

Janusz Wiśniewski

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

ORCID: 0000-0002-7795-3868

jw47@ukw.edu.pl

Miejsce wykonywania pracy w świetle przepisów prawa pracy

Wstęp

Szybki rozwój informatyki i środków komunikacji elektronicznej przyczyniły się nie tylko do globalizacji w rozmaitych sferach życia, ale prowadzą do zmian cywilizacyjnych. Stajemy się w coraz większym stopniu społeczeństwem sieci. Gospodarka globalna to w dużej mierze innowacyjna gospodarka oparta na wiedzy.

W rezultacie tych procesów zmiany następują również w sposobie i formach wykonywania pracy. W pewnym sensie także pandemia COVID-19 przyspieszyła zmiany w tym zakresie. Sytuacja, która zaistniała wiosną 2020 r., *de facto* z dnia na dzień wymusiła stosowanie pracy na odległość i w konsekwencji przyczyniła się do uregulowania pracy zdalnej w Kodeksie pracy (dalej jako k.p.). Zmienia się przede wszystkim miejsce wykonywania pracy, stąd celem artykułu jest jego analiza na gruncie przepisów prawa pracy.

Tradycyjne miejsce wykonywania pracy

Określenie „tradycyjne” użyto celowo, dla podkreślenia, że w tej części rozważań odniesiono się do miejsca wykonywania pracy przed wprowadzeniem do polskiego systemu prawnego uregulowań dotyczących zatrudnienia tymczasowego¹ i telepracy².

¹ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563), dalej jako ustawa o.z.p.t.

² Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 181, poz. 1288).

Na wstępie należy podkreślić, że choć wśród składników umowy o pracę miejsce wykonywania pracy zostało wyszczególnione (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), to jednak w k.p. nie zostało zdefiniowane³.

W literaturze przedmiotu tradycyjne miejsce pracy postrzegano jako jednostkę przestrzeni, gdzie pracownik stale rozpoczyna, wykonuje i kończy pracę⁴. Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z 1 kwietnia 1985 r.⁵ stwierdził, że miejsce wykonywania pracy stanowi jeden z istotnych składników umowy o pracę, dwustronnie uzgodniony, objęty ogólnym zakazem jednostronnej zmiany przez którąkolwiek ze stron umowy; jako miejsce pracy (w rozumieniu art. 29 k.p.) można uznawać stały punkt w znaczeniu geograficznym bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostek administracyjnego podziału kraju lub w inny dostatecznie wyrażony sposób, gdzie ma być wykonywana praca.

Walery Masewicz w głosie do orzeczenia Sądu Najwyższego z 21 marca 1983 r.⁶ podkreślał swobodę stron w określeniu miejsca pracy, które może być oznaczone na stałe bądź jako zmienne. W tym kontekście zmienność ta powinna wynikać z charakteru (rodzaju) wykonywanej pracy⁷. Zmienne miejsce wykonywania pracy odnoszono m.in. do kierowców samochodów ciężarowych i autobusów, przedstawicieli handlowych, konwojentów, którzy swoje obowiązki realizują na określonym obszarze geograficznym⁸. Pracowników wymienionych zawodów określano mianem pracowników mobilnych⁹ lub wykonujących pracę w trasie bądź też pracownikami odbywającymi częste podróże¹⁰.

Kończąc ten wątek rozważań, należy zwrócić uwagę, że k.p. z jednej strony stanowi, iż miejsce wykonywania pracy wskazuje pracodawca (art. 22 § 1

³ Jedynym aktem prawnym, w którym miejsce pracy zostało określone, jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r., Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.). Wedle § 2 pkt 7b tego rozporządzenia miejscem pracy jest wyznaczone przez pracodawcę miejsce, do którego pracownik ma dostęp w związku z wykonywaniem pracy. Jednak w piśmiennictwie podkreśla się, że we wskazanym wyżej przepisie bardziej chodzi o stanowisko pracy (miejsce w znaczeniu technicznym) niż przestrzeń związaną z wykonywaniem pracy. Zob. M. Tomaszewska, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Warszawa 2022, s. 365.

