

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 19 listopada 2008 r.
II PZP 11/08**

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca, uzasadnienie), Katarzyna Gonera, Beata Gudowska, Zbigniew Korzeniowski, Roman Kuczyński (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 listopada 2008 r. sprawy z powództwa Krzysztofa S. przeciwko Alicji K. prowadzącej Firmę Handlowo Usługową „T.M.” w T. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, należność z tytułu diet i ryczałtów za noclegi, przedstawionego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 13 maja 2008 r., II PZP 8/08 następującego zagadnienia prawnego:

„Czy wykonywanie przez pracownika uzgodnionej między stronami pracy, która polega na stałym przemieszczaniu się na określonym obszarze, jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p.?”

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

Kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Najwyższy w składzie zwykłym, postanowieniem z dnia 13 maja 2008 r., II PZP 8/08, wydanym w sprawie z powództwa Krzysztofa S. przeciwko Alicji K., prowadzącej Firmę Handlowo-Usługową „T.M.” w T. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, należności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi, przedstawił na zasadzie art. 390 § 1 zdanie drugie k.p.c. powiększonemu składowi Sądu Najwyż-

szego do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne: Czy wykonywanie przez pracownika uzgodnionej między stronami pracy, która polega na stałym przemieszczaniu się na określonym obszarze, jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. ?

Przedstawione zagadnienie prawne stanowi zmodyfikowaną wersję pytań, które postanowieniem z dnia 6 marca 2008 r. [...] przedstawił Sądowi Najwyższemu na zasadzie art. 390 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu. Sąd Okręgowy w Poznaniu zwrócił się mianowicie do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie następujących zagadnień prawnych: Czy zawarte w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. pojęcie „miejsce wykonywania pracy” jest tożsame z pojęciem z art. 77⁵ § 1 k.p. - „stałe miejsce pracy”; Czy określenie w umowie o pracę z kierowcą mającym wykonywać wyłącznie przewozy na terenie państw Unii Europejskiej miejsca wykonywania pracy poprzez wskazanie, że miejscem wykonywania pracy są kraje Unii Europejskiej, jest zgodne z art. 29 § 1 pkt 2 k.p.;

W przypadku odpowiedzi negatywnej - czy konsekwencją takiego postanowienia jest uznanie, że miejscem pracy takiego kierowcy jest miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy. W przypadku odpowiedzi pozytywnej - czy konsekwencją takiego postanowienia jest uznanie, że do takiego kierowcy nie ma zastosowania: art. 77⁵ § 1 k.p. wskazujący, że należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową przysługują pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, wydane na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p. 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 ze zm.), określanie jego pracy poza granicami Polski jako podróży służbowej poza granicami kraju.

Przedstawione zagadnienia wyłoniły się przy rozpoznaniu apelacji pozwanej Alicji K. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Trzciance z dnia 28 września 2007 r. [...], którym zasądzono na rzecz powoda Krzysztofa S. od pozwanej Alicji K. między innymi należności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi.

Stan sprawy przedstawia się następująco. Powód Krzysztof S. był zatrudniony w przedsiębiorstwie FHU „T.M.” Alicji K. na stanowisku kierowcy. Powód wykonywał przewozy w transporcie międzynarodowym. W umowach o pracę powoda z pozwaną

ustalono, że miejscem wykonywania pracy są „kraje Unii Europejskiej” i że czas pracy jest „zadaniowy zgodny z uwzględnieniem norm o czasie pracy kierowców”. Powód wykonując przewozy na trasach międzynarodowych pracował przez co najmniej 12 godzin dziennie. W pozwie dochodził zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zapłaty należności z tytułu diet i ryczałtów za noclegi.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w uzasadnieniu powyższego rozstrzygnięcia wskazał, że zgodnie z art. 77⁵ § 1 k.p. podróżą służbową jest wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonania polecenia służbowego. Sąd Rejonowy stwierdził, że określenie w umowie o pracę powoda, iż miejscem wykonywania pracy są kraje Unii Europejskiej, nie spełniało ustanowionego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. obowiązku określenia w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy. Sąd Rejonowy powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00 (OSNP 2003 nr 2 poz. 36), wskazał, że miejsce pracy powinno być oznaczone szczegółowo i konkretnie. Określenie go w tak szeroki sposób jak teren całego kraju lub krajów Unii Europejskiej nie spełnia tego wymagania.

