



Sygn. akt II PSKP 11/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa S. K.
przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w Z.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze
z dnia 23 listopada 2020 r., sygn. akt IV Pa 53/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

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

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód S.K. ostatnio był zatrudniony w pozwanym Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w Z. (dalej jako: „WORD”), jako instruktor techniki jazdy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od 1 stycznia 2012 r. do 8 lutego 2019 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy rozwiązano na mocy porozumienia stron. Powód miał pracować w godzinach 7.00-15.00. Miejscem wykonywania pracy był początkowo teren województwa [...] i WORD w Z., docelowo zaś będący w budowie Ośrodek Doskonalenia Techniki Jazdy w T. (dalej jako: „ODTJ”) i teren województwa [...]. Siedzibę określono jako Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Z.. Kiedy już oddano do użytku ODTJ, w zakresie płacowym nie zmodyfikowano umówionego wynagrodzenia zasadniczego, chociaż powodowi wzrosły koszty dojazdu do miejsca pracy. Powód wraz z kierownikiem ODTJ- T. R. zaczęli wówczas korzystać z dojazdów samochodem w taborze WORD. Pracodawca w piśmie z 2 stycznia 2012 r. określił obowiązującą dobową i tygodniową normę czasu pracy, wskazując na art. 129 § 1 k.p. i okres rozliczeniowy wynoszący 4 miesiące, z adnotacją „praca zgodnie z harmonogramem czasu pracy sporządzanym przez Kierownika Wydziału Szkolenia”. S.K. na ogół przyjeżdżał do siedziby WORD przy ul. [...] w Z. o godzinie 6.00 i podpisywał tam listę obecności. Następnie pobierał dokumenty i kluczyki do samochodu, którym wraz ze S.N. udawał się do ODTJ w T.. Droga do T. trwała około 50 minut. Kierował pojazdem na zmianę ze S.N.. Wieźli też do ODTJ dokumentację – do wypełnienia czyste wzorce kart dotyczących poszczególnych kursantów. Raz w miesiącu przewożono środki czystości, kawę, cukier i inne rzeczy na wyposażenie ODTJ- T.. Po zakończeniu pracy, o godzinie 15.00, wyruszali do Z., gdzie około godziny 16.00 zdawali w siedzibie WORD pojazd i kluczyki oraz dokumenty (wypełnione karty związane z poszczególnymi kursantami). Czasem kursy trwały do późniejszych godzin, czasem kończyły się szybciej. Powód, po wyznaczeniu mu kursów do ODTJ w T., rozmawiał z K.S. i dyrektorem I.P. na temat podwyżki wynagrodzenia z uwagi na wysokie koszty dojazdu własnym samochodem do T.. Nie otrzymał podwyżki płacy zasadniczej. Nie zawarto też ustnego lub pisemnego porozumienia, że dojazdy do T. samochodem służbowym będą rekompensować powodowi pracę w tym mieście. Paliwo do samochodów,

którymi S.K. poruszał się na drodze Z.- T., było tankowane na WZ na stacji [...] w Ż.. Koszty tankowania ponosił WORD.

W dniu 26 lipca 2014 r. S.K. i S.N. rozpoczęli pracę o godzinie 9.00 w WORD w Z.. Około godziny 9.05 wyjechali do T. służbowym autem [...] nr rej. [...], by zgodnie z harmonogramem pracy szkolić klientów. Samochodem kierował S.N.. Na trasie K. – T. doszło do kolizji drogowej: na jezdnię wybiegł kot. S.N. próbował go ominąć, co skutkowało ostatecznie dachowaniem pojazdu. Postępowanie przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych zostało wszczęte na skutek zgłoszenia wypadku w pracy. W trakcie postępowania, na zapytanie organu rentowego, WORD w piśmie z 6 października 2014 r stwierdził, że pracownik S.N. otrzymał w dniu zdarzenia ustne polecenie przejazdu samochodem służbowym do ODTJ w T.. Na przejazdy z Z. do T. nie są wystawiane delegacje służbowe. Pracodawca dołączył notatkę służbową K.S. na potwierdzenie powyższych okoliczności. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zakwalifikował zdarzenie jako wypadek na równi z wypadkiem przy pracy.

