



Sygn. akt II PK 138/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 grudnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa R. B., J. O.

przeciwko S. Sp. z o.o. w Ś.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 grudnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 26 stycznia 2009 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od każdego z powodów na rzecz strony pozwanej kwoty po 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## Uzasadnienie

Powodowie R. B. oraz J. O. domagali się zasądzenia od strony pozwanej S. Sp. z o.o. w Ś. wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, odpowiednio kwot 43.141,15 zł oraz 49.900,54 zł. Wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2008 r. Sąd Rejonowy w Ś. uwzględnił żądania powodów dotyczące okresów od 21 maja 2004 r. do 31 lipca 2006 r. odpowiednio w wysokości 4.343,53 zł i 2.691,86 zł dalej idące powództwa oddalił, zasądził od powodów na rzecz strony pozwanej koszty procesu w kwocie po 3.047,20 zł, a od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów po 580 zł. Orzeczenie swoje Sąd oparł o następująco ustalony stan faktyczny: powodowie pracowali u strony pozwanej od 6 stycznia 2003 r. na stanowisku handlowiec-serwisant za wynagrodzeniem 2.250 zł. plus premia uznaniowa do 20%, jako miejsce wykonywania pracy określono Ś., a w zakresie swoich obowiązków mieli serwis maszyn oraz sprzedaż maszyn na terenie kraju oraz prowadzenie magazynu maszyn oraz części zamiennych, za które ponosili odpowiedzialność materialną. W pozwanej spółce obowiązywała 8-godzinna dobową normą czasu pracy i 40 godzinna tygodniowa, soboty były uznawane jako dni wolne od pracy. Powodowie otrzymywali premie uznaniowe na zasadach jak wszyscy pracownicy. Wysokość premii uzależniona była od wysokości sprzedaży. Powodowie odbywali wyjazdy do klientów na terenie całego kraju, podstawą podróży były delegacje, w wyniku rozliczenia której pracownik otrzymywał dietę. Powodowie korzystali z samochodów służbowych, otrzymywali zaliczki na paliwo, z których się rozliczali. Ponadto powodowie otrzymywali, w przypadku dłuższych delegacji, ryczałt na hotel, ewentualnie nocleg był rozliczany na podstawie faktury z hotelu. W roku 2003 powód R. B. odbył 45 podróży służbowych, a J. O. 32, w 2004 r. odpowiednio 28 i 58, w 2005 r. odpowiednio 34 i 41 oraz w 2006 r. odpowiednio 22 i 30. Strona pozwana ewidencję czasu pracy prowadziła od 1 stycznia 2006 r. i od tego czasu też powodowie za rzeczywisty czas pracy u klienta otrzymywali dzień wolny od pracy, z tym iż pracodawca nie uwzględniał czasu dojazdu i powrotu. Na podstawie opinii biegłego Sąd ustalił, iż w okresie nieprzedawnionych roszczeń powodów tj. od 1 maja 2004 r. do 31 lipca 2006 r. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powoda R. B. powinno wynosić 20.252,58zł., uwzględniając czas

dojazdu do klienta i powrotu, natomiast przy uwzględnieniu tylko czasu faktycznej pracy 4.255,33 zł a dodatek nocny za tenże okres 88,20 zł. W przypadku J. O. kwoty przedstawiałyby się odpowiednio 32.168,92 zł, 2.677,21 zł i 14,65 zł. W ocenie Sądu Rejonowego oddaleniu w całości podlegały roszczenia powodów za okres do 20 maja 2004 r. wobec podniesienia przez stronę pozwaną zarzutu przedawnienia, który zgodnie z art. 291 k.p. w tym przypadku wynosił trzy lata, a powodowie pozwę wnieśli w dniu 21 maja 2007 r. W ocenie Sądu odbywanie podróży służbowej nie można było uznać jako pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 k.p., który wymaga przebywania w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Z kolei podróżą służbową zgodnie z art. 77<sup>5</sup> k.p. jest wykonywanie, na polecenie pracodawcy, zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy w terminie i miejscu określonym w poleceniu wyjazdu. Dalej w swoich rozważaniach Sąd wskazując na rozróżnienie między tak zwaną typową i nietypową podróżą służbową wskazał, iż w przypadku powodów nie można mówić o tym, aby samo przemieszczanie się powodów można było uznać za integralną część wykonywania pracy w ramach tak zwanego ruchomego miejsca pracy; tylko w tym przypadku podróż służbowa w całości mogła być zaliczona do czasu pracy. W związku z powyższym kierując się, iż powodom należy się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe tylko w przypadku, gdy czas faktycznie świadczonej pracy przekroczył wymiar czasu pracy oraz gdy zostało naruszone prawo do minimalnego, dobowego lub tygodniowego odpoczynku, Sąd zaakceptował wyliczenie sporządzone przez biegłego, które stanowiło podstawę rozstrzygnięcia.

Powyższe rozstrzygnięcie zaskarżyli powodowie.

