasadą tzw. zbiorczego świadectwa pracy, o której była mowa wyżej, pracodawca winien wskazać cały okres trwania zakończonego stosunku pracy, bez względu na liczbę umów terminowych zawartych z danym pracownikiem. Nie dotyczy to oczywiście okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) terminowej, za który pracownik na swoje żądanie – zgłoszone w trybie art. 97 § 1³ k.p. – otrzymał już wcześniej świadectwo pracy¹⁶. Jeżeli

¹² Zob. szerzej W. Maciejko, *Granice podważalności świadectwa pracy*, Sł. Prac. 2004, nr 3, s. 15–16. Por. też m.in. wyrok NSA z dnia 5 września 2000 r., II SA/Łd 523/99, www.nsa.gov.pl; wyrok NSA z dnia 7 sierpnia 2001 r., SA/Rz 618/01, niepubl.; wyrok NSA z dnia 31 lipca 2002 r., SA/Rz 648/02, niepubl.; wyrok NSA z dnia 1 października 2002 r., SA/Rz 4095/01, niepubl.; wyrok NSA z dnia 24 stycznia 2003 r., SA/Rz 723/02, niepubl.; wyrok NSA z dnia 4 kwietnia 2003 r., SA/Rz 1045/02, niepubl.; wyrok NSA z dnia 25 kwietnia 2003 r., SA/Rz 187/01, niepubl.; wyrok NSA z dnia 8 maja 2003 r., SA/Rz 776/02, niepubl.

¹³ OSNCP 1991, nr 4, poz. 45 z głosem M. Rafacz-Krzyżanowskiej, PiZS 1991, nr 8–9, s. 68.

¹⁴ Zob. np. wyrok SN z dnia 17 maja 1996 r., I PRN 40/96, Prok. i Pr.-wkł. 1996, nr 10, s. 58; uchwała SN z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1991, nr 4, poz. 45; wyrok SN z dnia 17 listopada 1997 r., II UKN 309/97, OSNP 1998, nr 17, poz. 518; postanowienie SN z dnia 10 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774.

¹⁵ Por. wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 28 czerwca 1977 r., I P 691/77, LEX nr 1732916.

¹⁶ W tym miejscu warto zwrócić uwagę na niedostosowanie komentowanego rozporządzenia, gdy chodzi o ujęte w załączniku wytyczne dotyczące sposobu wypełniania świadectwa pracy, do zmian wprowadzonych do kodeksu pracy ustawą nowelizacyjną z dnia 25 czerwca 2015 r. (Dz. U. poz. 1220), która zlikwidowała umowę o pracę zawartą na czas wykonania określonej pracy jako osobny rodzaj umowy

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 rozporządzeniu w sprawie świadectwa pracy).

Podmiot zatrudniający powinien w świadectwie pracy wskazać taki rodzaj (rodzaje) wykonywanej pracy, który wynika z treści umowy o pracę (jej późniejszych zmian) lub innego aktu kreującego stosunek pracy. Wzór świadectwa pracy, stanowiący załącznik do komentowanego rozporządzenia, precyzuje, że chodzi o wszystkie zajmowane przez pracownika stanowiska lub pełnione funkcje u danego pracodawcy. Winny 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 poprzez podanie zawodu lub konkretnego zakresu czynności powierzonych pracownikowi, świadectwo pracy musi zawierać określenie danego zawodu pracownika bądź zwięźle opisywać wykaz zleconych pracownikowi czynności do wykonania.

Świadectwo pracy, zgodnie z art. 97 § 2 k.p., musi również konkretyzować informacje dotyczące trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy¹⁷. Jest to jeden z najważniejszych elementów treści analizowanego dokumentu. Uzupełniająco, komentowane rozporządzenie wymaga także podania podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (§ 1 ust. 1 pkt 1a), a jego wytyczne co do sposobu wypełniania świadectwa pracy wskazują, że pracodawca określa jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy ujętych w art. 30 § 1 k.p.¹⁸, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – dodatkowo podaje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie. W sytuacji gdy stosunek pracy ustał w wyniku rozwią-

o pracę. Zgodnie bowiem z pkt 2 wytycznych, pracodawca wykazuje również w świadectwie pracy okresy poprzedniego zatrudnienia u tego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, jeżeli nie wydał świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy lub poprzednich umów, zgodnie z art. 97 § 1³ k.p.