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

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne. Zdaniem Sądu, we wskazanych w pozwie godzinach powód wprawdzie przebywał na obszarze określonym w umowie o pracę jako miejsce pracy (najpierw w WORD, potem w trakcie przejazdu na terenie województwa [...], a następnie w ODTJ), ale nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, lecz w zwykłym

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

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

Przytaczając treść art. 128 § 1 k.p., Sąd drugiej instancji zauważył, że czas pracy nie jest tym samym, co czas rzeczywistego wykonywania pracy określonej w umowie, ale obejmuje również okresy nieświadczenia pracy, w których pracownik „pozostaje w dyspozycji” pracodawcy. Pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy oznacza faktyczną gotowość do świadczenia pracy, czyli znajdowanie się w takim stanie psychofizycznym, który umożliwia mu faktyczne wykonywanie pracy. Czasem pracy jest zatem zarówno okres rzeczywistego wykonywania pracy w warunkach zorganizowanych, umożliwiających kontrolę zachowania pracownika, jak i okresy pozostawania poza tą kontrolą, o ile wykonywane są zadania robocze oraz te, w których nie można wykonywać zadań roboczych, ale realizuje się społeczno-ekonomiczny cel stosunku pracy, czyli pracownik zachowuje się zgodnie z interesem pracodawcy. Na znaczenie pojęcia czasu pracy składają się więc dwa elementy. Pierwszym jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. W judykaturze wymienia się warunki, których łączne spełnienie wskazuje na pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy, a mianowicie: pracownik powinien mieć wolę wykonywania pracy i dać tej woli zewnętrzny wyraz, powinien być dyspozycyjny wobec pracodawcy, a ponadto powinna istnieć faktyczna możliwość wykonywania pracy. Drugi element pojęcia czasu pracy związany jest z miejscem pracy. Pracownik powinien pozostawać w dyspozycji w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym jako miejsce wykonywania pracy.

Sąd odwoławczy powołując się na przepis art. 151 § 1 k.p., podkreślił, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, czyli praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna, gdy zaistnieją szczególne potrzeby pracodawcy. Pracownikowi przysługuje wówczas dodatkowe wynagrodzenie. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby powodów pozostawał w dyspozycji pracodawcy między godziną 6:00 a 7:00 oraz 15:00 a 16:00. Nie istniała przy tym fizyczna możliwość wykonywania przez niego w tym czasie pracy w zakładzie pracy lub innym miejscu wskazanym jako miejsce wykonywania pracy. Jak sam przyznał, jego codzienne czynności między godziną 6:00 a 7:00 sprowadzały się jedynie do podpisania listy obecności w siedzibie WORD oraz pobrania dokumentów i kluczyków do samochodu, zaś między godziną 15:00 a 16:00 - zdania dokumentów i kluczyków. Te kilkuminutowe

czynności, które zresztą wynikały z przyjętej przez powoda praktyki a nie polecenia pracodawcy, nie uzasadniały konieczności rozpoczęcia przez apelującego pracy o godzinie 6:00 i zakończenia o godzinie 16:00. Po wykonaniu tych jednorazowych czynności, które nie stanowiły szczególnej potrzeby pracodawcy, powód udawał się samochodem w 50 - minutową podróż z Z. do T.. Podkreślenia wymaga, że to właśnie ODTJ w T. był miejscem wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda, a nie WORD w Z.. Pozwany zorganizował pracę powoda, a także innych instruktorów techniki jazdy wykonujących obowiązki pracownicze w ODTJ w T., właśnie w ten sposób, aby wszelkie konieczne czynności pracownicze mogły być realizowane w ODTJ. Mając na względzie przywołane powyżej przepisy, Sąd drugiej instancji uznał, że czasem pracy nie może być krótkotrwałe pojawienie się w siedzibie firmy celem podpisania listy obecności i pobrania kart, co zresztą nie stanowiło polecenia pracodawcy, a następnie udanie się samochodem służbowym na faktyczne miejsce wykonywania pracy. Karty dla poszczególnych kursantów nie musiały być codziennie na nowo wygenerowane. Powód mógł je wydrukować już w T.. Na miejscu znajdował się bowiem komputer i drukarka, z której zresztą przez cały czas korzystał, wykonujący tożsame obowiązki jak B.H.. Okoliczności te przemawiają jedynie za oceną Sądu o niewłaściwym zorganizowaniu przez powoda pracy. Przewiezienie wypełnionych kart szkoleniowych do Z. mogło zaś odbywać się z udziałem egzaminatorów, następnego dnia po przeprowadzonych szkoleniach. Nie było uzasadnionej potrzeby przekazywania ich z powrotem do siedziby pozwanego w Z. jeszcze w tym samym dniu. Twierdzenie powoda, że przewożenie tych kart między Z. a T. było jego obowiązkiem, pozbawione jest podstaw faktycznych.

