t. LXV, nr 8/2024 DOI 10.33226/0032-6186.2024.8.8

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-8101-7351
e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Czas obecności pracownika w zakładzie pracy zaliczany do czasu pracy – najnowsze orzecznictwo

Time of the employees' time presence in the workplace counted as working time – recent case law

Streszczenie
Autorka referuje najnowszą wypowiedź Sądu Najwyższego dotyczącą problematyki czasu pracy. W omawianym wyroku Sąd Najwyższy odniósł się do sytuacji, w której z przyczyn organizacyjnych, leżących po stronie pracodawcy, pracownik jest dowożony w obrębie zakładu pracy do miejsca jej wykonywania. W sprawie chodziło o ustalenie, czy czas pracy pracownika mieścił się w obowiązującej go normie czasu pracy.

Słowa kluczowe
czas pracy; norma czasu pracy; praca w godzinach nadliczbowych; pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy

JEL: K31

Abstract
The author refers to a recent Supreme Court judgment on the issue of working time. In the judgment in question, the Supreme Court dealt with a situation where, for organisational reasons on the part of the employer, an employee is transported within the workplace to the place of work. The issue in the case was whether the employee's working time was within the applicable working time norm.

Key words
working time; working time norm; overtime; employee at employer's disposal

Problematyka związana z zaliczaniem do czasu pracy konkretnych interwałów czasowych, w trakcie których pracownik realizuje zróżnicowane działania lub zaniechania, niezmiennie rodzi trudności w praktyce, a co za tym idzie stanowi przedmiot licznych wypowiedzi judykatury.

W tym kontekście, na szczególną uwagę zasługuje ostatnia wypowiedź Sądu Najwyższego z przedmiotowego zakresu zawarta w wyroku z 30 stycznia 2024 r, II PSKP 1/22 (LEX nr 3696151). Sąd odniósł się w nim do sytuacji, w której z przyczyn organizacyjnych, leżących po stronie pracodawcy, pracownik jest dowożony w obrębie zakładu pracy do miejsca jej wykonywania. W sprawie chodziło o ustalenie, czy czas pracy pracownika mieścił się w obowiązującej go normie czasu pracy.

W stanie faktycznym, w którym zapadł wyrok II PSKP 1/22, powód pracował w czterobrygadowym systemie czasu pracy jako operator zwałowarki (koparki wielonaczyniowej) w kopalni węgla brunatnego i obowiązywała go praca zmianowa tj. 6.00–14.00, 14.00–22.00, 22.00–6.00, przy czym o ww. godzinach rozpoczęcia powód musiał już być najpóźniej w kabinie maszyny. Powód przyjeżdżał do pracy z ok. 60 minutowym wyprzedzeniem, po czym udawał się do łaźni w celu przebrania się w odzież roboczą. Po tych czynnościach zabierał rzeczy osobiste i przechodził na plac parkingowy, gdzie znajdowały się pojazdy pracodawcy (osinobusy) zapewniające transport pracowników na teren odkrywki. Dojazd prywatnym pojazdem na teren odkrywki był niemożliwy. Wyjazd osinobusem w zależności od panujących warunków atmosferycznych i miejsca położenia odkrywki odbywał się zazwyczaj około 30-40 minut przed rozpoczęciem zmiany. Podczas podróży trwającej od około 10 do 20 minut pracownicy niekiedy naradzali się i dokonywali sprawdzenia sprzętu niezbędnego do pracy. Koparki mogły znajdować się w różnych miejscach odkrywki, przez co powód nie miał stałego stanowiska pracy. Osinobus podjeżdżał bezpośrednio pod koparkę, powód wysiadał, a pracownik zmieniany przekazywał mu informację o przebiegu pracy. Trwało to około 5–10 minut. Na około 20 minut przed rozpoczęciem zmiany przełożeni sprawdzali obecność i zgłaszali telefonicznie stan kadry do biura sztygara. Zgodnie z obowiązującą u pracodawcy procedurą nie można było pozostawić koparki bez dozoru. Powód po przybyciu zmiennika opuszczał stanowisko pracy i wsiadał do osinobusu, który dowoził go na plac parkingowy na około 30-45 minut przed zakończeniem zmiany. Następnie udawał się do łaźni, gdzie przebierał się. Zgodnie z zasadami panującymi u pracodawcy nie mógł on jednak opuścić zakładu pracy przed upływem 8 godzin licząc od chwili rozpoczęcia zmiany, a gdyby to zrobił – byłoby to traktowane jako samowolne opuszczenie miejsca pracy.

Na potrzeby rozstrzygnięcia sprawy, sąd powszechny zaliczył do czasu pracy powoda czas transportu osinobu-

creative commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska

sem, który wedle ustaleń wyjeżdżał na odkrywkę ok. 30–40 minut przed rozpoczęciem zmiany i przyjął, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy nie w momencie przekroczenia bramy zakładu, ale co najmniej na 45 minut przed rozpoczęciem zmiany.