¹⁷ Podstawą prawną wygaśnięcia stosunku pracy może być w szczególności: śmierć pracownika (art. 63¹ k.p.); śmierć pracodawcy (art. 63² k.p.); upływ 3 miesięcy nieobecności pracownika z powodu tymczasowego aresztowania (art. 66 k.p.); niezgłoszenie powrotu do pracy u macierzystego pracodawcy w sytuacji rozwiązania stosunku pracy z wyboru, jeżeli w związku z wyborem pracownik pozostawał u niego na urlopie bezpłatnym (art. 74 k.p.). Inne zdarzenia skutkujące wygaśnięciem stosunku pracy mogą wynikać z przepisów pozakodeksowych. Przykładowo, w odniesieniu do mianowanych urzędników służby cywilnej, podstawy prawne wygaśnięcia stosunku pracy reguluje art. 70 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.).

¹⁸ 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.

zania umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), pomimo 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, moim zdaniem, podać rzeczywisty sposób rozwiązania umowy, a zatem tryb określony w art. 55 k.p. Natomiast jeżeli do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w trybie określonym w: art. 23¹ § 4 lub 5 k.p. (przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę), w art. 48 § 2 k.p. (rozwiązanie w związku z przywróceniem do pracy na mocy orzeczenia sądu), w art. 68³ k.p. (rozwiązanie w związku z powołaniem na stanowisko w wyniku konkursu) lub w 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) – podmiot zatrudniający wskazuje w świadectwie pracy jedynie podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy. Co istotne, analiza art. 97 k.p. oraz przepisów rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy prowadzi do wniosku, że treść świadectwa pracy, co do zasady, nie powinna wskazywać przyczyny uzasadniającej zastosowanie danego trybu rozwiązania stosunku pracy, chyba że podanie tej przyczyny ma znaczenie dla powstania szczególnych uprawnień pracowniczych w zakresie świadczeń dla osób bezrobotnych¹⁹ oraz z ubezpieczenia społecznego²⁰.

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.

- 5.1. Zgodnie z art. 97 § 2 k.p., pracodawca powinien także podać inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. To ogóle sformułowanie zostało dookreślone w rozporządzeniu w sprawie świadectwa pracy. W myśl § 1 ust. 1 rozporządzenia, dotyczy to omówionych niżej informacji.
- 5.2. W świadectwie pracy pracodawca powinien wskazać wymiar czasu pracy określony w treści umowy o pracę, zgodnie z art. 29 § 1 pkt 4 k.p. Przez wymiar czasu pracy należy rozumieć długość czasu, w jakim pracownik zobowiązany jest pozostawać do dyspozycji pracodawcy w obrębie każdego dnia i tygodnia roboczego²¹. Granice wymiaru czasu pra-

¹⁹ Przykładowo z taką sytuacją mamy do czynienia w art. 75 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.), z którego wynika, że zasiłek dla bezrobotnych nie przysługuje pracownikowi, który w okresie 6 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.

²⁰ Tak np. M. Nałęcz, *Akta osobowe. Prowadzenie. Dokumenty. Ochrona danych*, Warszawa 2015, s. 179.

²¹ Tak T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II, *Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 215.

cy wyznaczająienne i tygodniowe normy czasu pracy. Pracodawca, planując wymiar czasu pracy danemu pracownikowi, musi brać pod uwagę zapewnienie zwykłych, przewidywalnych potrzeb zakładu pracy²². W treści świadectwa pracy wymiar czasu pracy określa się poprzez wskazanie bądź to pełnego wymiaru czasu pracy, który oznacza zatrudnienie pracownika w oparciu o 8-godzinną normę dobową i przeciętnie 40-godzinną normę tygodniową w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym zasadniczo 4 miesięcy (art. 129 § 1 k.p.), bądź to poprzez wskazanie niepełnego wymiaru czasu pracy, w ramach którego pracownik może być zatrudniony na określonej części pełnego wymiaru czasu pracy (np. 1/2 etatu). Jeżeli w trakcie realizacji zatrudnienia u danego pracodawcy następowała zmiana wymiaru czasu pracy, musi mieć to swoje odzwierciedlenie także w treści świadectwa pracy.