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

pracownikom stawienie się na określony czas do pracy. Korzystanie przez pracowników z zorganizowanego przez pracodawcę transportu nie jest obowiązkowe. Nie ma podstaw, aby czas dojazdu do pracy był zaliczany do czasu pracy.

Podwód wywiódł skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie art. 128 § 1 w związku z art. 151 § 1 k.p., tj. w sposób, który oznacza wykluczenie czynności powoda podejmowanych w interesie pracodawcy i w jednym z określonych umową o pracę miejscu pracy, przypadających między godziną 6.00 a 7.00 oraz między godziną 15.00 a 16.00, z ram czasu pracy, za który należy się rekompensata, jako pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, podczas gdy właściwe zastosowanie odnośnego przepisu powinno prowadzić do oceny, że czas od momentu, w którym skarżący stawał się w gotowości do pracy (w siedzibie WORD w Z. jako jednym z umownych miejsc wykonywania pracy), przejawiając chęć i wolę pracy, a przy tym przechodząc do dyspozycji pracodawcy (nawet jeśli powód nie wykonywał w tym czasie czynności instruktorskich), tracił charakter czasu odpoczynku i stawał się czasem pracy skarżącego, w szczególności, że nie był to czas odpoczynku spędzany w drodze do pracy, poza czasem pracy, skoro wiązał się z gotowością do pracy, oddaniem się do dyspozycji pracodawcy i podjęciem określonych aktywności służbowych w interesie pracodawcy, jako skutek wykształcenia przez pracodawcę w praktyce takiej organizacji czasu powoda.

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

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

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

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

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

generalne polecenia pracodawcy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy. Po drugie, że reguły porządkowe wyprowadzane z upoważnienia art. 22 § 1 k.p. mogą zostać przez pracodawcę zmodyfikowane w danych okolicznościach.

Istota niniejszego problemu sprowadza się do odpowiedzi na pytanie o możliwość zaliczenia do dobowego czasu pracy powoda okresu między godziną 6.00 a godziną 7.00 (kiedy stawał się on w siedzibie pozwanego Ośrodka Ruchu Drogowego w Z., by podpisać listę obecności oraz pobrać samochód służbowy wraz z kluczykami i wzorami kart kursantów, a następnie dojeżdżał nim do Ośrodka Doskonalenia Techniki Jazdy w T.) oraz między godziną 15.00 a godziną 16.00 (kiedy to skarżący po zakończeniu pracy we wspomnianym ośrodku w T. wracał do siedziby pracodawcy w Z., gdzie zdawał samochód z kluczykami i wypełnioną dokumentacją odnośnie do poszczególnych kursantów).

Wypada zauważyć, że każda instytucja prawa pracy determinowana jest różnymi czynnikami. Do najważniejszych należy czas, miejsce i rodzaj pracy. Elementy te wchodzić ze sobą w różne relacje. Dotyczy to także pojęcia czasu pracy. Zgodnie z legalną definicją zawartą w art. 128 § 1 k.p., czasem pracy jest czas pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy w jednym z dwóch miejsc: w zakładzie pracy (co jest zasadą) lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. W tych granicach pracownik obowiązany jest wykonywać pracę stosując się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Definicja czasu pracy nawiązuje zatem do zależności zachodzącej między czasem a miejscem (przy uwzględnieniu stanu określonego jako "pozostawanie w dyspozycji pracodawcy"). Z definicji tej można wyodrębnić dwa elementy czasu pracy. Pierwszy z nich to pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, a drugi to obecność w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Oba te składniki, co do zasady, powinny wystąpić łącznie, aby można było stwierdzić, że dany okres jest uznawany za czas pracy. Zasadniczo, pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy oznacza pełną jego zdolność psychofizyczną i "gotowość do wykonywania pracy oraz poleceń kierownictwa pracy, zgodnie z zasadą podporządkowania" (zob. K. Rączka (w:) Kodeks pracy. Komentarz, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2000, s. 412 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 maja 1978 r.,

I PR 31/78, OSP 1979 nr 11, poz. 191 z glosą H. Kasińskiej; z dnia 27 października 1981 r., I PR 85/81, OSNC 1982 nr 5-6, poz. 76 z glosą W. Masewicza, OSP 1983 nr 2, poz. 43 oraz A. Chobota, Nowe Prawo 1983 nr 7-8, poz. 172; z dnia 21 września 1982 r., I PR 85/82, LEX nr 523777; z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08, LEX nr 491567; z dnia 28 czerwca 2012 r., II UK 284/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 608-610; z dnia 6 maja 2014 r., II PK 219/13, OSNP 2015 nr 10, poz. 132; z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, LEX nr 1938287 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2008 r., I PK 66/08, LEX nr 785548).