Sąd Najwyższy oddalając skargę kasacyjną pracodawcy, w pierwszym rzędzie przypomniał, że „praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy" z art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151^1 § 1 k.p. obejmuje także okresy pełnej gotowości i dyspozycyjności pracownika do wykonywania umówionej pracy. Do tych okresów należy zaliczyć w szczególności pozostawanie pracownika – operatora koparki wielonaczyniowej w dyspozycji pracodawcy w czasie transportu do koparki na odkrywce w kopalni węgla brunatnego, gdyż jest to immanentnie związane z jego pracą. Czas pracy takiego operatora, po przybyciu do zakładu pracy, obejmuje zatem również czas przejazdu z miejsca zbiórki do miejsca, w którym pracuje koparka na odkrywce. W czasie dojazdu do koparki pracownik, co oczywiste, nie wykonuje pracy na koparce, co nie oznacza, że nie jest to czas, który ściśle łączy się z wykonywaniem przezeń jego pracy jako operatora koparki. Dojazd ten nie może być zatem traktowany jako czynność przygotowawcza, czas której nie jest zaliczany do czasu pracy (np. zabieg higieniczny wyłącznie na użytek pracownika – por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18, LEX nr 2740948), gdyż w tym przypadku pracownik w pełni podporządkowuje się poleceniu pracodawcy, czyli odbywa transport z miejsca zbiórki do miejsca pracy koparki, celem wykonywania tam pracy. Nie jest to więc sytuacja, w której pracownik pozostaje w miejscu pracy bez celu świadczenia pracy.

Sąd Najwyższy umiejscowił powyższą konstatację w szerszej regule, zgodnie z którą praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie może nie obejmować tych okresów z ustawowej normy czasu pracy (art. 128 § 1 k.p.), w których pracownik jest gotowy do świadczenia umówionej pracy, jednak z przyczyn organizacyjnych, leżących po stronie pracodawcy jej nie wykonuje. Taką przyczyną jest konieczność dojazdu operatora z miejsca zbiórki do koparki na odkrywce. Konieczność dojazdu (czy dojścia) do koparki pozostaje w ścisłym związku funkcjonalnym z pracą powierzaną pracownikowi do wykonania.

Wówczas czas dojazdu do koparki ze względu na poddanie się pracownika dyspozycji pracy jest wartością obiektywną (czasem pracy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p.), stąd dalsza praca, już na koparce, po przekroczeniu norm, staje się pracą w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Normy o czasie pracy realizują ochronną funkcję prawa pracy, dlatego *ad casum* Sąd Najwyższy przyjął, że czas dowozu pracownika do miejsca pracy był czasem wypełniającym normy czasu pracy, po przekroczeniu których pracownik ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Dodatkowo należy wyjaśnić, że oczywiste jest, iż normy z art. 128 § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p. mają na uwadze sytuacje zwykłe, czyli kiedy pracownik rozpoczyna pracę z chwilą stawienia się w zakładzie pracy i jego czas pracy kończy się z zakończeniem pracy. Niemniej jest wiele sytuacji szczególnych, bowiem różnią się stanowiska pracy oraz obowiązki do wykonania i dla tych sytuacji ogólna regulacja jest też aktualna (art. 128 § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p.). Istnieją zatem faktyczne i prawne granice czasu pracy oraz czasu wolnego od pracy. W czasie pracy można wyróżnić okresy wykonywania i niewykonywania pracy, choć w tych drugich pracownik nadal pozostaje w dyspozycji pracodawcy, dalej – jak wskazano – okres faktycznego nieświadczenia pracy, będący jednocześnie pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy, który może składać się na pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, jeżeli pracownika nie może jej wykonywać z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Taką wykładnię potwierdzają także inne wyroki Sądu Najwyższego, które reprezentują następujące tezy:

Czas pracy maszynisty, który przejmuje lokomotywę (pociąg) w różnych miejscach w kraju, obejmuje również czas dojazdu i powrotu do miejsca rozpoczęcia pracy (dyspozytorni) samochodem zapewnianym przez pracodawcę (art. 128 § 1 k.p.). 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 niezbędne przejazdy – wyrok z 18 stycznia 2022 r., III PSKP 52/21, OSNP 2022/12/115.

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 niezbędne 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 – wyrok z 24 lutego 2021 r., III PSKP 4/21, OSNP 2021/12/131.

Jest czasem pracy czas przejazdów pracownika z jednego umówionego przez strony miejsca pracy do drugiego miejsca pracy, też oznaczonego w umowie o pracę, samochodem służbowym pracodawcy, który ponosił koszty zakupu paliwa (art. 128 § 1 k.p.) – wyrok z 26 października 2022 r., II PSKP 11/22, OSNP 2023/9/94.

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.