- 5.3. Zamieszczenie w treści świadectwa pracy informacji na temat urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika u danego pracodawcy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, pozwala na określenie zobowiązań urlopowych wobec tego pracownika u kolejnego pracodawcy zatrudniającego pracownika w tym 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 dotychczasowego 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 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 przez pracownika”. 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 pra-

²² Zob. szerzej M. Rycak, *Pojęcia wymiaru i normy czasu pracy*, MPP 2007, nr 10.

cy. 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 jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym, w wymiarze nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Urlop ten nie jest urlopem dodatkowym i nie zwiększa rocznego wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, który wynika z 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 4 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 wykorzystanego przez pracownika u danego pracodawcy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, winna zawierać wymiar urlopu określony liczbą dni i godzin. Zgodnie z 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 8 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)²³ oraz w zatrudnieniu na niepełny etat.

5.4. Pracodawca zobowiązany jest zamieścić w świadectwie pracy informacje dotyczące wykorzystania przez pracownika dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świad-

²³ 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 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

czenia, przewidzianego przepisami prawa pracy. 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 tylko 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 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych²⁴ w wymiarze 10 dni w roku kalendarzowym. Uprawnienie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego posiadają również urzędnicy służby cywilnej. Zgodnie z art. 105 ustawy o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r.²⁵, urzędnikowi służby cywilnej przysługuje corocznie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze wynoszącym po 5 latach zatrudnienia w służbie cywilnej 1 dzień. Urlop ten wzrasta z każdym rokiem pracy o 1 dzień aż do osiągnięcia 12 dni.

W tej części świadectwa pracy (pkt 9 wzoru świadectwa stanowiącego załącznik do rozporządzenia) pracodawca zamieszcza także informację o wypłaceniu pracownikowi pieniężnej odprawy emerytalno-rentowej, która przysługuje mu – na mocy art. 92¹ k.p. – o ile spełnia warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, jeżeli stosunek pracy tego pracownika ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Odprawa ta wypłacana jest w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, chyba że ustawy szczególne lub inne przepisy prawa pracy (np. postanowienia układów zbiorowych pracy) przewidują wyższą kwotę odprawy emerytalno-rentowej. Jest to bardzo ważna informacja, ponieważ pracownik, zgodnie z art. 92¹ § 2 k.p., który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Wydaje się, że w tej części świadectwa pracy pracodawca powinien również zawrzeć informację na temat liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika u niego w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy. Informacja ta jest ważna w kontekście uprawnienia pracownika do powstrzymywania się od pracy w godzinach nadliczbowych przekraczających limit roczny, o którym mowa w art. 151 § 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Oczywiście w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do uchwalenia regulaminu pracy, dopuszczalne jest ustalenie innej (większej) liczby godzin nadliczbowych w roku kalen-

²⁴ Tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.

²⁵ Tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.

darzowym. Uważam, iż wymóg dotyczący umieszczenia w świadectwie pracy informacji na temat liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika u danego pracodawcy w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, jest na tyle ważny z punktu widzenia ochrony interesów pracowniczych, że powinien zostać osobno wyszczególniony w § 1 komentowanego rozporządzenia. Brak w obowiązującym akcie wykonawczym, a także we wzorze świadectwa pracy, takiego wyodrębnienia należy ocenić zdecydowanie negatywnie.

- 5.5. W świadectwie pracy pracodawca powinien zamieścić informacje dotyczące należności ze stosunku pracy uznanych i niezaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych. Odnosi się to jedynie do nie-spornych i wymagalnych świadczeń, które przysługują pracownikowi od poprzedniego pracodawcy na podstawie przepisów kodeksu pracy (np.: dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz niedziele i święta; odprawa emerytalno-rentowa; świadczenia odszkodowawcze), innych aktów ustawowych (np. odprawa z tytułu zwolnień grupowych), układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania czy samej umowy o pracę (np. wynagrodzenie zasadnicze, premia, dodatek stażowy czy funkcyjny, nagroda jubileuszowa). Jeżeli natomiast w momencie ustania stosunku pracy istnieją należności będące przedmiotem sporu pomiędzy stronami stosunku pracy przed sądem pracy lub też nieuznawane przez pracodawcę, nie informuje się o nich w świadectwie pracy. Na marginesie należy zauważyć, iż dopiero w pouczeniu co do sposobu wypełniania świadectwa pracy wskazuje się, że informacje dotyczące należności ze stosunku pracy uznanych i niezaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych, winny się znajdować w postanowieniach uzupełniających świadectwa pracy (ust. 6 wzoru świadectwa pracy).
- 5.6. Kolejnym elementem treści świadectwa pracy (ust. 4 pkt 2 wzoru świadectwa pracy) jest informacja o okresach, w których pracownik korzystał u danego pracodawcy z urlopu bezpłatnego. 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 udzieleniu 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 pracodawca jest obowiązany udzielić w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesiące (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 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych²⁶).