Dekodując normę zawartą w art. 128 § 1 k.p. nie można tracić z pola widzenia treści art. 80 k.p., z myśl którego wynagrodzenie przysługuje pracownikowi jedynie za wykonaną pracę, zaś za niewykonaną tylko, jeśli przepis tak stanowi. Dokonując zestawienia powołanych regulacji prawnych oczywisty staje się wniosek, że inną kategorią jest wykonywanie pracy, inną zaś czas niewykonywania pracy (choć oba te elementy mieszczą się w pojęciu czasu pracy przy spełnieniu warunków określonych w art. 128 k.p.). Ustawodawca nie wiąże czasu pracy z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, dlatego na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2019 r., I PK 89/18, LEX nr 2644562 i z dnia 21 maja 2019 r., I PK 152/18, LEX nr 2665358 oraz powołane tam orzecznictwo). Nie należy więc upraszczać pojmowania pojęcia "wykonywanie pracy", interpretując go potocznie jako faktyczne realizowanie obowiązków pracowniczych. Zwrot ten ma jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy - najszerzej stosowanym w praktyce - jest właśnie czas pracy, którym jest czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w wymienionych w przepisie miejscach wyznaczonych do wykonywania pracy. Również inne przepisy o czasie pracy, i nie tylko (np. art. 22 § 1 k.p.), posługują się pojęciem wykonywania pracy. Stosując przy interpretacji przepisów prawa zakaz wykładni synonimicznej, każde z tych pojęć należy rozumieć inaczej. W zakresie regulacji czasu pracy w kontekście wynagrodzenia za pracę występują w języku

prawnym i inne terminy - przerwa w pracy (np. art. 139 k.p.), pogotowie do pracy (np. art. 136 k.p.) czy gotowość do wykonywania pracy (np. art. 81 § 1 k.p.). Wszystkie one oznaczają okresy faktycznego niewykonywania pracy, a więc przerw w jej wykonywaniu. Charakter prawny tych przerw nie jest jednolity. Jedne są wliczane do czasu pracy (np. art. 134 k.p. czy art. 187 k.p.), a inne wliczane nie są (np. art. 139 § 1 k.p. i art. 141 k.p.). Za jedne pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (np. art. 81 k.p. lub art. 210 § 3 k.p.) - za inne nie (np. wymienione w § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że do celów ustalenia czasu wykonywania pracy brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia i że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być traktowana jak czas niewykonywania pracy. Zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami.

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

Problematykę odróżnienia czynności przygotowawczych od czynności immanentnie związanych z wykonywaniem pracy Sądu Najwyższego podjął w wyroku z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18 (LEX nr 2740948). W uzasadnieniu tego orzeczenia skonstatowano, że nie jest możliwe skonstruowanie ogólnej definicji prawnej "czynności przygotowawczych", a jedynie można je określić ad casum, biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne co do obowiązków nałożonych na pracownika. W sprawie, w której zapadł powołany wyrok, uznano, że zarówno

czynności wykonywane przez powoda przed zjazdem na dół kopalni (odebranie raportów od poprzednich zmian, odprawa, sprawdzenie obecności członków załogi i przydzielenie im obowiązków), jak i po wyjeździe (sporządzenie raport zmianowego, spisanie dniówek pracowników i zdanie raportu nadsztygarowi prowadzącemu zmianę) miały charakter czynności immamentnie związanych z wykonywaniem pracy na stanowisku sztygara zmianowego i były objęte zakresem obowiązków pracowniczych powoda (normalne czynności pracownicze pracownika nadzoru zakładu pracy w ruchu ciągłym). Nie były to więc czynności przygotowawcze, ale czynności z całą pewnością merytoryczne, bez wykonania których zjazd pod ziemię i przystąpienie do prac tam realizowanych, a następnie ich zakończenie w danym dniu w ogóle nie byłoby możliwe. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyrokach: z dnia 23 kwietnia 2018 r. (LEX nr 2740948) i z dnia 20 marca 2019 r., I PK 258/17 (OSNP 2019 nr 11, poz. 131) oraz postanowieniach: z dnia 28 marca 2019 r., I PK 89/18 (LEX nr 2644562); z dnia 21 maja 2019 r., I PK 152/19 (LEX nr 2665358), a także z dnia 11 lutego 2020 r., I PK 24/19 (niepublikowanym).

