

Rozdział I. Definicja podróży służbowej pracownika

W podróży służbowej (nazywanej zamiennie delegacją, wyjazdem służbowym lub jazdą zamiejscową) przebywa pracownik, który na polecenie szefa wykonuje zadanie służbowe poza siedzibą zakładu bądź poza stałym miejscem pracy (art. 77⁵ § 1 KP). Takie określenie od dawna budziło wątpliwości, czy np. pracownik mający stałe miejsce pracy w Katowicach znajduje się w delegacji, jeśli pojechał do Warszawy będącej siedzibą pracodawcy. Według większości ekspertów podróż służbowa zatrudnionego:

- 1) z wyznaczonym stałym miejscem pracy leżącym gdzie indziej niż miejscowość będąca siedzibą zakładu – zaczyna się poza stałym miejscem pracy;
- 2) mieszkającego na stałe w miejscowości, gdzie znajduje się siedziba pracodawcy – zaczyna się poza siedzibą pracodawcy.

Niektórzy fachowcy definicję podróży służbowej pojmują tak, że podwładni mający na stałe „stacjonarne” miejsce pracy przebywają w delegacji poza tym stałym miejscem pracy (które jest zwykle tożsame z siedzibą zakładu), a pracownicy mobilni – poza siedzibą pracodawcy.

Wszystko się zmieniło, bo na przestrzeni ostatnich kilku lat orzecznictwo sądowe doprecyzowało sposób ustalania miejsc pracy poszczególnych grup zawodowych oraz określiło definicję podróży służbowej pracownika. Obecnie, biorąc pod uwagę postanowienia KP i dorobek sędziowski, cechy konstytutywne definicji podróży służbowej zatrudnionego to odbywanie jej:

- 1) poza siedzibą pracodawcy albo poza stałym miejscem pracy;
- 2) na polecenie szefa;

Podróż
służbowa

Cechy podróży
służbowej

- 3) w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania o incydentalnym, tymczasowym i nadzwyczajnym charakterze, w porównaniu ze standardowymi umówionymi obowiązkami.

Wszystkie wymienione kryteria trzeba spełnić łącznie, aby mówić o delegacji. „Podróżą służbową, zdefiniowaną w art. 77⁵ § 1 KP jest wyjazd na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się jego siedziba lub wyjazd poza stałe miejsce pracy w celu wykonania zadania służbowego, który jest ograniczony zakładanym z góry terminem. Wszystkie te cechy muszą wystąpić łącznie” (wyr. SO w Suwałkach z 7.5.2013 r., III U 561/12, Legalis). Jednak nie dotyczy to kierowców, którzy mają własną i swoistą definicję podróży służbowej oderwaną od miejsca świadczenia pracy.

1. Wyznaczanie miejsca pracy

Miejsce
świadczenia
pracy

Miejsce świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych elementów umowy o pracę (tzw. *essentialia negotii*). Oznacza to, że strony **muszą w treści umowy o pracę wskazać miejsce wykonywania pracy podwładnego**. Szef nie może jednostronnie zmieniać tego elementu umowy. Pracownik i zakład mają dużą swobodę w określaniu miejsca wykonywania pracy: jako punkt, obszar czy zmienny (ruchomy) punkt. Potwierdza to dyrektywa Rady 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE 1991 L Nr 288, s. 32). Zgodnie z tą dyrektywą pracodawca ma obowiązek powiadomić zatrudnionego o:

- 1) miejscu pracy;
- 2) okoliczności, że pracuje w różnych miejscach, oraz o miejscu siedziby pracodawcy albo jego zamieszkania – w razie braku stałego lub głównego miejsca pracy.

Orzecznictwo

Podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscem pracy rozumianym jako miejscowość będąca siedzibą pracodawcy, jeżeli pracownik ma tam swoje stanowi-

1. Wyznaczanie miejsca pracy

sko pracy, albo inne miejsce, w którym pracownik jest obowiązany wykonywać obowiązki pracownicze w pozostałych przypadkach (wyr. SN z 16.12.2008 r., I PK 96/08, OSNAPiUS 2010, Nr 11–12, poz. 138).

