

Czy przyjazd pracownika zdalnego do firmy może być podróżą służbową

Dotyczy to osób, które na stałe pracują poza miejscowością, w której siedzibę ma ich pracodawca. Inaczej będzie w przypadku wykonujących obowiązki częściowo w trybie pracy zdalnej



dr hab. Małgorzata Kurzynoga
profesor UŁ, radca prawny,
partner w BKB Baran Książek Bigaj



dr hab. Daniel Książek
radca prawny, partner zarządzający
w BKB Baran Książek Bigaj

Przepisy o podróżach służbowych nastrożają pracodawcom wielu trudności, a wątpliwości dotyczące stosowania regulujących je zasad zostały spotęgowane przez wprowadzenie do kodeksu pracy rozdziału o pracy zdalnej. Jednym z głównych problemów z interpretacją tych przepisów jest to, że w przepisach prawa pracy nie zdefiniowano pojęcia miejsca pracy. A to w konsekwencji rodzi istotne pytanie: czy i kiedy pracownik zdalny może znajdować się w podróży służbowej. Ddefinicja podróży służbowej determinowana jest bowiem przez dwie kategorie: stałe miejsce pracy oraz siedziba pracodawcy. Z tą ostatnią nie mamy problemów, gdyż jest określona w innych aktach. Co jednak ustawodawca rozumie pod pojęciem „stałe miejsce pracy”, jest przedmiotem dociekań zarówno doktryny, jak i sądów pracy.

Nie ma definicji

Aby zrozumieć istotę zagadnienia, w pierwszej kolejności musimy odwołać się do przepisu, który reguluje zasady odbywania podróży służbowych. Zgodnie z art. 77⁵ par. 1 kodeksu pracy (dalej: k.p.) pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Na pierwszy rzut oka wydaje się, że definicja podróży służbowej jest jasna. I taki wniosek byłby uzasadniony, gdyby nie to, że – jak już wcześniej wska-

zaliśmy – przepisy kodeksu pracy nie definiują ani miejsca pracy, ani stałego miejsca pracy, nie regulują również ewentualnej zależności między obiema kategoriami. Co więcej, kodeks w wielu miejscach posługuje się innymi pojęciami, które określają potocznie rozumiane miejsce, gdzie pracownik ma wykonywać pracę. Zgodnie z art. 22 par. 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W tym przepisie nie tylko nie zawarto definicji miejsca pracy, lecz także nie wynika z niego, że miejsce to podlega uzgodnieniu stron. Chodzi o miejsce „wyznaczone” przez pracodawcę, ale sytuacja nie jest tak oczywista.

Zgodnie z art. 29 par. 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności m.in. miejsce świadczenia pracy. Należy zatem przyjąć, że jest elementem treści umowy o pracę. A jeżeli tak, to jego zmiana będzie wymagała wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego. Jak widzimy jednak, również i w tym przepisie ustawodawca nie posługuje się wyrażeniem „stałe miejsce pracy”. I daremnie szukać takiego przepisu w obrębie kodeksu pracy.

Zatem mimo że wskazana wyżej definicja podróży służbowej w art. 77⁵ par. 1 k.p. odwołuje się do pojęcia stałego miejsca pracy, to pojęcia tego kodeks już nie definiuje. Dlatego dla ustalenia, kiedy pracownik znajduje się w podróży służbowej, musimy poczynić pewne założenie. Przyjmujemy, że stałym miejscem pracy jest miejsce pracy uzgodnione przez strony w umowie o pracę, którego zmiana wymaga wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego. A wtedy wykonywanie zadań na polecenie pracodawcy poza ustalonym w umowie miejscem pracy, a więc poza stałym miejscem pracy, będzie podróżą służbową.

Co się zatem dzieje w przypadku pracy zdalnej?