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

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

Nie ma wątpliwości, że co do zasady dojazd pracownika z domu do miejsca wykonywania obowiązków i z powrotem nie jest wliczany do czasu pracy. Konstatacja ta znajduje odzwierciedlenie w art. 128 § 1 k.p., który czas pracy wiąże z relacją zachodzącą między "pozostawaniem w dyspozycji" a zakładem pracy (innym wyznaczonym miejscem do wykonywania pracy). Zależność ta sprawia, że pracownik podróżujący z miejsca swojego zamieszkania (czy też z miejsca, w

którym realizował inne poza pracownicze potrzeby) nie znajduje się zakładzie pracy, jak również nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147; z dnia 29 listopada 2006 r., II UK 101/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 20; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 29 lutego 2008 r., VI SA/Wa 2235/07, LEX nr 466056). Sytuacja zaczyna się zmieniać, gdy czynnik miejsca wykonywania pracy zostaje zmodyfikowany.

Ustawowa definicja czasu pracy nawiązuje do pojęcia miejsca wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), niesprecyzowanego przez ustawodawcę, a rozumianego bądź jako stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź jako pewien oznaczony obszar, strefa określona granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub wyznaczone w inny dostatecznie wyraźny sposób miejsce, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85 z glosą M. Piekarskiego, OSPiKA 1986 nr 3, poz. 46; z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 424/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 172; z dnia 21 marca 1983 r., I PRN 35/83, OSNCP 1983 nr 10, poz. 163 z glosą W. Masewicza, OSPiKA 1984 nr 3, poz. 44). Zakres pojęcia "miejsce wykonywania pracy" (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jest szerszy niż zakres pojęciowy wyrażenia "stałe miejsce pracy", czyli miejsca, w którym pracownik przez dłuższy czas systematycznie świadczy pracę. 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 albo na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy, byle w sposób dostatecznie określony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 176 z glosą A. Drozda, OSP 2010 nr 2, poz. 21). Jeżeli zgodnie z wolą stron stosunku pracy zobowiązanie pracownicze (istota obowiązków pracowniczych) polega na wykonywaniu ich na geograficznie określonym obszarze, to stałym miejscem pracy w rozumieniu jest ten obszar (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II UK 114/09, niepublikowany). Podróż pracownika wiąże się wówczas z fizyczną obecnością w miejscu wykonywania pracy (na określonym obszarze geograficznym), co oznacza, że pozostaje on przez ten czas w dyspozycji pracodawcy.

Wykonywanie pracy w siedzibie pracodawcy nie zawsze nadaje się do pogodzenia z jej charakterem. Problem dotyczący wliczania pracownikowi do czasu pracy czasu jego podróży do miejsca wykonywania obowiązków służbowych (zlokalizowanego poza siedzibą pracodawcy; poprzednio poza zakładem pracy) był przedmiotem licznych wypowiedzi judykatury. Dokonując przeglądu orzecznictwa w tej kwestii, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 maja 2014 r., II PK 219/13 (OSNP 2015 nr 10, poz. 132) przypomniał, że w wyroku z dnia 30 września 1976 r., I PR 115/76 (OSPika 1978 nr 2, poz. 19, z glosą M. Kaweckiej-Sobczak; NP 1977 nr 4, s. 586, z glosą J. Tyszki) wywieziono, że pracownikowi, którego praca polega między innymi na pobieraniu poza stałym miejscem pracy prób wody w przemysłowych zakładach i rzekach dla sprawdzenia w zakładowym laboratorium stopnia ich zanieczyszczenia, należy wliczać do czasu pracy także czas podróży z zakładu pracy do miejsca wykonywania czynności i z powrotem oraz pomiędzy miejscami wykonywania pracy, przy czym na takim pracowniku dochodzącym wynagrodzenia za godziny nadliczbowe spoczywa ciężar udowodnienia, że wykonanie łącznie z podróżą wymienionych czynności należących do jego normalnych obowiązków, nie mieściło się w obowiązującej go normie czasu pracy. W uchwale z dnia 8 grudnia 1976 r., I PZP 59/76 (OSPika 1977 nr 9, poz. 150, z glosą W. Masewicza i glosą A. Mirończuka) stwierdzono, że pracownikowi delegowanemu do innej miejscowości w końcowych godzinach dnia roboczej bądź bezpośrednio po ich zakończeniu przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, do których wlicza się także czas przejazdu związany z wykonaniem pracy, bowiem przez cały ten czas pracownik nie może swobodnie postępować według swego uznania, lecz pozostaje do dyspozycji zatrudniającego go podmiotu. W uzasadnieniu wyroku z dnia 27 maja 1978 r., I PR 31/78 (OSPika 1979 nr 11, poz. 191, z glosą H. Kasińskiej) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że gdy praca jest wykonywana wyłącznie lub w przeważającej mierze poza siedzibą zakładu pracy, to pracownikowi należy wliczyć do czasu pracy nie tylko czas niezbędny na wykonanie zadania określonego przez zakład pracy, lecz także czas przeznaczony na przejazdy. Dlatego za czas pracy uznano czas podróży sanitariusza pogotowia ratunkowego, który otrzymał polecenie odwiezienia chorego karetką do jednostki służby zdrowia położonej poza siedzibą zakładu pracy,