- 5.7. W świadectwie pracy muszą się również znaleźć informacje dotyczące okresu korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego. Zgodnie z wymogami komentowanego rozporządzenia, pracodawca powinien zamieścić je dwukrotnie. Po pierwsze, w osobnej rubryce odnoszącej się wprost do okresu korzystania z urlopu wychowawczego (ust. 4 pkt 3 wzoru świadectwa pracy), po drugie zaś w części dotyczącej okresów nieskładkowych, przypadających w trakcie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty (ust. 4 pkt 10 wzoru świadectwa pracy). Urlop wychowawczy zaliczany jest do okresów nieskładkowych na podstawie art. 7 pkt 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1997 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych²⁷.
- 5.8. Pracodawca zobowiązany jest do wskazania w treści świadectwa pracy liczby dni niezdolności do pracy z powodu choroby²⁸, za które pracownik otrzymał od niego wynagrodzenie w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. 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 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 bowiem wiedzieć, czy w razie następnej choroby pracownika ma obowiązek wypłacić mu ze swoich środków wynagrodzenie, czy też pracownik otrzyma za okres niezdolności do pracy zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego. Powyższa informacja powinna się znaleźć w dwóch rubrykach świadectwa pracy. W tej dotyczącej bezpośrednio liczby dni, za które pracownik otrzymał

²⁶ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881.

²⁷ Tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 887.

²⁸ Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 372 z późn. zm.), 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) z powodu przebywania w: a) stacjonarnym zakładzie lecznictwa odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego, b) szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych; 3) wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy (ust. 4 pkt 4 wzoru świadectwa pracy) oraz w rubryce odnoszącej się do okresów nieskładkowych, przypadających w trakcie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty (ust. 4 pkt 10 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 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

- 5.9.** 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 (ust. 4 pkt 5 wzoru świadectwa pracy). 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 2 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 zatrudniania 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.
- 5.10.** Konieczność uzupełnienia świadectwa pracy o informację na temat okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę, odnosi się wyłącznie do sytuacji, kiedy to pracodawca, w trybie art. 36¹ § 1 k.p., wypowiada pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony lub umowy o pracę na czas określony z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników. W takim przypadku pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca, co rodzi po stronie pracownika prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. Zamieszczenie w świadectwie pracy informacji o tym okresie (ust. 4 pkt 6 wzoru świadectwa pracy) wiąże się z koniecznością ustalenia uprawnień pracowniczych, które zależą od okresu zatrudnienia.
- 5.11.** Pracodawca zamieszcza w treści świadectwa pracy informację o okresach odbytej przez pracownika w czasie zatrudnienia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych (ust. 4 pkt 7 wzoru świadectwa pracy). Zgodnie z art. 55 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej²⁹, obowiązek służ-

²⁹ Tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 827 z późn. zm.

by wojskowej polega na: odbywaniu ćwiczeń wojskowych przez: żołnierzy rezerwy, osoby przeniesione do rezerwy niebędące żołnierzami rezerwy, ochotników, którzy zgłoszą się do ich odbycia i nie podlegają obowiązkowi odbycia zasadniczej służby wojskowej; pełnieniu służby przygotowawczej przez: osoby przeniesione do rezerwy, w tym żołnierzy rezerwy, którzy dotychczas nie odbywali czynnej służby wojskowej oraz ochotników, którzy zgłoszą się do jej odbycia i nie podlegają obowiązkowi odbycia zasadniczej służby wojskowej; a także na pełnieniu okresowej służby wojskowej przez żołnierzy rezerwy. W ramach obowiązku służby wojskowej, osoby podlegające kwalifikacji wojskowej – zamiast do zasadniczej służby wojskowej – mogą być przeznaczone do odbycia zasadniczej służby lub szkolenia w obronie cywilnej.

5.12. W treści świadectwa pracy powinny znajdować się także informacje na temat okresów wykonywania pracy u danego pracodawcy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (ust. 4 pkt 8 wzoru świadectwa pracy). Są one bardzo ważne z punktu widzenia ustalenia w późniejszym czasie uprawnień pracownika z zakresu ubezpieczeń społecznych, w szczególności zaś prawa do emerytury w wieku obniżonym³⁰ lub emerytury pomostowej³¹. Szczegółowy wykaz prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze³². Stosuje się je do pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wymienione w § 4–15 rozporządzenia oraz w wykazach A i B stanowiących załącznik do tego rozporządzenia. Zgodnie z § 2 cytowanego aktu, 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.