Orzecznictwo

Dla oceny, czy mamy do czynienia z podróżą służbową, istotne jest ustalenie miejsca początkowego podróży, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik ma określone stałe miejsce wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy. W takim przypadku tylko wtedy mamy do czynienia z podróżą służbową, gdy pracodawca zleci pracownikowi wykonywanie pracy poza miejscem stałego wykonywania pracy (wyr. SA w Poznaniu z 16.4.2014 r., III AUa 1501/13, Legalis).

Orzecznictwo

Ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. Miejsce pracy nie musi być wyposażone w zaplecze socjalne, kadrowe i techniczne. Wykonywanie pracy w uzgodnionym przez strony „miejscu pracy” pracownika nie rodzi obowiązku płacenia takiemu pracownikowi ani diet, ani świadczeń rozłąkowych (wyr. SN z 1.4.1985 r., I PR 19/85, OSPiKA 1986, Nr 3, poz. 46).

Większość osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę ma stałe miejsce pracy, określone jako punkt geograficzny – tzw. stacjonarne miejsce pracy. Stałe miejsce pracy to – co do zasady – **miejsce ściśle określone w granicach jednej miejscowości lub placówki zatrudnienia i takie, gdzie praca jest stale, zwykle i regularnie świadczona, a pracownik z reguły nie traci więzi z miejscem zamieszkania i ośrodkiem życia prywatnego lub rodzinnego.** Świadczenie pracy w podróży służbowej występuje zawsze w okolicznościach, w których pracownik poza uzgodnionym stałym miejscem pracy nie może swobodnie dysponować czasem wolnym od pracy w miejscu zamieszkania lub ośrodku, w którym realizuje swoje życiowe interesy (wyr. SN

Pracownicy
stacjonarni

z 9.2.2010 r., I PK 157/09, OSNAPiUS 2011, Nr 15–16, poz. 200). W tym samym werdykcie SN zakwestionował wyznaczenie obok stałego, punktowego miejsca pracy w naszym kraju dodatkowych miejsc pracy we Francji i Niemczech bez ich bliższego opisu i bez podania okresu świadczenia dodatkowej pracy, która zależała od potencjalnego rozwoju działalności pracodawcy za granicę.

Przykład 1

Pani Iza jest księgową zatrudnioną na etacie przez spółkę handlową z siedzibą w Płocku. Kobieta wykonuje obowiązki w siedzibie pracodawcy, a jako miejsce wykonywania pracy jej umowa o pracę określa konkretny adres: ul. Gałczyńskiego 7/10, 09-400 Płock. Miejscem pracy jest w tej sytuacji miejscowość siedziby zakładu wyznaczona granicami administracyjnymi (Płock), mimo że umowa o pracę jako miejsce wykonywania pracy wskazuje określony adres, pod którym mieści się ta siedziba. Podróż służbową pani Iza odbywa zatem poza granicami administracyjnymi Płocka.

Przykład 2

Pani Dagmara jest zatrudniona w charakterze sekretarki dyrektora regionu dużej korporacji. Siedziba zakładu pracy znajduje się w Warszawie, a pracownica realizuje obowiązki w filii zakładu w Skierniewicach, na czele którego stoi jej przełożony (dyrektor regionu). W delegacji pozostaje ona zatem po przekroczeniu granic administracyjnych Skierniewic.

Miejsce pracy pracowników mobilnych określamy dwójako: **jako ośrodek dyspozycyjny, w którym rozpoczynają i kończą pracę oraz jako pewien obszar geograficzny** (wyr. SN z 28.6.2012 r., II UK 284/11, Legalis). Za miejsce pracy wskazujemy ośrodek dyspozycyjny, gdzie zatrudniony rozpoczyna i kończy pracę, podwładnym, dla których przemieszczanie się należy do istoty wykonywania podstawowych obowiązków, np. konwojenci, kolejarze, personel latający, marynarze. Osoba zaangażowana na kolei jako kierowca lub konduktor wykonuje pracę poza pomieszczeniami, gdzie mieści się zarząd przedsiębiorstwa komunikacyjnego – nie tylko w czasie przebywania w pojeździe przezeń kierowanym

lub przy obsłudze pasażerów tego pojazdu, lecz także w czasie postoju poza tym pojazdem w zakresie niezbędnym do bezpiecznego ruchu tego pojazdu dla potrzeb komunikacyjnych. Z tej przyczyny także lokal wynajęty przez przedsiębiorstwo komunikacyjne na noclegi dla zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie kierowców i konduktorów wyjeżdżających nazajutrz w celu wykonywania swych obowiązków pracowniczych jest miejscem ich pracy (uchw. SN z 17.7.1975 r., I PZP 9/75, OSNCP 1976, Nr 3, poz. 45).