niezbędny do wykonania tego polecenia i czas powrotu do zakładu pracy (wyrok z dnia 4 lipca 1978 r., I PR 45/78, OSNCP 1979 nr 1, poz. 16; NP 1979 nr 11, s. 162, z glosą A. Kijowskiego) a także czas przejazdu pojazdem pogotowia technicznego przez mechanika-kierowcę zatrudnionego w tym pogotowiu z bazy transportowej do miejsca awarii i z powrotem (uchwała z dnia 15 sierpnia 1980 r., I PZP 23/80, OSNCP 1981 nr 2-3, poz. 26). Z kolei w wyroku z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 30/79 (OSNCP 1979 nr 10, poz. 202) Sąd Najwyższy wprowadził do zasady nie zakwalifikował jako czasu pracy "czasu zużytego przez pracownika na podróż własnym samochodem w celu wykonania zadania wynikającego z umowy o pracę" (tę tezę uzasadnił stwierdzeniem, że korzystanie z własnego pojazdu służyło "wygodzie" pracownika), tym niemniej przyjął, że jeśli pracownik umysłowy otrzyma polecenie służbowe przewiezienia swoim prywatnym samochodem innych pracowników i jedynym celem takiej podróży jest ich przewóz, to czas wykonywania przez tego pracownika obowiązków kierowcy w tej podróży wlicza się do czasu jego pracy. Kwalifikując czas spędzony przez pracownika w podróży jako czas pracy pracownika albo jako jego czas "wolny", Sąd Najwyższy w tych orzeczeniach kierował się regułą, zgodnie z którą "miejsce pracy" pracownika należy odróżnić od "siedziby zakładu pracy", przy czym miejsce pracy może być określone na stałe bądź jako miejsce zmienne, a w tym ostatnim wypadku zmienność miejsca pracy może wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 19 października 1988 r., III PZP 10/88, OSP 1988 nr 10, poz. 311, z glosą T. Zielińskiego oraz uzasadnienie wyroku z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85, OSPiKA 1986 nr 3, poz. 46, z glosą M. Piekarskiego).

Jeśli z istoty zatrudnienia wynika konieczność przemieszczania się, to należy uznać, że czynnik ten jest elementem procesu pracy. Oznacza to, że poruszanie się pracownika w granicach umownego miejsca wykonywania pracy, w celu wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, mieści się w zakresie desygnatów pojęcia pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. Zobowiązanie pracownika do dotarcia i powrotu z punktu wskazanego przez pracodawcę odbywa się zatem w ramach dyspozycji zatrudniającego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 maja 2014 r., II PK 219/13, LEX nr 1514736 oraz z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, LEX nr 1938287).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2021 r., III PSKP 4/21 (OSNP 2021 nr 12, poz. 131) zauważono, że czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na konieczne przejazdy. W czasie tych przejazdów pracownik pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy, a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków pracowniczych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych. Z tego punktu widzenia jest więc obojętne, jakim środkiem transportu pracownik się przemieszcza (własnym, dostarczonym przez pracodawcę, czy publicznym), jak również czym się zajmuje w czasie przejazdu (prowadzi samochód, świadczy pracę możliwą do wykonania w czasie przejazdu, czy też odpoczywa). Podobne stanowisko w zakresie kwalifikowania jako czasu pracy całego okresu, w którym pracownik wykonuje obowiązki na określonym obszarze geograficznym (w różnych jego miejscach) i w tym celu przemieszcza się tam i z powrotem, wyrażane jest także w piśmiennictwie (por. zwłaszcza M. Mędrala: Wybrane problemy związane ze wskazaniem miejsca pracy w umowie o pracę, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 3).