Sąd Rejonowy stwierdził też, że wadliwe - w jego ocenie - określenie miejsca pracy w umowie o pracę powoduje, iż za miejsce pracy powoda należy uznać siedzibę przedsiębiorstwa pozwanej zgodnie z art. 454 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd stanął na stanowisku, że pojęcie „podróż służbowa” obejmuje także wyjazdy pracowników, których praca polega na stałym przemieszczaniu się.

Pozwana wniosła apelację od wyroku Sądu Rejonowego. W uzasadnieniu podniosła, że Sąd Rejonowy błędnie ocenił, iż miała obowiązek wypłacenia diet powodowi. Pozwana stwierdziła, że należy odróżnić miejsce świadczenia pracy pracownika od siedziby zakładu pracy. Miejsce świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych składników umowy o pracę, uzgodniony przez strony, objęty zakazem jednostronnej zmiany przez którąkolwiek z nich. Pozwana, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85 (OSP i KA 1986 nr 3, poz. 46), wyraziła też pogląd, że strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określeniu miejsca pracy. Może być ono określone na stałe lub jako miejsce zmienne, przy czym w tym ostatnim wypadku zmienność miejsca pracy może wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy. Ogólnie przez pojęcie „miejsce pracy” rozumie się bowiem punkt w znaczeniu geograficznym bądź pewien określony obszar, strefę określoną granicami administracyjnymi lub w inny dostatecznie wyraźny spo-

sób, gdzie ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. Pozwana podniosła, że ze względu na to, że w umowach o pracę zawartych z powodem miejsce pracy zostało określone przez strony jako „kraje Unii Europejskiej”, to nie ma ona obowiązku płacenia diet ani ryczałtów za noclegi, a tym samym wyrok Sądu Rejonowego jest wadliwy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu rozpatrując apelację pozwanej uznał, że w sprawie występują zagadnienia prawne budzące poważne wątpliwości i przedstawił te zagadnienia do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu w powołanych na wstępie pytaniach prawnych. Sąd Okręgowy wskazał w uzasadnieniu przedstawionych zagadnień, że dla sprawy decydujące jest ustalenie, czy art. 29 § 1 pkt 2 k.p. upoważnia do określenia miejsca pracy przez wskazanie obszaru geograficznego, który - jak w rozpoznawanej sprawie - obejmowałby kraje Unii Europejskiej a także czy pojęcie „miejsce wykonywania pracy” użyte w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. ma takie samo znaczenie jak pojęcie „stałe miejsce pracy” użyte w art. 77⁵ § 1 k.p.

Dokonując interpretacji tych przepisów, Sąd Okręgowy zaznaczył, że użycie w art. 77⁵ § 1 k.p. spójnika „lub” mogłoby wskazywać, iż pracownik odbywa podróż służbową gdy wykonuje zadanie służbowe poza którymkolwiek z tych miejsc. Wydaje się to zbyt daleko idące, bowiem prowadzi do nielogicznego wniosku, że pracownik mający stałe miejsce pracy poza miejscowością będącą siedzibą pracodawcy jest w podróży służbowej gdy wykonuje pracę w tej miejscowości. Przepis art. 77⁵ § 1 k.p., zdaniem Sądu Okręgowego, może być wykładany tylko w ten sposób, iż wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy jest podróżą służbową jedynie wówczas, gdy ta miejscowość jest jednocześnie miejscem wykonywania pracy określonym w umowie o pracę.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy dokonał wzajemnej korelacji art. 77⁵ § 1 k.p. i art. 29 § 1 pkt 2 k.p. w zakresie określeń „stałe miejsce pracy” i „miejsce wykonywania pracy”. Referując różnorodne wypowiedzi judykatury dotyczące miejsca pracy kierowców transportu samochodowego, w tym orzeczenie z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04 (OSNP 2006 nr 5-6, poz. 76) dotyczące atypowej podróży służbowej, orzeczenie z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85 (OSPİKA 1986 nr 3, poz. 46) oraz orzeczenie z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 36) Sąd Okręgowy przedstawił wątpliwości, zasadzające się na pyta-

niu, czy stanowisko, iż kierowcy zatrudnieni w transporcie międzynarodowym odbywają podróże służbowe znajduje wystarczające uzasadnienie w treści art. 77⁵ § 1 k.p., zgodnie z którym podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego „poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy”.

