Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Krzysztof Stefański

DPP-III.055.3.2026
Warszawa, dnia 9 czerwca 2026 r.

Szanowna Pani,

w odpowiedzi na Pani petycję z dnia 22 marca 2026 r. w sprawie *konieczności podjęcia prac legislacyjnych dotyczących kwalifikacji czasu podróży służbowej przypadającej poza rozkładowe godziny pracy*, Departament Prawa Pracy uprzejmie informuje, że na podstawie art. 77^5 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: K.p.) za podróż służbową uznaje się wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy bądź stałe miejsce pracy pracownika. Z tego tytułu pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową: diety, zwrot kosztów przejazdów i dojazdów, noclegów oraz innych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.
Problematyka stosowania powyższego przepisu jest przedmiotem wielu orzeczeń sądowych.

W uzasadnieniu do wyroku z dnia 28 czerwca 2012 r. (sygn. akt II UK 284/11) Sąd Najwyższy zauważył, że podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest odbywana poza obszar miejscowości, w której znajduje się

tel. 222-500-108
info@mrips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

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. 77^5 § 1 K.p.). Typowa podróż służbowa charakteryzuje się tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne. 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.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 r. (sygn. akt II PK 265/04) „Czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej oraz czas pobytu w tej miejscowości nie są pozostawaniem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 K.p.), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlegają wliczeniu do jego normy (nie mogą być od niej odliczone), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy mają w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczuplają limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku".

Należy podkreślić, że zlecanie pracownikowi przez pracodawcę do wykonania obowiązków pracowniczych, w tym odbywania podróży służbowej czy pracy w godzinach nadliczbowych, nie może, co do zasady, naruszać minimalnych okresów odpoczynku: dobowego i tygodniowego pracownika (wskazanych w art. 132 i w art. 133 K.p.); okresy te (odpoczynek dobowy i odpoczynek tygodniowy) są czasem przeznaczonym na wypoczynek pracownika i mają być wolne od wykonywania obowiązków służbowych. W razie naruszenia (uszczuplenia) okresu odpoczynku przez podróż służbową, pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku.

Czasu pobytu w podróży służbowej od rozpoczęcia podróży służbowej do powrotu po wykonaniu zadania służbowego oblicza się zgodnie z regułami określonymi w § 7 ust. 2, § 12 oraz § 21 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 2190).

czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji gdy pracownicy nie mają stałego lub zwykłego miejsca pracy, czas dojazdu, który pracownicy ci poświęcają na codzienne przejazdy między ich miejscem zamieszkania a siedzibami pierwszego i ostatniego klienta wskazanymi przez ich pracodawcę, stanowi czas pracy w rozumieniu dyrektywy.

Z kolei w sprawie C-110/24 *STAS-IV*, w której przedmiotem postępowania była kwestia wliczania do czasu pracy, czasu poświęconego na przejazdy pojazdem służbowym z bazy do miejsca pracy w terenie (na początku dnia pracy) i z miejsca pracy w terenie do bazy (na koniec dnia pracy), wg miesięcznego harmonogramu pracy, Trybunał orzekł, iż czas poświęcony na przejazdy w obie strony, które pracownicy muszą wykonywać razem w godzinach określonych przez swojego pracodawcę i należącym do niego pojazdem, aby udać się z konkretnego miejsca wskazanego przez tego pracodawcę do miejsca, w którym świadczona jest zasadnicza część pracy przewidzianej w umowach o pracę zawartych między tymi pracownikami a wspomnianym pracodawcą, należy uznać za „czas pracy" w rozumieniu tego przepisu.

Należy także zauważyć, że w świetle art. 151 § 1 zd. 1 K.p. 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.

Jeżeli zatem, dla przykładu, pracownik jest w podróży służbowej, która przypada poza rozkładowe godziny pracy, a zgodnie z tym rozkładem świadczył on pracę w wymiarze 8 godzin, to czas pracy świadczonej przez niego w ramach (czy w czasie) podróży służbowej będzie stanowił pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej. Pracą taką może być wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy zadań służbowych, np. praca przy użyciu komputera przenośnego czy telefonu służbowego, analizowanie dokumentacji w postaci papierowej, itp.

Godziny nadliczbowe przepracowane w czasie podróży służbowej powinny być rekompensowane według zasad przewidzianych przez przepisy Kodeksu pracy.