⁴ M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 110–111.

⁵ Sygn. akt I PR 19/85, OSPiKA 1986, z. 3, poz. 46.

⁶ Sygn. akt I PRN 35/83, OSPiKA 1984, z. 3, poz. 44, s. 124.

⁷ A. Patulski, [w:] G. Orłowski, A. Patulski, W. Patulski, *Prawo pracy w praktyce*, Gdańsk 2000, s. 72–73.

⁸ S. Samol, *Charakterystyka zatrudnienia mobilnego*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesora Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 263.

⁹ Ibidem, s. 264.

¹⁰ J. Kruszewska, *Wynagrodzenie za czas pracy poza siedzibą zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1980, nr 8–9, s. 64–65. Zob. także: A. Kijowski, *Prawna kwalifikacja pracowniczej podróży służbowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 8–9.

k.p.), zaś z drugiej (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) pozostawia tę kwestię do uzgodnienia z pracownikiem.

W związku z tym w piśmiennictwie wyrażono pogląd, że „miejsce wykonywania pracy jest przez strony ustalone w umowie o pracę, zaś jednostronne wyznaczanie go przez pracodawcę narusza istotę umownego charakteru stosunku pracy”¹¹.

Z kolei Arkadiusz Sobczyk zauważa, iż niespójność między art. 22 § 1 k.p. i art. 29 § 1 pkt 2 k.p. można rozwiązać na dwa sposoby. Po pierwsze, miejsce wskazane może być rozumiane jako doprecyzowanie stanowiska pracy w miejscu wykonywania pracy uzgodnionym w umowie o pracę. Po drugie, pracodawca niewątpliwie wskazuje miejsce pracy w tych przypadkach, w których korzysta z uprawnień kierowniczych, polecając wykonanie pracy poza miejscem uzgodnionym. W tym sensie, nie wskazując miejsca wykonywania pracy w sposób domniemany, akceptuje to wynikające z umowy o pracę¹².

Miejsce wykonywania pracy w świetle przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Za najistotniejszą cechą charakteryzującą zatrudnienie tymczasowe w kontekście analizowanej problematyki należy uznać to, że pracownik tymczasowy wykonuje pracę nie na rzecz pracodawcy (agencji pracy tymczasowej), lecz na rzecz pracodawcy użytkownika. W konsekwencji miejsce wykonywania pracy pracownika tymczasowego zlokalizowane jest w zakładzie pracy pracodawcy użytkownika.

Art. 9 ustawy o.z.p.t. stanowi, że w celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego, w tym m.in. miejsce wykonywania pracy tymczasowej. O treści tego uzgodnienia agencja zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej przed zawarciem z nią umowy o pracę (art. 11 ustawy o.z.p.t.).

Z powyższego wynika, że miejsce wykonywania pracy pracownika tymczasowego zostało uzgodnione między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej. Na tym tle rodzi się pytanie, czy powyższe uzgodnienie nie narusza istoty art. 29 k.p. – wszak w myśl tego przepisu miejsce pracy jest przedmiotem obustronnych uzgodnień stron, zaś pracodawca użytkownik nie jest stroną umowy o pracę zawieranej z pracownikiem tymczasowym.

¹¹ M. Tomaszewska, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit., s. 236. Autorka podkreśla, że przepisy k.p. co prawda zezwalają na jednostronną zmianę treści stosunku pracy, lecz ma to charakter przejściowy (np. art. 42 § 4 k.p.) i w tych granicach możliwa jest realizacja swobody przed pracodawcą. Zob. także: Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 28 i nast.

¹² A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 30.

Nadto z art. 13 ustawy o.z.p.t. wynika, że umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać m.in. warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności warunki wskazane w art. 9 ust. 1 pkt 5, a więc wcześniej już uzgodnione miejsce wykonywania pracy.