Przedstawiając motywy pytania prawnego Sąd Najwyższy w składzie zwykłym, przywołując dotychczas ferowane orzecznictwo w przedmiocie podróży służbowej, zaprezentował swój pogląd na sprawę. Zdaniem Sądu Najwyższego w tym składzie brakuje prawnej możliwości dla uznania, że praca mobilna jest świadczona w podróży służbowej. Wynika to z konieczności interpretacji art. 77⁵ § 1 k.p. odrębnie w zakresie pierwszego członu zdania tj. oceny, czym jest zadanie służbowe, które może być wykonywane w podróży służbowej. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie zwykłym judykatura błędnie łączy dwa człony art. 77⁵ § 1 k.p, nie rozpatrując bliżej co jest tym służbowym zadaniem. Przepis art. 77⁵ §1 część pierwsza k.p. stanowi zaś o poleceniu pracodawcy wykonania zadania. Brak zatem konieczności wykonania zadania służbowego, innymi słowy brak owego szczególnego zadania, czyni zbędnym dalsze rozważania o pojęciu podróży służbowej, prowadzone w kontekście wykonywania zadania poza miejscem pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie trzech sędziów: a) 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; b) sformułowanie art. 77⁵ § 1 k.p wskazuje, że zadanie odbycia podróży służbowej nie zawsze musi wynikać z zajmowanego stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy. Zadanie to zamyka się w pewnych granicach przedmiotowych i czasowych, co nie wyczerpuje procesu pracy podporządkowanej świadczonej przez pracownika (wyrok z 11 kwietnia 2001 r., I PK 350/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 36); c) sformułowanie art. 77⁵ § 1 k.p wskazuje, że wykonywanie zadania polegającego na odbyciu podróży służbowej nie jest tym samym, co wykonywanie pracy. Ze stwierdzenia tego wynika brak możliwości formułowania tezy o permanentnym przebywaniu pracownika w podróży służbowej. W takim bowiem przypadku podróż nie wykracza poza warunki umówione, zatem nie jest podróżą służbową w technicznoprawnym tego słowa znaczeniu. Z tych powodów Sąd Najwyższy w składzie zwykłym ocenił, że wykonywanie zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p nie jest wykonywaniem pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia.

Sąd Najwyższy w składzie zwykłym zauważył jednak w motywach przedstawionego zagadnienia prawnego, iż taki sposób interpretacji art. 77⁵ § 1 k.p. (samodzielna ocena zwrotu „zadanie służbowe”) nie był dotychczas prezentowany przez judykaturę, która zwykle rozpatrywała problem podróży służbowej w powiązaniu z drugim członem definicji, czyli z wykonywaniem zadania służbowego poza stałym miejscem pracy lub poza miejscowością będącą siedzibą pracodawcy. Jednak większość orzeczeń Sądu Najwyższego prezentujących poglądy na temat podróży służbowej nie dotyczy wprost poruszanego w sprawie zagadnienia prawnego (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 298/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 399; z dnia 19 lutego 2007 r., I PK 232/06, Prawo Pracy 2007 nr 6, s.29).

Najwięcej miejsca Sąd Najwyższy w składzie zwykłym poświęcił polemice z wyrokiem SN z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07 (niepublikowanym). W wyroku tym zawarta jest teza, w myśl której pracownik, niemający stałego miejsca pracy ze względu na mobilny charakter pracy, przebywa w podróży służbowej, gdy wyjeżdża poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy. W omawianym orzeczeniu Sąd Najwyższy zawarł też tezę, iż „stałe miejsce pracy” z art. 77⁵ § 1 k.p. jest czym innym niż „miejsce pracy” z art. 29 § 1 pkt 2 k.p. Zakres bowiem sformułowania „miejsce wykonywania pracy” jest szerszy niż zakres terminu „stałe miejsce pracy”. W myśl orzeczenia I PK 230/07 spełnienie wymagania zawartego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. może polegać na wskazaniu stałego miejsca pracy, na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca pracy, bądź na wskazaniu niestałych miejsc pracy.