Miejsce uzgodnione

Odpowiedź na to pytanie jest o tyle skomplikowana, że istotą pracy zdalnej jest właśnie zmiana miejsca pracy, miejsca, gdzie praca ma być wykonywana. Zgodnie z definicją pracy zdalnej zawartą w art. 67¹⁸ k.p. praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Skoro zatem pracownik wskazuje miejsca wykonywania pracy i uzgadnia je z pracodawcą, to w ten sposób dochodzi do zmiany miejsca, gdzie praca ma być świadczona. Czy jest to równoznaczne ze zmianą „stałego miejsca pracy”, a zatem miejsca, które zostało określone przez strony w umowie o pracę? Artykuł 67¹⁸ k.p. nie daje na to odpowiedzi. Wcześniej wskazaliśmy jednak, że zmiana miejsca pracy określonego w umowie o pracę, które kwalifikujemy jako stałe miejsce pracy, może być efektem albo wypowiedzenia zmieniającego, albo porozumienia zmieniającego. Literalnie, żaden z tych przypadków nie zachodzi przy pracy zdalnej, a przynajmniej ustawodawca wyraźnie na to nie wskazuje. W naszej ocenie na podstawie art. 67¹⁸ k.p. dochodzi do zmiany miejsca pracy określonego w umowie (stałego miejsca pracy). Ustawodawca posługuje się bowiem zwrotem „w miejscu uzgodnionym”. Uzgodnienie jest synonimem porozumienia, zgody obu stron. Przy takim założeniu łatwo nam będzie postawić tezę, że w wyniku uzgodnienia pracy zdalnej dochodzi do zmiany stałego miejsca pracy. A zatem, skoro podróżą służbową będzie wykonywanie zadań na polecenie pracodawcy poza stałym miejscem pracy, to w przypadku pracy zdalnej będzie to wykonywanie zadań poza miejscem wykonywania pracy zdalnej. A to oznacza, że w sytuacji gdy

pracodawca wezwie pracownika w pełni pracującego zdalnie w uzgodnionym miejscu w inne miejsce niż miejsce pracy zdalnej, to spełnią się przesłanki podróży służbowej.

Gdybyśmy przyjęli stanowisko przeciwnie, tj. że stałe miejsce pracy nie ulega zmianie po uzgodnieniu miejsca wykonywania pracy zdalnej, to w najdalej posuniętej interpretacji można byłoby dojść do absurdalnego wniosku, że praca zdalna to jedna długa podróż służbowa. Takie rozumienie przepisów oczywiście kłóci się z samą istotą podróży służbowej, a więc z jej incydentalnością.

Nieco inaczej będzie, gdy pracownik nie będzie wykonywał pracy zdalnie w pełnym wymiarze, ale jedynie częściowo (praca hybrydowa). W takim przypadku należy przyjąć, że dochodzi do ustalenia drugiego stałego miejsca pracy i w ramach obu pracodawca może zlecać wykonywanie czynności. Przemieszczanie się między nimi nie będzie podróżą służbową.

Inne przypadki

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że powyższe rozważania dotyczą przypadku, gdy do wykonywania pracy zdalnej dochodzi w trakcie zatrudnienia. Problem ten nie występuje w sytuacji, gdy strony przy zawieraniu umowy o pracę określają w niej od początku, że miejscem świadczenia pracy będzie miejsce świadczenia pracy zdalnej.

Warto jeszcze zwrócić uwagę na sytuację, jaka ma miejsce w wyniku oświadczenia pracodawcy (polecenia pracy zdalnej) lub pracownika (wniosek o pracę zdalną złożony przez pracownika należącego do określonych, uprzywilejowanych grup). W tych przypadkach również dochodzi do zmiany stałego miejsca pracy. Mechanizm ten jest w pewnym stopniu podobny do zmiany tego miejsca w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Podstawa prawna

• art. 22 par. 1, art. 29 par. 1, art. 67¹⁸ i art. 77⁵ par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 240) – w brzmieniu obowiązującym od 7 kwietnia 2023 r.