5.13. Pracodawca w świadectwie pracy wskazuje także w porządku chronologicznym, wraz z dokładną datą rozpoczęcia i zakończenia, wszystkie okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty i obliczaniu ich wysokości (ust. 4 pkt 10 wzoru świadectwa pracy). Szczegółowy katalog okresów nieskładkowych określony został w art. 7 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Do

³⁰ Art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych reguluje prawo do emerytury w wieku obniżonym dla zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

³¹ Art. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 965 z późn. zm.) reguluje warunki nabycia prawa do emerytury pomostowej dla zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

³² Dz. U. Nr 8, poz. 43 z późn. zm.

najczęściej zamieszczanych w świadectwie pracy okresów nieskładkowych zalicza się okresy: pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą; pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego (chorobowego lub opiekuńczego); pobierania świadczenia rehabilitacyjnego; korzystania z urlopu wychowawczego, urlopu bezpłatnego; nauki w szkole wyższej na jednym kierunku, pod warunkiem ukończenia tej nauki, w wymiarze określonym w programie studiów; pobierania zasiłku przedemerytalnego i świadczenia przedemerytalnego; udokumentowanej niezdolności do pracy, za które wypłacone zostały z Funduszu Pracy: zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki szkoleniowe lub stypendia. Katalog okresów nieskładkowych doprecyzowany w art. 7 cytowanej ustawy ma charakter zamknięty, co oznacza, że pracodawca nie może w świadectwie pracy wskazać żadnych innych okresów niż te, które zostały wymienione w tym katalogu.

6. Ponadto w treści świadectwa pracy – zgodnie z art. 97 § 2 k.p. – zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Wzór świadectwa pracy w ust. 5 wskazuje, że pracodawca podaje w tym zakresie dane dotyczące oznaczenia komornika prowadzącego egzekucję, numer sprawy egzekucyjnej, a także wysokość już potrąconych kwot. Adnotacja o zajęciu wynagrodzenia za pracę powinna obejmować jedynie te sprawy egzekucyjne, które nie zostały zakończone w momencie ustania stosunku pracy. Konieczność zamieszczenia powyższych informacji w świadectwie pracy podyktowana jest realizacją zasady ciągłości zajęcia wynagrodzenia unormowanej w przepisach kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z art. 884 § 1 k.p.c., zajęcie obowiązuje nadal, choćby po zajęciu nawiązano z dłużnikiem nowy stosunek pracy albo choćby zakład pracy przeszedł na inną osobę, jeżeli osoba ta o zajęciu wiedziała. W razie rozwiązania stosunku pracy z dłużnikiem (pracownikiem), dotychczasowy pracodawca czyni wzmiankę o zajęciu należności w wydanym dłużnikowi świadectwie pracy, a jeżeli nowy pracodawca dłużnika jest mu znany, przesyła temu pracodawcy zawiadomienie komornika i dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia oraz powiadamia o tym komornika i dłużnika (pracownika), przeciwko któremu toczy się postępowanie egzekucyjne. Przesłanie zawiadomienia komornika ma skutki zajęcia należności dłużnika u nowego pracodawcy od chwili dojścia zawiadomienia do tego pracodawcy (art. 884 § 2 k.p.c.). Nowy pracodawca, któremu pracownik przedstawi świadectwo pracy ze wzmianką o zajęciu należności, zawiadamia o zatrudnieniu pracownika pracodawcę, który wydał świadectwo, oraz wskazanego we wzmiance komornika. Jeżeli nowy pracodawca, któremu pracownik nie okazał świadectwa pracy, dowie się, gdzie pracownik był przedtem zatrudniony, obowiązany jest zawiadomić poprzedniego pracodawcę o jego zatrudnieniu, chyba że pracownik przedstawi zaświadczenie tego pracodawcy stwierdzające, że jego należności nie były zajęte (art. 884 § 3 k.p.c.). Ponadto obowiązek powiadomienia komornika o zmianie pracodawcy obciąża również samego dłużnika (pracownika). O obowiązku tym oraz o skutkach jego zaniedbania dłużnik powinien być pouczony przy zawiadomieniu go o zajęciu wynagrodzenia za