W ocenie autora niniejszych rozważań uzgodnienie między agencją pracy tymczasowej a prawodawcą użytkownikiem warunków zatrudnienia pracownika tymczasowego, w tym m.in. miejsca wykonywania pracy i przekazanie treści tych uzgodnień osobie, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, stanowi ofertę zawarcia umowy¹³. Zważywszy na treść uzgodnień dotyczących warunków zatrudnienia pracownika tymczasowego (art. 9 ustawy o.z.p.t.), wypada zaakcentować, że oferta zawarcia umowy przekazana osobie, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, zawiera istotne postanowienia tej umowy¹⁴.

Osoba, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, po otrzymaniu oferty powinna rozważyć, czy warunki umowy, w tym miejsce wykonywania pracy, spełniają jej oczekiwania.

Oferta ma charakter stanowczego oświadczenia woli¹⁵, co oznacza, że wiążąc oferenta, zatem adresat może przez przyjęcie oferty doprowadzić do zawarcia umowy o pracę. Warto zaakcentować, że istnieje możliwość przyjęcia oferty z zastrzeżeniami lub uzupełnieniem jej treści.

Zawarcie umowy o pracę w trybie ofertowym następuje w chwili otrzymania przez agencję pracy tymczasowej oświadczenia osoby, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, o przyjęciu oferty. Wówczas to na agencji zatrudnienia ciąży obowiązek zawarcia umowy o pracę zgodnie z postanowieniami art. 29 § 2 k.p.

Powyższe rozważania uprawniają do konstatacji, że ofertowy tryb nawiązania umowy o pracę nie pozbawia prawa pracownika tymczasowego do uzgodnienia miejsca wykonywania pracy. Wszakże istota trybu ofertowego¹⁶ polega na tym, że strony zawierają umowę na podstawie wyodrębnionych i autonomicznych oświadczeń woli – agencja przedstawia stanowczą propozycję jej zawarcia, zaś osoba, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, aprobując ją przyjmuje¹⁷.

¹³ Zob. K.W. Baran, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit., s. 33–54.

¹⁴ Por. Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2009, s. 296 i nast.

¹⁵ Por. S. Grzybowski, *Prawo cywilne, Zarys części ogólnej*, Warszawa 1974, s. 222; ibidem, s. 296.

¹⁶ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. 2: Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 9–10.

¹⁷ B. Garlik, *Procedura zawierania umowy na tle ogólnych przepisów prawa cywilnego*, Kraków 1977, s. 45–47.

Z punktu widzenia miejsca wykonywania pracy pracownika tymczasowego istotne znaczenie ma dopuszczalność stosowania przepisów k.p. regulujących pracę zdalną. *De lege lata* fundamentalne znaczenie w tej materii posiadają postanowienia art. 5 ustawy o.z.p.t. Przepis ten statuuje, że w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i innymi przepisami odrębnymi stosuje się przepisy prawa pracy. Odesłanie do tychże przepisów jest szersze od odesłania do k.p., który stanowi wprawdzie podstawowe, ale nie jedyne źródło prawa pracy. Z drugiej strony ustawa nie odsyła do wszystkich przepisów prawa pracy, lecz tylko tych dotyczących „odpowiednio pracownika i pracodawcy”¹⁸.

Uwzględniając powyższe, praca tymczasowa może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika tymczasowego i każdorazowo w uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika tymczasowego, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, przy czym w zatrudnieniu tymczasowym status pracodawcy *sensu largo* ma agencja pracy tymczasowej¹⁹, zaś status pracodawcy *sensu stricto* (w ujęciu funkcjonalnym) ma pracodawca użytkownik²⁰. Zatem zagadnieniem wymagającym rozważenia jest kwestia, z którym z tych pracodawców pracownik tymczasowy uzgadnia wskazane przez siebie miejsce wykonywania pracy tymczasowej.

W tym kontekście należy podkreślić, że atrybuty tradycyjnie przysługujące pracodawcy, tj. prawo wyznaczania zadań i kontrolowania ich wykonywania, w zatrudnieniu tymczasowym przysługują pracodawcy użytkownikowi (art. 14 ust.1 ustawy o.z.p.t.).

