

## Praca zdalna vs podróż służbowa. Dyskusji ciąg dalszy

**AKTUALNOŚCI** Zdaniem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej przejazd z miejscowości stałego wykonywania pracy zdalnej do miejscowości, w której mieści się siedziba pracodawcy, nie powinien być traktowany jako taka podróż. A co sądzą eksperci? Sprawa nie jest jednoznaczna. **Aby uniknąć oczekiwań ze strony pracowników, warto zadbać o odpowiednie regulacje w przepisach wewnętrznych firmy**

Stanowisko Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej  
 z 30 marca 2023 r. w sprawie możliwości odbywania podróży  
 służbowej przez pracownika zdalnego



Kodeks pracy nie zawiera definicji podróży służbowej, została ona wypracowana w orzecznictwie sądowym, zgodnie z którym podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest odbywana poza obszar miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałe miejsce pracy pracownika, na polecenie pracodawcy, w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania, oraz jest ograniczona zakładanym z góry terminem (wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2012 r., sygn. akt II UK 284/11). Powierzenie pracownikowi przez pracodawcę wykonania określonego zadania służbowego poza stałym miejscem pracy wymaga odpowiedniego udokumentowania. W orzecznictwie wskazuje się, że w treści takiego dokumentu niezbędne jest określenie zadania, jakie ma wykonać delegowany pracownik poza miejscowością, w której znajduje się jego stałe miejsce pracy, miejscowości docelowej, daty i godziny wyjazdu oraz powrotu, liczby godzin i dni przebywania w podróży, stawki i wartości przysługujących diet.

W związku z powyższym przejazd z miejscowości wykonywania pracy zdalnej do miejscowości, w której mieści się siedziba pracodawcy, nie powinien być traktowany jako podróż służbowa. Z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynika również, że sama podróż służbowa nie stanowi wykonywania pracy. Wprawdzie odbywanie – na polecenie przełożonego – podróży służbowej w ramach rozkładu czasu pracy pracownika jest równoznaczne z wykonywaniem w tym czasie pracy, ale nie odwrotnie, tj. odbywanie podróży służbowej poza ramami rozkładu czasu pracy ani nie przekształca podróży w pracę, ani w „czas pracy” w rozumieniu art. 128 kodeksu pracy. Za wykonywanie pracy może być tylko uważane odbywanie podróży służbowej w ramach obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy – choćby to był indywidualnie ustalony dla niego rozkład czasu pracy. W konsekwencji – jeżeli przepis szczególny inaczej nie stanowi – odbywanie podróży służbowej poza czasem pracy, a ściślej poza obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy, nie rodzi obowiązku wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia. Jeżeli jednak po wykorzystaniu na podróż służbową całego swojego czasu pracy pracownik wykonuje jeszcze jakąś konkretną pracę, za tę pracę przysługuje mu dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

### OPINIA 1



DR HAB. DANIEL KSIĄŻEK

radca prawny, BKB Baran Książek Bigaj

nie ulega wątpliwości, że art. 77<sup>5</sup> par. 1 k.p. zawiera definicję podróży służbowej. Przyjmuje tak zarówno doktryna, jak i orzecznictwo. Nie ulega wątpliwości również to, że są dwie kategorie miejsca w tejże definicji, które są istotne z perspektywy podróży służbowej. Jedną z nich jest „stałe miejsce pracy”, które nie jest definiowane w prawie pracy, za które to należy uznać miejsce określone w umowie o pracę, oraz druga kategoria – miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy. Termin „siedziba pracodawcy” również nie posiada definicji na poziomie przepisów prawa pracy. W efekcie dochodzi do trudności interpretacyjnych. Z jednej strony – literalnie – podróżą służbową jest podróż poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałe miejsce pracy, w celu wykonania polecenia służbowego. A co z podróżą w tymże celu między stałym miejscem pracy, zlokalizowanym w innej miejscowości niż miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy? W zależności od tego, czy przyjmiemy wynik wykładni tekstualnej, czy też funkcjonalnej, to wynik będzie odmienny. Tekstualnie podróż ze stałego miejsca pracy do miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy, nie jest podróżą służbową. Ale jest dość oczywiste, że poprzestawanie tylko na wykładni tekstualnej (literalnej) nie prowadzi nas do zrozumienia danego przepisu. W tym przypadku art. 77<sup>5</sup> par. 1 k.p. Funkcją przepisu o podróżach służbowych jest pokrycie kosztów pracownika związanych z wykonaniem polecenia służbowego. W związku z powyższym powinniśmy się opierać tylko na kategorii stałego miejsca pracy, a więc miejsca określonego w umowie o pracę – oczywiście przy spełnieniu warunków formalnych podróży służbowej, aczkolwiek niedochowanie tychże warunków z winy pracodawcy nie powinno być przenoszona na pracownika. W kontekście pracy zdalnej nie wiemy, czy dochodzi do zmiany stałego miejsca pracy. I to jest głównym problemem w interpretacji przepisów o pracy zdalnej w kontekście podróży służbowej. Istniejące dzisiaj problemy zostały przez nowe przepisy spotęgowane.