Oceniając krytycznie poglądy wyrażone w tym orzeczeniu, Sąd Najwyższy w składzie zwykłym przychylił się do oceny zagadnienia zeprezentowanej przez Sąd Okręgowy i w konsekwencji stanął na stanowisku, że: a) w art. 77⁵ § 1 k.p. ustawodawca posłużył się alternatywą zwykłą, stąd błędne jest stanowisko wyrażone w orzeczeniu z dnia 19 marca 2008 r., a wskazany przepis trzeba interpretować w ten sposób, że wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, jest podróżą służbową tylko wtedy, gdy ta miejscowość (siedziba pracodawcy) jest jednocześnie miejscem wykonywania pracy i wynika z umowy; b) cel wprowadzenia obowiązku zamieszczenia w treści umowy o pracę miejsca świadczenia pracy (art. 29 § 1 k.p.) wynika z konieczności dostosowania prawa polskiego do dyrektywy Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. (Dz.Urz. WE L 288 z 18 października 1991r.; Dz.Urz. UE Pol-

skie wydanie specjalne, rozdz. 5 tom 2 s.3), zgodnie z którą pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o miejscu pracy, a w braku stałego lub głównego miejsca pracy o regule, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach oraz o miejscu siedziby przedsiębiorstwa lub o miejscu zamieszkania pracodawcy; c) podróż służbowa stanowi nietrwałą zmianę miejsca pracy, następującą na polecenie pracodawcy; d) celem w art. 77⁵ § 1 k.p jest zrekompensowanie pracownikowi kosztów ponoszonych w związku z poleceniem pracodawcy wykonywania zadania poza jego miejscem pracy; e) w art. 77⁵ § 1 k.p pojęcie „stałe miejsce pracy” odpowiada pojęciu „miejsce wykonywania pracy” z art. 29 §1 pkt 2 k.p.; d) miejsce pracy łączy się z rodzajem pracy; e) miejscem pracy pracownika mobilnego jest obszar, po którym będzie się on poruszał ze względu na rodzaj umówionej pracy. To bowiem stanowi realizację jego zobowiązania i jednocześnie wyklucza możliwość przyjęcia, że pracownik, wykonując taką pracę, odbywa podróże służbowe.

Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów, aprobuując interpretację reprezentowaną przez skład zwykły Sądu Najwyższego zważył, co następuje:

Przepis art. 77⁵ § 1 k.p. stanowi, że pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Trafnie Sąd Najwyższy w składzie zwykłym wskazał, iż najistotniejsze dla odpowiedzi na postawione pytanie jest odkodowanie pojęcia „zadanie służbowe”. Tylko bowiem wykonywanie zadania służbowego pozwala na stosowanie normy prawnej zawartej w omawianym przepisie. Trafnie też Sąd Najwyższy w składzie zwykłym ocenił, iż przepis ten odnosi się jedynie do zadania rozumianego jako zdarzenie incydentalne w stosunku do pracy umówionej i wykonywanej zwykle w ramach stosunku pracy. Taka zaś interpretacja nie pozwala - jeśli zadanie nie ma incydentalnego charakteru - na dalsze rozważania i subsumcję art. 77⁵ §1 k.p. Odnosząc zaprezentowany pogląd do rozstrzyganego tu zagadnienia wypada wskazać, iż uzasadnia on w pełni udzieloną odpowiedź na postawione pytanie.

