

Praca mobilna i pracownik mobilny w świetle uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z 19.11.2008 r. II PZP 11/08

Sławomir W. Ciupa
Kancelaria Prawnicza Ciupa Figat i Wspólnicy

W przeszłości orzecznictwo (sądowe i administracyjne) i piśmiennictwo nie zajmowało jednoznacznego stanowiska w kwestii tzw. pracy mobilnej i wykonujących ją pracowników mobilnych. Spierano się o to, jak szeroko można określić miejsce pracy takiego pracownika.

W orzecznictwie wyrażano różne poglądy. Jednym razem, iż jeżeli pracownik wykonuje stałe zadania w różnych miejscach i terminach, które samodzielnie wybiera w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy, to nie są to podróże służbowe (*por. orz. z 14.04.2001 r. I PKN 350/00, OSNAPiUS Nr 2/2003, poz. 36*). Innym razem, że pracownik nie mający stałego miejsca pracy ze względu na jej mobilny charakter, przebywa w podróży służbowej, gdy wyjeżdża poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy. Stąd „stałe miejsce pracy” jest czymś innym niż „miejsce wykonywania pracy” określone w umowie o pracę, gdyż w tym ostatnim przypadku zakres „miejsca wykonywania pracy” jest szerszy niż „miejsca pracy”. Stąd w umowie o pracę jako „miejsce wykonywania pracy” można wskazać stałe miejsc pracy, stałe jak i niestałe miejsce wykonywania pracy, niestałe miejsca wykonywania pracy (*orz. SN z 19.03.2008 r. I PK 230/07, niepubl.*).

Państwowo Inspekcja Pracy stała na stanowisku, że należy odróżnić „miejsce pracy” od „miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych”, a zatem miejsca pracy nie mógł stanowić obszar całego kraju, regiony czy świata, gdy musiało ono być ustalone konkretnie, tak aby było z góry wiadomo czy pracownik jedzie w podróż służbową.

Z kolei piśmiennictwo wypracowało koncepcję tzw. nietypowej podróży służbowej (wliczanej do czasu pracy), w ramach której pracownik przemieszcza się z miejsca na miejsce wykonywania obowiązków pracowniczych.

Poglądy powyższe zostały poddane analizie i znaczącej rewizji w omawianej *uchwale 7 sędziów SN z 19.11.2008 r. II PZP 11/08*.

W ocenie Sądu pracownicy mobilni to osoby pracujące w warunkach stałego przemieszczania się (podróży), przy czym podróże nie stanowią u nich zjawiska wyjątkowego, lecz są normalnym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Charakter ich pracy wymusza stałe przemieszczanie się. Idą dalej Sąd Najwyższy uznał, że do pracowników mobilnych nie mają zastosowania przepisy o podróżach służbowych oraz wynikających z nich należności.

Zdaniem Sądu pracownicy mobilni nie przebywają w podróży służbowej. Podróż służbowa ma bowiem incydentalny, tymczasowy i z reguły krótkotrwały charakter. Jej podstawą jest polecenie wyjazdu. Polecenie winno zaś określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Musi być zatem skonkretyzowane (zamknięte w pewnych granicach przedmiotowych i czasowych), a nie ma 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. Innymi słowy wykonywanie zadania służbowego jako zdarzenia incydentalnego nie jest wykonywaniem pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Pracownicy mobilni nie wykonują zatem incydentalnie zadania związanego z oddelegowaniem poza miejsce

pracy, lecz charakter ich zatrudnienia wymusza nieustanne przemieszczanie się w miejscu i czasie. Rodzaj pracy nie może zatem polegać na wykonywaniu stałych podróży służbowych.

Co więcej, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozróżnienie „miejsca wykonywania pracy” od „miejsca pracy” jest zbędne, gdyż te pojęcia odpowiadają sobie wzajemnie. W rzeczywistości bowiem faktyczne miejsce wykonywania pracy może być inne, niż określone w umowie o pracę. W efekcie stałe miejsce pracy jest miejscem jej wykonywania. Jednocześnie Sąd sformułował wskazówki jak „miejsce pracy”/”miejsce wykonywania pracy” winno być określone w umowie. Wynika z nich, że:

- sposób określenia miejsca pracy musi być powiązany z rodzajem pracy, w szczególności zaś uwzględniać, czy polega ona na stałym przemieszczaniu się, czy też nie,
- miejsce pracy może być określone jako pewien obszar geograficzny, a nie stały punkt czy punkty, żaden przepis bowiem tego nie wyklucza,
- miejsce pracy określone jako pewien obszar geograficzny musi odzwierciedlać rzeczywisty stan rzeczy (ma to być obszar, w ramach którego pracownicy są zobowiązani do stałego przemieszczania się).

Jakie są skutki tego orzeczenia w stosunku do pracodawców:

- mają duży zakres swobody w ustalaniu miejsca pracy / wykonywania pracy w umowie o pracę (także jako pewnego określonego obszaru geograficznego), ograniczony koniecznością jego powiązania z rodzajem pracy i rzeczywistym stanem rzeczy,
- muszą się liczyć w przypadku pracowników mobilnych z tym, że do ich czasu pracy należy wliczać także cały czas przemieszczania się pracownika, wobec czego nie stosuje się do tych pracowników przepisów o podróżach służbowych,
- muszą się liczyć w przypadku pracowników mobilnych z tym, że szerokie określenie miejsca pracy / wykonywania pracy może doprowadzić do obowiązku naliczania godzin nadliczbowych, od których pracodawca nalicza i odprowadza należności podatkowe i składki ubezpieczeniowe, szczególnie w przypadku, gdy pracownik codziennie wraca do miejsca zamieszkania lub pobytu,
- winni w przypadku pracowników mobilnych rozważyć określenie zasad pokrywania kosztów związanych z pracą (w szczególności zasad i kosztów korzystania ze środków komunikacji, noclegów, spotkań z klientami lub dostawcami).