Wyrokiem z dnia 26 stycznia 2009 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób (pkt I), że zasądzoną w nim od strony pozwanej na rzecz powoda R. B. kwotę 4.343,53 zł podwyższył do kwoty 12.513,88 zł, a (pkt II) zasądzoną kwotę 2.691,86 zł na rzecz powoda J. O. podwyższył do kwoty 11.151,67 zł i (pkt IV) dalej idące apelacje powodów oddalił. W ocenie Sądu apelacje były tylko częściowo zasadne, bowiem akceptując w całości wyliczenia biegłego, Sąd pierwszej instancji nie wziął pod

uwagę, iż biegły oparł swoje wyliczenia na materiale dowodowym w większości przedstawionym przez stronę pozwaną. Tym samym jego ostateczne wyliczenia nie musiały być w rezultacie zgodne z rzeczywistością. Niewątpliwie większą, żeby nie powiedzieć pełną, wiedzę co do zakresu czasu pracy powodów mieli nie tylko oni, ale i strona pozwana. Wnioski wynikające z opinii biegłego powinny być zatem skonfrontowane ze stanowiskiem stron, w tym przypadku samej strony pozwanej. Otóż w pismach procesowych z dnia 25 czerwca i 20 sierpnia 2007 r. (dotyczy R. B.) oraz 11 czerwca i 20 sierpnia 2007 r. (dotyczy J. O.) strona pozwana, uwzględniając podnoszone przedawnienie wskazywała, iż powodowi R. B. może być przyznane wynagrodzenie w raz z dodatkiem za godziny nadliczbowe za czas faktycznej pracy u klientów oraz ekwiwalent pieniężny w łącznej kwocie 12.513,88 zł, natomiast powodowi J. O., że może za to samo być przyznana kwota 11.151,67 zł. Niewątpliwie zatem do tej wysokości, zgodnie z art. 229 k.p.c. fakt ten nie wymagał dowodu. Opinia biegłego powinna być zatem w tej mierze skonfrontowana z twierdzeniami strony pozwanej i w przypadku jeżeli na korzyść pracownika przemawiałoby twierdzenie pracodawcy, to te fakty powinny mieć pierwszeństwo przed wynikającymi z opinii biegłego. Powyższe rzutowało na zmianę wyroku w części w jakiej oddalono powództwa z pominięciem faktów przyznanych przez samą stronę pozwaną (art. 386 § 1 k.p.c.). W ocenie Sądu dalej idące apelacje jako nieuzasadnione podlegały oddaleniu (art. 385 k.p.c.).

Na powyższe orzeczenie Sądu Okręgowego powodowie wnieśli skargę kasacyjną powołując się w niej na naruszenie prawa materialnego w postaci art. 77<sup>5</sup> k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieuzasadnionym przyjęciu, że częste przemieszczanie się powodów po terenie całego kraju związane z wykonywaną przez nich pracą, wynikającą z postanowień umowy o pracę, należy traktować jak podróż służbową, gdy tymczasem w art. 77<sup>5</sup> k.p. jest mowa o wykonywaniu zadania służbowego, które nie jest wykonywaniem pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. W ocenie powodów szczególnym przypadkiem pozostawania w dyspozycji pracodawcy jest podróż służbowa, którą zgodnie z definicją zawartą w art. 77<sup>5</sup> k.p. jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy pracownika. Uznanie

wykonania danego zadania za „podróż służbową” uzależnione jest od elementu podstawowego definicji, jakim jest „miejsce, w której znajduje się siedziba pracodawcy” lub „stałe miejsce pracy pracownika”. Ustalenie stałego miejsca pracy pracownika następuje poprzez obowiązkowe określenie miejsca wykonywania pracy w treści umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2). Zapisy zawarte w umowach o pracę wyraźnie wskazują, że miejscem pracy powodów była siedziba pracodawcy oraz teren całego kraju. O fakcie wyznaczenia miejsca pracy jako terenu całego kraju świadczą też zapisy zawarte w delegacjach, z ich treści wynika bowiem, że powodowie faktycznie jeździli do klientów po obszarze Polski (teren całego kraju) i tam wykonywali serwis i sprzedaż maszyn, a więc wykonywali tę pracę do której byli zobowiązani w umowie o pracę - handlowiec-serwisant. Powodowie uznając, że „podróż”, w sensie przemieszczania się, gdy jest cechą charakterystyczną danego rodzaju pracy, jak miało to miejsce w spornej sprawie - zgodnie z reprezentowanym przez Sąd Najwyższy stanowiskiem w uchwale z dnia 19 listopada 2009 r., II PZP 11/08 oraz w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 424/00 – winna być uznana za czas wykonywania umówionej pracy, a nie odbywanie podróży służbowej w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. W ocenie powodów powyższe argumenty wskazują, że Sąd drugiej instancji niewłaściwie zastosował art. 77<sup>5</sup> k.p. naruszając przy tym art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewskazanie podstawy prawnej zaskarżonego wyroku oraz art. 378 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie dlaczego zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa procesowego i prawa materialnego są nieuzasadnione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Po pierwsze, czas pracy stanowi kategorię prawną, która ma dwojakie znaczenie. Jest bowiem zarówno - określonym w jednostkach czasu - miernikiem pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy, jak również miarą ekstensywnego zakresu świadczenia pracy, decydującą o zakresie uprawnienia pracownika do wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Zgodnie z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, przy czym wynagrodzenie przysługuje w zasadzie tylko za pracę wykonaną (art. 80 zdanie