Przykład 3

Pan Aleksander (zamieszkały w Łomiankach pod Warszawą) jest konduktorem w przedsiębiorstwie Polskie Koleje Państwowe, którego siedziba mieści się w stolicy. Obsługiwał on 2.12.2014 r. trasę pociągu Intercity z Warszawy do Gdańska w godzinach wieczornych, kończącą się w Gdańsku o godz. 22.49. Po opuszczeniu pojazdu przez pasażerów, sprawdzeniu stanu przedziałów i złożeniu raportu przełożonemu mężczyzna udał się do noclegowni, wynajętej przez PKP, by następnego ranka znowu pełnić obowiązki na linii Gdańsk–Warszawa w pociągu ruszającym o godz. 6.23. Pobytu pana Aleksandra nie da się zakwalifikować jako delegacji służbowej. Przebywał tam w swoim miejscu pracy zakreślonym zgodnie z powołaną uchw. SN z 17.7.1975 r.

Pozostałym pracownikom mobilnym, których zadania polegają na ciągłym przemieszczaniu się po pewnym obszarze (np. przedstawiciele handlowi, akwizytorzy), miejsce pracy precyzujemy obszarowo, wskazując pewien obszar geograficzny, administracyjny czy historyczny, np. teren województwa mazowieckiego, teren Polski, a nawet Unii Europejskiej. Jeżdżąc ciągle w ramach umówionej pracy po obszarze ustalonym jako miejsce świadczenia pracy, nie odbywają oni podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 KP (uchw. SN w składzie 7 sędziów z 19.11.2009 r., II PZP 11/08, OSNAPiUS 2009, Nr 13–14, poz. 166). Uchwała dotyczyła kierowców, ale teraz obejmuje tylko innych pracowników mobilnych, gdyż kierowcy transportu drogowego mają od 3.4.2010 r. (data zmiany CzasKierU) własną definicję podróży służbowej. „Pracownicy mobilni są grupą osób pracujących w warunkach stałego przemieszczania się (podróży). Podróż

Pozostali
pracownicy
mobilni

nie stanowi u nich zjawiska wyjątkowego, lecz jest normalnym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Specyfika takiego zatrudnienia i konieczność odmiennego potraktowania widoczna jest nawet w dyrektywie ustalającej wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotycząca niektórych aspektów czasu pracy, Dz.Urz. UE 2003 L Nr 299, s. 9). Tym bardziej możliwe i zarazem konieczne jest odmienne potraktowanie tej grupy pracujących z punktu widzenia art. 77⁵ § 1 KP” (wyr. SA w Poznaniu z 12.6.2013 r., III AUa 31/13 i III AUa 32/13, Legalis). Zatem przytoczona uchwała z 19.11.2009 r. odnosi się teraz głównie do przedstawicieli handlowych i akwizytorów.

Nie każdy zatrudniony w charakterze przedstawiciela handlowego czy akwizytora należy do grupy pracowników mobilnych i w konsekwencji nie zawsze wolno mu wyznaczyć obszarowe miejsce pracy. Jak wskazał SN, określenie obszarowego miejsca pracy nie jest zupełnie dowolne, lecz musi spełniać łącznie następujące warunki:

- 1) wynikać z rodzaju pracy wykonywanej przez handlowca;
- 2) zakreślać faktyczny teren jego aktywności zawodowej;
- 3) odzwierciedlać rzeczywisty stan rzeczy (ma to być region, gdzie pracownik mobilny jest zobowiązany na stałe do przeemieszczania się, do wykonywania w jego obrębie zadań).