Jak wcześniej wspomniano, określenie miejsca, w którym pracę będzie wykonywać pracownik tymczasowy, jest jednym z elementów umowy zawieranej przez pracodawcę użytkownika z agencją pracy tymczasowej (art. 9 ust. 1 pkt 5 ustawy o.z.p.t.). Można zatem powiedzieć, że uprawnienie dyrektywne w tym zakresie jest realizowane przez pracodawcę użytkownika przy współpracy z agencją. Stąd też należy przyjąć, że jeżeli charakter pracy, do której świadczenia zatrudniono pracownika tymczasowego, wymaga czasowego powierzenia czynności do wykonania w innym miejscu niż wskazane w umowie o pracę, to dla pracownika tymczasowego wiążące będzie polecenie pracodaw-

¹⁸ Poza tym zawarte są w niej dwa odesłania konkretne: w art. 9 ust. 2b do przepisów k.p. stosowanych odpowiednio (dział X rozdział VIII – art. 237²–237⁵ k.p.) w zakresie sposobu i terminu szkoleń bhp; w art. 16 ust.1 do art. 18^{3d} k.p. co do wysokości odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Już z tej normatywnie wyznaczonej relacji między przepisami prawa pracy i przepisami ustawy wynika, że zatrudnienie tymczasowe podlega regulacji powszechnej, aczkolwiek z wyjątkami przewidzianymi w ustawie.

¹⁹ Por. na temat statusu agencji pracy tymczasowej: W. Sanetra, *Praca tymczasowa – zatrudnienie czy pośrednictwo pracy*, [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 327.

²⁰ Por. art. 15 ust. 1 ustawy o.z.p.t.

cy użytkownika. Wskazywać na to może art. 9 ust. 3 pkt 3 ustawy o.z.p.t., w świetle którego pracodawca użytkownik może przejąć obowiązek pracodawcy dotyczący wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Nadto, mając na uwadze proces organizacji pracy w przedsiębiorstwie użytkownika, należy uznać, że może on dokonywać zmian miejsca pracy, w którym pracownik wykonuje pracę, pod warunkiem że nie spowodują one pogorszenia sytuacji tego pracownika (tzw. zmiany nieistotne²¹).

Powyższe rozważania odnoszą się jednak do zmiany miejsca wykonywania pracy w obrębie zakładu pracy pracodawcy użytkownika. Natomiast w przypadku pracy zdalnej pracownik tymczasowy wskazuje miejsce wykonywania pracy poza zakładem pracy, zwłaszcza może to być miejsce pod adresem zamieszkania pracownika tymczasowego. Miejsce to każdorazowo uzgadnia z agencją pracy tymczasowej, która jest stroną umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym. Z kolei stanowisko agencji w tej kwestii niewątpliwie będzie podjęte we współpracy z pracodawcą użytkownikiem. W przypadku akceptacji miejsca wykonywania pracy tymczasowej wskazanego przez pracownika tymczasowego znajdzie to odzwierciedlenie w porozumieniu stron zatrudnienia tymczasowego, które stanowić będzie aneks do umowy o pracę.

Miejsce wykonywania pracy w świetle przepisów regulujących telepracę

Rozdział II b (67⁵–67¹⁷ k.p.) został uchylony ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw²². Autor jednak postanowił dokonać analizy tych przepisów z uwagi na ich nader istotne znaczenie w kontekście miejsca wykonywania pracy. Wszak po raz pierwszy przepisy prawa pracy stanowiły, że praca może być regularnie wykonywana poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (67⁵ k.p.).

W świetle definicji zawartej w art. 67⁵ k.p. praca w warunkach telepracy mogła być wykonywana w dowolnej lokalizacji „poza zakładem pracy”. Oczywiście mogła być wykonywana również w miejscu zamieszkania telepracownika, co znajdowało odzwierciedlenie w regulacjach szczegółowych.

²¹ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 149.