pierwsze k.p.), a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 zdanie drugie k.p.). Analiza obu powołanych regulacji prowadzi do wniosku, że pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy nie rodzi samo przez się obowiązku zapłaty wynagrodzenia. Wprawdzie można przyjąć, że odbywanie podróży służbowej jest specyficzną formą szeroko rozumianego pozostawania w dyspozycji pracodawcy, lecz nie będzie to „pozostawanie w dyspozycji” w rozumieniu art. 128 § 1 k.p., który wymaga przebywania (fizycznej obecności) w zakładzie pracy lub innym miejscu, które w zamyśle pracodawcy jest wyznaczone (przeznaczone) „do wykonywania pracy”. Pod pojęciem podróży pracowniczej, nazywanej tradycyjnie podróżą „służbową” („delegacją”), rozumie się wykonywanie - określonych przez pracodawcę - zadań (czynności) poza miejscowością stanowiącą siedzibę pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, w terminie i w miejscu wskazanym w poleceniu wyjazdu służbowego (por. art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p.). Po drugie, w orzecznictwie Sądu Najwyższego kwestia „miejsca pracy”, „miejsca wykonywania pracy”, „siedziby pracodawcy”, a w konsekwencji i podróży służbowej poza takie miejsce znalazła wystarczającą wykładnię uwzględnioną w piśmiennictwie. Odesłać tu można do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85 (OSPIKA 1986 nr 3, poz. 46 z glosą M. Piekarskiego). „Miejsce pracy nie może być określone ogólnikowo (niewyraźnie). Miejscem pracy nie może być w żadnym wypadku „terytorium całego kraju” (por. W.Masewicz, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1993 r., I PRN 35/83 OSPIKA 1984 nr 3, poz. 44). Najpełniejszą wykładnię „miejsca wykonywania pracy” i „stałego miejsca pracy” oraz relacji między przepisami art. 29 § 1 k.p. i art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2008 r. I PK 230/07 (OSP 2009 nr 13-14, poz. 176): „1. zakres wyrażenia „miejsce wykonywania pracy” (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jest szerszy niż zakres nazwy: „stałe miejsce pracy” (art. 77<sup>5</sup> § 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.”

Po trzecie, nietypowa podróż służbowa, w przeciwieństwie do podróży

typowej, polega w przeważająco decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości) w celu wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania, a więc stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd „ruchomego” miejsca pracy (stanowiska roboczego) i jest konsekwentnie w całości kwalifikowana jako czas pracy. Natomiast typowa podróż służbowa, a o taki rodzaj zajęcia chodzi niewątpliwie w przedmiotowej sprawie, charakteryzuje się tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne (przyjmowana konwencja terminologiczna jest więc o tyle niekonsekwentna, o ile miano typowej przypisuje podróży, która w katalogu pracowniczych powinności jest czymś niezwykłym, czyli nietypowym, i odwrotnie). Czas podróży z założenia nie musi i nie ma być racjonalnie wykorzystywany do pełnienia pracy w interesie podmiotu zatrudniającego, a w każdym razie pracownik w czasie tej podróży nie wykonuje zasadniczych zadań pracowniczych, którymi w niniejszej sprawie były: obsługa bądź naprawa serwisowa urządzeń sprzedawanych przez zakład pracy. Praca powodów nie polegała na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości). W pozwanej spółce obowiązywała powodów 8-godzinna dobową normą czasu pracy i 40 godzinna tygodniowa, soboty były uznawane jako dni wolne od pracy. Powodowie większość czasu pracy przeznaczali na obsługę magazynu części w zakładzie pracy. Tym samym przyjmując, że średnio w roku kalendarzowym powodowie świadczyli pracę przez 210 - 240 dni, nie można uznać aby odbyte przez powodów wyjazdy do klientów na terenie całego kraju - w wymiarze od 32 do 45 podróży służbowych w 2003 r., od 28 do 58 w 2004 r., od 34 do 41 w 2005 r. oraz od 22 do 30 w 2006 r. trwające przeważnie jeden dzień lub dwa dni (średnio 3-4 wyjazdy miesięcznie) – mogły być uznane za podstawową cechę charakterystyczną danego rodzaju pracy, a teren całego kraju stałym miejscem pracy powodów. Chybione jest powoływanie się przez powodów na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 12/08, odnoszącą się do rodzajowo innej pracy, niż ta którą powodowie wykonywali, a polegającą na zawodowym przewozie towarów w ramach transportu międzynarodowego, gdzie odbywane podróże kierowców były ich podstawowym obowiązkiem pracowniczym w ramach umówionej pracy.

Z tych względów na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzeczono, jak w sentencji.