I tak, na podstawie art. 151^1 § 1 K.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

W tym kontekście warto podkreślić, że ewentualne zmiany w zakresie czasu pracy pracowników wymagają kompleksowego (a nie fragmentarycznego czy punktowego) podejścia.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r., poz. 870), sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku
dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

tel. 222-500-108
info@mrips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Opole, dnia 22.03.2026 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Petycja

w sprawie konieczności podjęcia prac legislacyjnych dotyczących kwalifikacji czasu podróży służbowej przypadającej poza rozkładowe godziny pracy

Działając na podstawie art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 ze zm.) oraz art. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. 2018 poz. 870), niniejszym składam petycję o podjęcie prac legislacyjnych zmierzających do zmiany przepisów dotyczących rozliczania nadgodzin w podróży służbowej przypadających poza rozkładowe godziny pracy.

Obecnie obowiązujące przepisy oraz ich wykładnia prowadzą do sytuacji, w której pracownik odbywający podróż służbową poza godzinami pracy nie otrzymuje żadnej rekompensaty, mimo że pozostaje w dyspozycji pracodawcy i nie może swobodnie dysponować swoim czasem. Nie może udać się do miejsca według własnego uznania, wykonywać czynności prywatnych ani zakończyć podróży w dowolnym momencie, a jednocześnie nie ma prawa odmówić odbycia podróży służbowej, co pogłębia nierówność i brak rekompensaty za czas poświęcony poza godzinami pracy.

Zgodnie z art. 775 § 1 ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. 2025 poz. 277 ze zm.) oraz utrwalonym orzecznictwem, czas podróży służbowej przypadający poza rozkładowe godziny pracy nie stanowi czasu pracy w rozumieniu art. 128 k.p., a tym samym nie rodzi obowiązku wypłaty dodatkowego wynagrodzenia ani udzielenia czasu wolnego. Takie ukształtowanie sytuacji prawnej budzi poważne wątpliwości z punktu widzenia zasad równego traktowania, zwłaszcza w kontekście pracowników, którzy regularnie odbywają delegacje i pozostają w dyspozycji pracodawcy poza standardowym czasem pracy.

w dyspozycji pracodawcy w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W postanowieniu z dnia 26 października 2022 r. (sygn. akt II PSKP 11/22) Sąd Najwyższy stwierdził, że przejazd pracownika WORD-u po województwie był niezbędny do realizacji zadań i stanowił pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei w wyroku z dnia 3 grudnia 2009 r. (sygn. akt II PK 138/09) Sąd uznał, że czas podróży służbowej nie stanowi czasu pracy, co pokazuje niespójność orzecznictwa i potrzebę jego ujednolicenia. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 4 czerwca 2024 r. (sygn. akt III AUa 659/23) wskazano, że częste podróże służbowe mogą zostać zakwestionowane przez ZUS jako nieuprawnione do wypłaty diet, co prowadzi do ryzyka finansowego dla pracowników i pracodawców. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2024 r. (sygn. akt II USK 158/23) podkreślono, że podróż służbowa musi mieć charakter incydentalny, a jej regularność może skutkować utratą prawa do świadczeń związanych z delegacją. W wyroku z dnia 27 października 1981 r. (sygn. akt I PR 85/81) sąd stwierdził, że odbywanie podróży służbowej poza czasem pracy nie rodzi obowiązku wypłaty dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli przepis szczególny tego nie przewiduje, co w obecnych realiach technologicznych i organizacyjnych wymaga ponownej oceny.

W obecnych warunkach technicznych, gdy pracownik ma dostęp do telefonu służbowego, laptopa i internetu, bardzo trudno uznać, że nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Brak kwalifikacji czasu podróży jako czasu pracy prowadzi do realnych strat finansowych dla pracowników, którzy nie otrzymują wynagrodzenia ani dodatków za godziny nadliczbowe, czy też możliwości odbioru tych godzin nadliczbowych mimo że wykonują obowiązki służbowe poza standardowym czasem pracy. W mojej ocenie, wprowadzenie bardziej sprawiedliwych i przejrzystych zasad rozliczania tego czasu byłoby wyrazem troski ustawodawcy o warunki pracy zatrudnionych osób oraz realizacją zasady poszanowania godności pracownika i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Na podstawie art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach wyrażam zgodę na ujawnienie na stronie internetowej moich danych osobowych (imienia i nazwiska) w toku procedowania petycji.

2026-03-22

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
AE:PL-60051-39700-ISVBV-33

Petycja w sprawie konieczności podjęcia prac legislacyjnych dotyczących kwalifikacji czasu podróży służbowej przypadającej poza rozkładowe godziny pracy

Petycja
w sprawie konieczności podjęcia prac legislacyjnych dotyczących kwalifikacji
czasu podróży służbowej przypadającej poza rozkładowe godziny pracy w załączeniu

Załączniki

1. 20260322CzasPracyMP.pdf (SHA3-512, 4248773f61c479572358272c38a125
   15e635bfa4e32dd65fc7faa88d97e697cc092d2667d9f90d8a649f755468311
   0ce7ca1c26c6d57f6f6447144e028bfcbb5)