Przykład 4

Pani Zenobia (zamieszkała w Gdyni) pracuje jako specjalistka ds. poszukiwania klientów. Jej zadania, określone w zakresie obowiązków, polegają głównie na kontaktach telefonicznych z kontrahentami zakładu pracy, namawianiu nowych potencjalnych klientów i podmiotów do zakupu produktów firmy telefonicznie bądź przez Internet, utrzymywaniu dobrych relacji z klientami, też głównie telefonicznie, w siedzibie pracodawcy mieszczącej się w Gdyni. W tej sytuacji za miejsce pracy kobiety należy w umowie o pracę wskazać miejscowość, gdzie znajduje się siedziba zakładu, czyli Gdańsk. W podróży służbowej będzie ona zatem pozostawać poza granicami administracyjnymi Gdańska. Jeśli kiedyś Pani Zenobia wyjedzie na polecenie szefa w teren w celu rozwiązania problemu z „trudnym” klientem, będzie to delegacja i absolutnie nie będzie świadczyła o niepoprawnym określeniu

miejsca pracy w umowie o pracę. W tych okolicznościach wskazanie stacjonarnego miejsca pracy zostało poprawnie powiązane z rodzajem pracy świadczonej przez kobietę.

Przykład 5

Pan Bartek (zamieszkały w Redzie) jest zatrudniony jako przedstawiciel handlowy sieci aptek o zasięgu ogólnopolskim. Siedziba centrali pracodawcy znajduje się w Poznaniu, lecz umowa o pracę mężczyzny za miejsce jego pracy uznaje województwo zachodniopomorskie. Pracownik w obrębie tego województwa ma odwiedzać klientów zakładu, spisywać zamówienia, dostarczać drobne partie towaru, zawierać nowe umowy itd. Bez wątplenia do cech charakterystycznych pracy pana Bartka należy ciągle przemieszczanie i dlatego szef nie popełnił błędu, wyznaczając mu obszarowe miejsce pracy. W podróży służbowej handlowiec znajdzie się zatem poza granicami administracyjnymi województwa zachodniopomorskiego.

Biorąc to wszystko pod uwagę, należy odróżnić prawną pozycję pani Zenobii z przykładu 4 od statusu pana Bartka z przykładu 5. Zakładając, że oboje na polecenie swoich pracodawców wykonują czynności w województwie zachodniopomorskim, dla kobiety jest to delegacja, a dla mężczyzny przemieszczanie się w obrębie obszarowego miejsca pracy. Jej przysługują podatkowa i składkowa ulga z racji podróży służbowych (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PODOFizU, § 2 ust. 1 pkt 15 PodstWymSkłR), a on ma ewentualnie szanse na:

- 1) zwolnienia podatkowe i ubezpieczeniowe z tytułu używania prywatnego pojazdu w jazdach lokalnych do celów służbowych (art. 21 ust. 1 pkt 23b PODOFizU, § 2 ust. 1 pkt 13 PodstWymSkłR);
- 2) podatkową ulgę kwaterunkową i potencjalnie składkową (art. 21 ust. 1 pkt 19 PODOFizU, § 2 ust. 1 pkt 26 PodstWymSkłR).

Więcej na temat różnic w położeniu obu pracowników piszemy w rozdziale IX.

W orzecznictwie został również wypracowany specyficzny, elastyczny sposób określania miejsca pracy dla robotników budowlanych – tzw. **ruchome (zmiennie) miejsce pracy**. W jego

ramach szef wskazuje kilka czy kilkanaście punktów aktywności zawodowej podwładnego (np. plac budów realizowanych przez pracodawcę), z ewentualnym określeniem obszaru, gdzie mogą te punkty leżeć. Próba określenia takiej koncepcji w pierwszym rządzie musi uwzględniać konieczność nadążania wykładni prawa za zmianami, które dokonują się wraz z postępem w życiu gospodarczym i społecznym – wynika z uchw. SN z 9.12.2011 r. (II PZP 3/11, OSNAPiUS 2012, Nr 15–16, poz. 186).