²² Przy czym zgodnie z art. 17 wyżej wymienionej ustawy warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶ ustawy zmienionej, mogą być stosowane nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Również przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy może być wykonywana praca w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67⁶ §§ 5–7 zmienionej ustawy.

W tym kontekście art. 67¹⁴ k.p. dopuszczał kontrolę w domu telepracownika, zaś art. 67¹⁷ k.p. precyzował obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Co istotne, z teoretycznego punktu widzenia ustawodawca nie traktował pracy w miejscu zamieszkania telepracownika priorytetowo, natomiast na jej użytek k.p. modyfikował niektóre obowiązki związane z pracą²³.

Warto również podkreślić, że określając miejsce wykonywania pracy telepracownika, ustawodawca odnosił się do zakładu pracy, a nie siedziby pracodawcy. Było to ujęcie właściwie, nawiązujące do treści art. 22 k.p., z którego wynika, że stosunek pracy jest realizowany w miejscu wskazanym przez pracodawcę²⁴.

Z powyższych rozważań wynika, że miejsce wykonywania pracy w warunkach telepracy, a więc „poza zakładem pracy”, mogło mieć charakter miejsca stałego, np. odpowiednio wyposażone telecentrum²⁵, miejsce zamieszkania telepracownika. Telepraca mogła też przybrać postać pracy nomadycznej (czyli „pracy w ruchu”).

Określenie przez ustawodawcę miejsca wykonywania pracy telepracownika w sposób negatywny (67⁵ § 1 k.p.) nasuwało pytanie o sposób jego określenia w umowie o pracę lub w porozumieniu, o którym mowa w art. 67⁷ § 3 k.p. Według Arkadiusza Sobczyk okieślenie miejsca pracy telepracownika, w przypadku kiedy miała ona charakter stały, wymagało co do zasady bardzo precyzyjnego adresu. Wiązało się to przede wszystkim z realizacją uprawnień kontrolnych pracodawcy oraz jego obowiązkami w zakresie instalacji sprzętu²⁶.

Powyższy sposób określenia miejsca wykonywania pracy telepracownika nie znajdował zastosowania w przypadku telepracy nomadycznej, w której stałe miejsce wykonywania pracy nie występowało.

W tej sytuacji strony mogły ustalić, że pracownik będzie wykonywał pracę regularnie poza zakładem pracy w warunkach telepracy nomadycznej. Praca w tym przypadku polegała w decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca (miejscowości) w celu wykonywania zajęć będących przedmiotem pracowniczego zobowiązania, a więc stanowiła integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach „ruchomego miejsca pracy” (stanowiska roboczego) i konsekwentnie w całości była kwalifikowana jako czas pracy²⁷. Powyższy sposób wykonywania pracy

²³ L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2020, nr 10, s. 5.

²⁴ A. Sobczyk, op. cit., s. 21.

²⁵ W piśmiennictwie wyrażono wątpliwość, czy podejmowanie pracy w telecentrum jest telepracą w świetle 67⁵ k.p. Zob. E. Pietrzak, *W kwestii ustawowej definicji telepracy i telepracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 11.

²⁶ A. Sobczyk, op. cit., s. 30.

²⁷ Uzasadnienie wyroku SN z 3 grudnia 2009 r., sygn. akt II PK 138/09, Lex nr 580/38.

przez telepracownika opierał się w dużej mierze na jego samodzielności w zakresie wyboru miejsca pracy w ramach permanentnego przemieszczania się.

Przyznanie powyższych kompetencji nie tylko nie stawiało telepracownika w sytuacji gorszej w stosunku do innych pracowników, ale również mogło stanowić narzędzie do realizowania jego interesu, jakim było dostosowanie miejsca wykonywania pracy do jego preferencji. Dodać zresztą należy, że swoboda wyboru miejsca wykonywania pracy była o tyle ograniczona, że miała ono spełniać wymogi niezbędne do wykonywania pracy przy użyciu środków komunikacji elektronicznej²⁸. Warto także podkreślić, iż nie był to pierwszy przypadek w prawie pracy delegowania pracownikowi pewnej swobody w zakresie sposobu organizacji obowiązków pracowniczych. Podobny model delegowania decyzji w sferze organizacji pracy leży u podstaw koncepcji zadaniowego czasu pracy²⁹. Z art. 140 k.p. wynika bowiem, iż system zadaniowego czasu pracy wprowadzić można w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Stąd też uzasadnione było jego zastosowanie w szczególności do telepracowników wykonujących obowiązki w ramach telepracy nomadycznej.