Także jednak i inne rozumienie przepisu, polegające na łącznym interpretowaniu dwu członów art. 77⁵ §1 k.p., prowadzi do analogicznego rozwiązania i analogicznej odpowiedzi na pytanie prawne przedstawione do rozstrzygnięcia składowi

siedmiu sędziów Sądu Najwyższego. Udowodnienie tej tezy wymaga rozstrzygnięcia dwu kwestii. Pierwsza sprowadza się do ustalenia, co oznacza użyty w przepisie termin „stałe miejsce pracy”. Druga związana jest z koniecznością zdefiniowania pojęcia „podróż służbowa”, a także udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy pracownik może być stale w podróży służbowej.

Rozwiązanie pierwszego zagadnienia wymaga rozważenia wzajemnej korelacji art. 29 § 1 pkt 2 k.p., który nakazuje określić w umowie miejsce wykonywania pracy, z powołanym w pytaniu prawnym art. 77⁵ § 1 k.p. I tak w obu przepisach mowa jest o miejscu pracy, przy czym ten pierwszy stanowi o miejscu wykonywania pracy; drugi - o stałym miejscu pracy. Rozróżnienie to nie ma zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym doniosłości normatywnej. W art. 77⁵ § 1 k.p. wzmianka o stałym miejscu pracy wskazuje bowiem, że za punkt odniesienia należy przyjąć właśnie miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę zgodnie z art. 29 § 1 pkt 2 k.p. W rzeczywistości faktyczne miejsce wykonywania pracy może być inne niż określone w umowie. *Ad casum* uznanie, że stałe miejsce pracy jest równoznaczne z faktycznym miejscem pracy (miejscem wykonywania czynności pracowniczych - por. M.Taniewska: Przestrzenne granice wykonywania pracy, PiZS 1980 nr 3, s. 26) - nie zaś z umówionym miejscem pracy - powodowałoby negatywne konsekwencje dla pracownika np. w postaci niewypłaconych diet. Ponadto interpretacja art. 77⁵ § 1 k.p. w oderwaniu od art. 29 § 1 pkt 2 k.p. prowadziłaby do pominięcia woli stron wyrażonej w umowie, co dodatkowo zagraża spójności systemu, np. przy wykładni art. 140 k.p. czy art. 178 k.p. W efekcie stałe miejsce pracy jest miejscem wykonywania pracy, o którym mowa w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. (w tym duchu T.Liszczyk: Prawo pracy, Warszawa 2008, s. 133). Innymi słowy rozróżnienie „miejsca wykonywania pracy” od „miejsca pracy” wydaje się zbędne. Miejsce wykonywania pracy może być różnie oznaczone. Ograniczenie - w drodze wykładni - w określaniu miejsca świadczenia pracy w umowie zmniejszałoby możliwości elastycznego ukształtowania stosunku pracy.

Zaprezentowana teza nie oznacza akceptacji dla zupełnej dowolności stron w tym przedmiocie. Sposób określenia miejsca pracy musi być bowiem powiązany z rodzajem pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 36). *Ad casum* powstaje pytanie, czy swoboda w ustalaniu miejsca świadczenia pracy zezwala na takie ukształtowanie miejsca świadczenia pracy, by obejmowało ono pewien obszar geograficzny, a nie stały punkt, czy

stałe punkty. Odpowiedź jest jednoznaczna. Takie ukształtowanie miejsca świadczenia pracy jest możliwe, bowiem żaden przepis nie wyklucza takiego postanowienia umowy. Wypada też zasygnalizować, iż interpretacja przeciwna - zgodnie z którą nie byłoby możliwości określenia miejsca świadczenia pracy na zasadzie określenia obszaru, na którym wykonuje swą pracę pracownik mobilny - prowadziłaby do sytuacji, w której pracownicy mobilni nie mieliby w ogóle oznaczonego miejsca pracy, co dyskryminowałoby tę grupę pracujących.