Według sądów robotnicy budowlani nie są standardowymi pracownikami mobilnymi; przede wszystkim nie przemieszczają się permanentnie po określonym obszarze geograficznym, co cechuje przedstawicieli handlowych. Jednak ich praca ma nietypowy charakter z tego względu, że – choć nie polega na stałym przenoszeniu się – to rodzaj działalności gospodarczej pracodawcy w dużej mierze determinuje konieczność wykonywania zadań w różnych miejscach, przy czym nie odbywa się to incydentalnie (okazjonalnie), ale stale i przez dłuższy okres (uchw. SN z 9.12.2011 r., II PZP 3/11, OSNAPiUS 2012, Nr 15–16, poz. 186). Pracownik przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje w różnych miejscowościach może mieć w umowie o pracę określone miejsce wykonywania pracy jako miejsce, gdzie jego zakład prowadzi budowy lub innego rodzaju stałe prace, ewentualnie ze wskazaniem, na jakim obszarze geograficznym (tzw. ruchome miejsce pracy). Stałym miejscem pracy takiego pracownika jest wówczas każdorazowo to miejsce – w granicach określonych w umowie o pracę – w którym pracownik przez dłuższy czas, stale, systematycznie świadczy pracę (miejsce budowy realizowanej przez pracodawcę, cytowana uchw. SN z 9.12.2011 r.). Z kolei robotnik budowlany, z prawidłowo ustalonym ruchomym miejscem pracy, przebywa w podróży służbowej tylko wówczas, gdy otrzymał krótkotrwałe zadanie wykonania pracy:

- 1) poza takim stałym miejscem pracy, a także w czasie dojazdu do tego – nieokreślonego w umowie o pracę – miejsca i powrotu z niego (wyr. SN z 28.6.2012 r., II UK 284/11, Legalis);
- 2) ewentualnie poza umówionym obszarem geograficznym (cytowana uchw. SN z 9.12.2011 r.).

Przykład 6

Pan Wojciech (zamieszkały w Łomży) jest etatowym robotnikiem budowlanym w przedsiębiorstwie prowadzącym inwestycje we wschodniej Polsce, w województwach: podlaskim, lubelskim, podkarpackim i mazowieckim. Jego miejsce pracy umowa o pracę ustala w sposób ruchomy – jako place budów w Łomży, Białymstoku, Ostrołęce, Lublinie i Rzeszowie na obszarze działalności zakładu pracy (wskazane województwa podlaskie, lubelskie, podkarpackie i mazowieckie). W grudniu 2014 r. pracownik wykonywał obowiązki na placu budowy w Białymstoku, a od stycznia 2015 r. na placu budowy w Ostrołęce. Od nowego roku firma wdrożyła nowe, obowiązujące w całym przedsiębiorstwie wzorce dokumentów odbioru robót czy inwestycji, przekazywania prac itd. Ze względu na to, że kierownik placu budowy w Ostrołęce nie dostał modelowego pakietu dokumentów, wysłał po nie do Płocka (gdzie mieścił się ośrodek architektoniczny zakładu pracy) pana Wojciecha. Mężczyzna wyjechał w poniedziałek 5.1.2015 r. o 7.30 rano z Łomży autobusem, dojechał do Płocka, odebrał papiery i wrócił wieczorem do Ostrołęki o godz. 19.25. Został już w tej miejscowości, by rano o godz. 8.00 rozpocząć kolejną dniówkę roboczą.

Stałymi miejscami pracy pana Wojciecha w grudniu był Białystok, a w styczniu Ostrołęka. Przemieszczenie się z jednego placu budowy na drugi nie stanowi podróży służbowej. Był on natomiast w delegacji w poniedziałek 5.1.2015 r. podczas wyjazdu do Płocka i powrotu z tego miasta.

Jednak nawet ruchome miejsce pracy trzeba w miarę możliwości dokładnie sprecyzować – podać imienne punkty (place budowy, inne miejsca realizacji czy działalności zakładu) w ramach ewentualnie zakreślonego obszaru. Owe punkty aktywności pracodawcy należy scharakteryzować konkretnie (deklarując miejscowość lub adres) albo opisowo (np. następne budowy realizowane przez spółkę w ramach danej umowy inwestorskiej). Nieważna jest więc klauzula umowna zawierająca bezwarunkową zgodę pracownika na czasową zmianę miejsca pracy w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, to jest bez określenia miejscowości, w której praca miałaby być świadczona, jak również okresu, którego te zmiany dotyczą (wyr. SN z 16.12.2008 r., I PK 96/08, OSNAPIUS 2010, Nr 11–12, poz. 138).