W szeroko w tej kwestii Sąd Najwyższy wypowiedział się odniesieniu do maszynistów kolejowych. W judykaturze przyjmuje się, że czasem wykonywania pracy dla tej grupy zawodowej jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy w sensie fizycznej obsługi pojazdu trakcyjnego, ale także okresy przerw w takim jej wykonywaniu zaliczane do czasu pracy, a polegające na konieczności dojazdu do miejsca przyjęcia pojazdu, powrotu do lokomotywowni macierzystej, a także oczekiwania na przyjęcie pojazdu, samego jego przyjęcia, jak również zdania pojazdu, włącznie z oczekiwaniem na możliwość dokonania takiej czynności. Charakter zatrudnienia pracowników obsługujących pojazdy trakcyjne implikuje bowiem konieczność stwierdzenia, że w ramach obowiązków powierzonych tym osobom mieszczą się nie tylko czynności związane z bezpośrednią obsługą pojazdu trakcyjnego, ale także te, bez których bezpośrednia obsługa pojazdu nie byłaby możliwa, tj. w postaci dojazdu z i do lokomotywowni macierzystej, przyjęcia i zdania pojazdu oraz oczekiwania na dokonanie tych czynności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2007 r., I PK 84/07, LEX nr

337769). Jeżeli harmonogram określa inne niż macierzysta stacja miejsce rozpoczęcia pracy (zmiany), lecz pracownik zobowiązany jest stawić się do dyspozycji pracodawcy w stałym miejscu pracy (lokomotywnia macierzysta) - czas dojazdu ze stacji macierzystej do stacji świadczenia pracy wlicza się do czasu pracy. Pracownik wykazuje bowiem gotowość do pracy od momentu stawienia się w lokomotywowni macierzystej i od tej chwili pracodawca może dysponować jego czasem oraz osobą. Rozpoczyna po prostu pracę na stacji macierzystej, choć wykonuje ją w innej lokomotywowni. Czas przejazdu pracownika drużyny trakcyjnej PKP z jego zakładu prac do miejsca wykonywania pracy tzw. pozapociągowej jest czasem pracy tylko wtedy, gdy pracownik ten był zobowiązany do stawienia się w zakładzie pracy przed rozpoczęciem przejazdu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 619). Wykładnia ta jest utrwalona. Przyjęto, że czynności w postaci dojazdu członka drużyny trakcyjnej jako pasażera z lokomotywowni macierzystej do miejsca przejęcia lokomotywy i z powrotem stanowią czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. (postanowienie Sąd Najwyższego z 13 lutego 2014 r., I PK 256/13 i dalsze powołane w nim orzecznictwo). W konsekwencji, nie można wyłączyć czasu dojazdu maszynisty kolejowego taksówką do lokomotywy (pociągu) i czasu powrotu z czasu pracy powoda, gdyż do powrotu do dyspozytorni był w dyspozycji pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2022 r., III PSKP 52/21, LEX nr 3343957).

Wracając na grunt niniejszej sprawy, godzi się przypomnieć, że powód S.K. został zatrudniony w pozwanym Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w Z. w ramach podstawowego systemu czasu pracy z art. 129 k.p., czyli 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Praca wykonywana ponad obowiązujące skarżącego normy była zatem pracą w godzinach nadliczbowych, o ile została zlecona przez pracodawcę w ramach uprawnień kierowniczych wynikających z art. 22 § 1 k.p.