Mówiąc o obszarowo określonym miejscu świadczenia pracy trzeba jednak poczynić pewne zastrzeżenie. Mianowicie miejsce świadczenia pracy pracownika mobilnego oznaczające pewien obszar jego aktywności zawodowej musi odzwierciedlać rzeczywisty stan rzeczy. Ma zatem być to obszar, w którym pracownicy mobilni będą na stałe zobowiązani do przemieszczania się, będą wykonywać przewozy na tym właśnie obszarze. Niezsynchronizowane z rodzajem pracy oznaczenie miejsca pracy może prowadzić do oceny, iż postanowienie dotyczące miejsca pracy jest nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Definiując z kolei „podróż służbową” trzeba na wstępie wskazać, iż pracownicy mobilni są grupą osób pracujących w warunkach stałego przemieszczania się (podróży). Podróż nie stanowi u nich zjawiska wyjątkowego, lecz jest normalnym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Specyfika takiego zatrudnienia i konieczność odmiennego potraktowania widoczna jest nawet w dyrektywie ustalającej wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (dyrektywa nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów czasu pracy). Tym bardziej możliwe i zarazem konieczne jest odmierne potraktowanie tej grupy pracujących z punktu widzenia art. 77⁵ § 1 k.p. Z przepisu tego wynika bowiem wprost, że podróż służbowa ma charakter incydentalny. Podstawę formalną podróży służbowej stanowi, po pierwsze, polecenie wyjazdu. Polecenie takie powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane; nie może mieć charakteru generalnego. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. Trafne jest zatem spostrzeżenie Sądu Najwyższego w składzie zwykłym, iż wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Ta bowiem nigdy nie jest incydentalna.

Pracownicy mobilni nie wykonują incydentalnie zadania związanego z oddelegowaniem poza miejsce pracy, lecz ich charakter pracy wymusza nieustanne przebywanie w trasie. Nie ma zatem do nich zastosowania ani hipoteza ani dyspozycja normy prawnej zawartej w art. 77⁵ § 1 k.p. Artykuł 77⁵ § 1 k.p nie pozwala na ocenę, że pracownik stale jest w podróży służbowej. Inna bowiem jest *ratio* tej regulacji i nie może tej *ratio* zmienić okoliczność, że w różnych sytuacjach faktycznych pracownicy mobilni mogą zostać „pokrzywdzeni” przez swych pracodawców, którzy nie respektują zasady wynagradzania według rodzaju pracy i doświadczenia zawodowego, odpowiedzialności i wysiłku. Ta bowiem okoliczność ma charakter pozapozaprawny, w tym sensie, że w takiej samej mierze jak pracowników mobilnych może dotyczyć także pracowników, którzy pracują i żyją przez 5 dni w tygodniu w innej miejscowości niż zamieszkują ich rodziny.

W kontekście prowadzonych rozważań trzeba podkreślić, że wynagrodzenie godziwe, jako zasada prawa pracy, wymaga nie tylko wynagrodzenia pozwalającego „na spanie i jedzenie” pracownika, ale wynagrodzenia pozwalającego pracownikowi żyć godnie, wypoczywać, rozwijać się kulturalnie. To, że do kierowcy transportu międzynarodowego nie znajduje zastosowania art. 77⁵ § 1 k.p. nie oznacza, że kierowca taki - z uwagi na rodzaj świadczonej przez siebie pracy i jej uciążliwy także życiowo charakter nie powinien być godziwie wynagradzany. Wynagrodzenie to i jego składniki może wynikać z wewnętrznych źródeł prawa pracy lub z umowy. Zaznaczenia wymaga także i to, że koszty pracy, jakie ponosi pracodawca w związku z wykonywaniem transportu międzynarodowego, nie ograniczają się do wynagrodzenia kierowcy, lecz obejmują także inne świadczenia dodatkowe, które wypłaca pracodawca z tytułu wykonywania takiej pracy (posiłki regenerujące, dodatki etc.).

Wreszcie należy też zaznaczyć, że przedstawiona koncepcja podróży służbowej i brak możliwości przyznania kierowcom transportu międzynarodowego, jako pracownikom mobilnym diety podróżnej w sytuacji gdy wykonują pracę na umówionym obszarze (w umówionym miejscu pracy) nie uwłącza art. 32 Konstytucji, wprowadzającemu nakaz równego traktowania. Trybunał Konstytucyjny, dokonując kontroli konstytucyjności przepisów pod kątem zasady równości wyrażonej w art. 32 ust. 1 Konstytucji, wielokrotnie podkreślał, że nakaz jednakowego traktowania podmiotów prawa znajduje zastosowanie w obrębie określonej klasy (kategorii). Wszystkie podmioty prawa, charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relewantną), powinny być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnic-