Metodę wyznaczania ruchomego miejsca pracy można stosować do innych pracowników mobilnych, którzy:

- 1) świadczą usługi dla kontrahentów pracodawców na umówionym obszarze geograficznym, np. instalatorzy systemów zabezpieczeń, wyjazdowi informatycy (wyr. SN z 16.11.2009 r., II UK 114/09, Legalis);
- 2) utrzymują kontakty z kontrahentami zakładu pracy i pozyskują nowych klientów w miejscowościach wybranych przez siebie w ramach uzgodnionego rodzaju pracy, m.in. specjalista ds. kontaktu z kontrahentami (wyr. SN z 11.4.2001 r., I PKN 350/00, OSNAPiUS 2003, Nr 2, poz. 36).

Przykład 7

Pani Agata jest zatrudnioną na podstawie umowy o pracę „wyjazdową” serwisantką komputerową. Obowiązki wykonuje w terenie, naprawiając sprzęt klientów zakładu pracy z województwa śląskiego. Jako ruchome miejsce pracy jej angaż wskazuje konkretne miejscowości, gdzie znajdują się biura klientów pracodawcy (Bytom, Katowice, Bielsko-Biała, Jastrzębie-Zdrój, Tychy, Żory i Jaworzno) na terenie województwa śląskiego. Podane miejscowości to miejsca świadczenia pracy kobiety. W podróży służbowej znajdzie się ona zatem, gdy szef skieruje ją czasowo do pracy w innej niż podane miejscowości oraz poza granicami województwa dolnośląskiego.

Kryteria
określania
miejsca pracy
i konsekwencje

Miejsca pracy **nie wolno określać zupełnie dowolnie**. Sposób jego wyznaczenia musi łącznie spełniać następujące kryteria:

- 1) odzwierciedlać odpowiadający prawdzie stan rzeczy;
- 2) ustalać w umowie o pracę rzeczywiste miejsce codziennej aktywności zawodowej danego podwładnego;
- 3) pozostawać we właściwej korelacji z rodzajem pracy przez niego wykonywanej, z rodzajem działalności prowadzonej przez pracodawcę wynikającej z potrzeby ekonomicznej;
- 4) zachować korelację z czasem pracy zatrudnionego; ten ma mieć możliwość realizacji umówionych zadań (wliczając czas dojazdu do miejsca ich wykonywania) w ramach dobowej i tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (wyr. SN z 11.4.2001 r., I PKN 350/00, OSNAPiUS 2003, Nr 2, poz. 36).

Jeżeli strony nie określiły w umowie o pracę miejsca pracy, jest nim siedziba pracodawcy. A to dzięki odpowiedniemu zastosowaniu art. 300 KP w zw. z art. 454 § 2 KC, zgodnie z którymi o miejscu wykonywania zobowiązania mającego związek z przedsiębiorstwem (zakładem pracy) rozstrzyga miejsce, gdzie znajduje się siedziba przedsiębiorstwa (stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 29.5.2007 r., GNP-152/302-4560-274/07/PE). Nie jest to jednak równoznaczne z domniemaniem, że miejscem świadczenia pracy jest zawsze siedziba pracodawcy (wyr. SN z 1.4.1985 r., I PR 19/85, OSPiKA 1986, Nr 3, poz. 46).

Orzecznictwo

Niezynchronizowane z rodzajem pracy oznaczenie miejsca pracy może prowadzić do uznania, że postanowienie umowy o pracę dotyczące miejsca pracy jest nieważne z mocy art. 58 § 3 KC w zw. z art. 300 KP (uchw. SN (7) z 19.11.2008 r., II PZP 11/08, OSNAPiUS 2009, Nr 13–14, poz. 166).

Z powodu braku uzgodnienia czy odpowiedniego dostosowania miejsca pracy określonego w umowie o pracę do rzeczywistego miejsca pracy nie wynika, że pracownik jest w podróży służbowej tylko dlatego, iż wykonuje pracę w innym miejscu niż określone w umowie o pracę. Punktem ciężkości jest więc to, czy pracownik ma do wykonania polecone zadanie w podróży służbowej, która w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje pracę przez dłuższy czas w innym miejscu niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie (wyr. SA w Katowicach z 29.10.2013 r., III AUa 2465/12, Legalis).