Sądy obu instancji potraktowały ranny pobyt powoda w siedzibie pozwanego WORD w Z. i podróż do ODTJ w T. od godziny 6.00 do godziny 7.00 oraz powrót z ODTJ w T. do siedziby pozwanego w Z. od 15.00 do 16.00 jako drogę z domu do pracy i drogę powrotną z pracy do domu, odbywaną samochodem służbowym

grzecznościowo udostępnionym przez pracodawcę. Zasadność tej tezy budzi poważne wątpliwości. Przede wszystkim Sądy nie ustaliły, czy siedziba pozwanego w Z. w ogóle znajdowała się na trasie dojazdu powoda z domu do placówki w T. i z powrotem. Nadto nie sposób abstrahować od okoliczności, że w umowie o pracę jako miejsce pracy powoda oznaczono teren województwa [...] oraz siedzibę Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Z., a docelowo będący w budowie w chwili zawierania umowy Ośrodek Doskonalenia Techniki Jazdy w T.. Wprawdzie po oddaniu do użytku ODJT powód zasadniczo wykonywał zadania instruktora nauki jazdy w T., jednak nie zmieniono wcześniej uzgodnionego przez strony miejsca pracy, którym nadal pozostawało województwo lubuskie oraz siedziba pracodawcy w Z. i wspomniany ośrodek w T.. Przejazdy z siedziby pozwanego do ODJT i z powrotem były zatem przejazdami z jednego umówionego przez strony miejsca pracy powoda do drugiego miejsca pracy, też oznaczonego w umowie o pracę. Odbywały się one samochodem służbowym pracodawcy, który ponosił też koszty zakupu paliwa do samochodu. Trzeba pamiętać, że istota pracy powoda jako instruktora nauki jazdy polegała na przemieszczaniu się z kursantami samochodami osobowymi i ciężarowymi na wyznaczonym obszarze. Wypada podkreślić, że pozwany nie udostępnił powodowi samochodu do samodzielnego korzystania w celu dojazdu z domu do pracy w placówce w T., lecz skarżący odbierał pojazd w siedzibie pracodawcy i tam go następnie zdawał po zakończeniu zajęć z kursantami. Zasadnicze znaczenie ma to, czy samochód, którym powód przemieszczał się między siedzibą pozwanego a ośrodkiem w T., służył do prowadzenia szkoleń. Jeśli tak, to mimo tego, że samej siedzibie pozwanego oraz w drodze do T. i z powrotem powód nie wykonywał czynności instruktora techniki jazdy, jednak przez cały ten czas skarżący pozostawał w kręgu spraw wchodzących w zakres działalności pracodawcy, podejmując czynności należące do istoty łączącego strony stosunku pracy. To w siedzibie WORD w Z. podpisywał listę obecności, załatwiał formalności związane z odbiorem i zdaniem samochodu (następnie wykorzystywanym do szkolenia kursantów), pobierał puste formularze kart dla kursantów i oddawał je po wypełnieniu, a także w razie potrzeby dowoził przedmioty na wyposażenie placówki w T..

Nie można zasadnie twierdzić, że powód sam ukształtował opisaną praktykę korzystania z samochodu służbowego, a wykonywanie przezeń wymienionych wyżej czynności następowało przy okazji przejazdów między Z. a T. i podyktowane było wygodnictwem pracowników działu kadr lub innych służb pozwanego. Nawet jeśli zwyczaj ten wprowadzono z inicjatywy powoda lub w uzgodnieniu z nim, to decyzje odnośnie do organizacji pracy skarżącego należały do pracodawcy.

Należy podkreślić, że w świetle art. 22 § 1 k.p., praca pracownika w ramach stosunku pracy odbywa się pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Zatem to nie pracownik, lecz pracodawca jest organizatorem jego pracy. Elementami tej organizacji są zaś wyznaczone miejsce i czas pracy oraz wskazówki pracodawcy odnośnie do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. Nawet w przypadku zadaniowego czasu pracy z art. 140 k.p., pracownik wprawdzie ma pewną samodzielność w dysponowaniu czasem koniecznym do wykonywania umówionej pracy, ale i w tym systemie ostatecznie organizatorem procesu pracy jest pracodawca, gdyż to na nim spoczywa obowiązek takiego wyznaczenia zadań pracownika, aby ten zasadniczo mógł je realizować w podstawowych dobowych i średniotygodniowych normach czasu pracy, o jakich mowa w art. 129 k.p.

W konsekwencji tego trzeba przyjąć, że to pozwany tak zorganizował pracę powoda, że będąc do dyspozycji pracodawcy od wyznaczonego przezeń momentu przybycia do jednego z określonych w umowie o pracę miejsc wykonywania pracy, jakim była siedziba WORD w Z., do chwili powrotu do tejże siedziby z drugiego z miejsc pracy, to jest ODTJ w T., skarżący pozostawał w czasie pracy, przekraczając jego dobowy wymiar. Odbywało się to zaś za wiedzą i aprobatą pracodawcy.

Podzielając kasacyjny zarzut obrazy prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

[as]

I.n