wań, zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. (wyrok z 5 listopada 1997 r., K. 22/97, OTK ZU 1997 nr 3-4, poz. 41). Podmioty różniące się mogą być natomiast traktowane odmiennie. Ocena każdej regulacji prawnej z punktu widzenia zasady równości musi być zatem poprzedzona dokładnym zbadaniem sytuacji prawnej podmiotów i przeprowadzeniem analizy, tak gdy chodzi o ich cechy wspólne, jak też cechy różniące (por. uzasadnienie wyroku z 28 maja 2002 r., P 10/01, OTK ZU 2002 nr 3/A, poz. 35). Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego nie pozostawia wątpliwości, że wszyscy adresaci norm prawnych charakteryzujący się daną cechą istotną w równym stopniu mają być traktowani równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Sprawiedliwość wymaga, aby zróżnicowanie prawne podmiotów (ich kategorii) pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w ich sytuacji faktycznej jako adresatów danych norm prawnych. Wyrażona w ten sposób sprawiedliwość rozdzielcza oznacza, że równych traktować należy równo, podobnych należy traktować podobnie i nie wolno tworzyć takiego prawa, które różnicowałoby sytuację prawną podmiotów, których sytuacja faktyczna jest taka sama. Tak rozumiana równość oznacza też akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów, z tym jednak, że różne traktowanie powinno być uzasadnione (OTK w 1996 r., cz. II, poz. 33, s. 72-73; por. też wyroki TK z 16 grudnia 1997 r., sygn. K. 8/97, OTK ZU 1997 nr 6, poz. 502 i 13 kwietnia 1999 r., K. 36/98, OTK ZU 1999 nr 3, poz. 40, s. 243-244). Zaproponowana wykładnia nie przeczy równemu traktowaniu pracowników jednej grupy. Prowadzi tylko do uzasadnionego rozróżnienia sytuacji prawnej pracowników mobilnych i zatrudnionych w stałym miejscu pracy. Taka dyferencjacja przyjęta jest też przez dyrektywę UE odnoszącą się do czasu pracy (o czym niżej - por. wyrok TK z 20 maja 2005 r., SK 9/07, OTK-A 2008 nr 4, poz. 60).

Rozważając zagadnienia związane z postawionym zagadnieniem, poza literą prawa, można przywołać cały kontekst tej problematyki z zakresu finansowego oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych, na który szeroko zwraca też uwagę w swoich wywodach Sąd Najwyższy w składzie zwykłym. Od diet nie są uiszczane składki na ubezpieczenie społeczne i nie są odprowadzane podatki. Trzeba także widzieć, że pracownicy mobilni mogą zostać „pokrzywdzeni” przez wykładnię, iż za każdy dzień w trasie należy im się rekompensata (diety) niewliczana do podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i tym samym nie objęta świadczeniami ZUS na wypadek nadejścia zdarzenia losowego. W takiej sytuacji za swą

pracę pracownicy mobilni nie otrzymują należnego wynagrodzenia lecz tylko zwrot kosztów utrzymania. Strony stosunku pracy mogą podjąć w ten sposób „grę” na najniższą emeryturę, którą musi zabezpieczyć ZUS. Zarówno zatem pracodawca, jak i pracownik są *prima facie* zainteresowani w wypłacie diet, a nie wyższego wynagrodzenia za pracę, które uwzględniałoby rodzaj pracy. Niezainteresowany jest natomiast ZUS i Skarb Państwa, a także pozostałe osoby objęte obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym. W razie wypadku przy pracy niezainteresowanym w wykładni przyznającej prawo do diety pracownikom mobilnym staje się też pracownik i jego rodzina.

Wielu jest zainteresowanych i wielu może być „pokrzywdzonych” każdą z możliwych interpretacji. A zatem tło społeczno - finansowe nie może stanowić argumentu dodatkowego, rzutującego na sposób interpretacji przepisu, który mógłby zanegować przyjętą przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego wykładnię.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy podjął powyższą uchwałę.

=====