Telepracownik, który w ramach telepracy nomadycznej realizował obowiązki pracownicze w różnych miejscach w niejednakowej porze, wedle swojego wyboru w ramach ustalonego rodzaju pracy (dzięki środkom komunikacji elektronicznej), pozostawał w uzgodnionych dniach lub godzinach do dyspozycji pracodawcy. Stąd też regularne wykonywanie pracy poza zakładem pracy w ramach telepracy w żadnym przypadku nie redukowało zwierzchnictwa typowego dla stosunku pracy wyłącznie do wyznaczania zadań i kontrolowania rezultatów³⁰. Zmieniło natomiast formę jego sprawowania.

Pozostając jeszcze przy miejscu wykonywania pracy przez telepracownika, warto podkreślić, że z art. 67⁵ k.p. wynikało, iż praca w warunkach telepracy nie musi być wykonywana „stale poza zakładem pracy”, a może być regularnie. W praktyce oznaczało to, że pracownik wykonujący pracę co drugi tydzień poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej wypełnia dyspozycję art. 67⁵ k.p. i może mieć status telepracownika. W tym przypadku pojawiała się zagadnienie występowania dwóch miejsc wykonywania pracy.

²⁸ A. Sobczyk, op. cit., s. 31.

²⁹ Ibidem.

³⁰ Szerzej: A.M. Świątkowski, *Telepraca – specyfikacja zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 5; L. Mitrus, *Telepraca jako nowa forma zatrudnienia*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2001, nr 3.

Miejsce wykonywania pracy zdalnej w warunkach przeciwdziałania COVID-19

Uchylony art. 3 ustawy³¹ z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw³² w ust. 1 stanowił, że „w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemiologicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)”. Zaś z ust. art. 3 u.s.r.z.z.³³ wynikało, że wykonywanie pracy zdalnej mogło zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

Z powyższej definicji wynika, że miejsce wykonywania pracy zdalnej z teoretycznego punktu widzenia było bardziej elastyczne niż w przypadku telepracy i to zarówno w kontekście podmiotowym, jak i przedmiotowym. W kontekście przedmiotowym praca zdalna nie była ograniczona do obowiązków pracowniczych realizowanych za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość³⁴. Zaś w kontekście podmiotowym mogli ją wykonywać wszyscy pracownicy (również telepracownik, jak i pracownik tymczasowy) oraz funkcjonariusze wskazanych służb mundurowych³⁵. Jedyłą przesłanką, aczkolwiek nader istotną, która ograniczała elastyczność miejsca wykonywania pracy w warunkach pracy zdalnej, było „przeciwdziałanie COVID-19”. Przesłanka ta korespondowała z założeniami u.s.r.z.z., która

³¹ Mocą art. 14 ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

³² Dz.U. z 2020 r., poz. 374 ze zm., dalej jako u.s.r.z.z.

³³ Art. 3 u.s.r.z.z. został uzupełniony ustępami 3–8 w tzw. tarczy antykryzysowej 4.0, tj. w ustawie z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 1086).

³⁴ Obejmowała również wykonywanie części wytwórczych lub usług materialnych. Z tej perspektywy pracę zdalną można było wręcz postrzegać jako kategorię nadrzędną w stosunku do telepracy i pracy nakładczej. Szerzej: L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10 s. 4 i 8 oraz cytowane tam opracowania.

³⁵ Bez względu na wielkość zakładu pracy czy też rodzaj prowadzonej działalności. Przykładowo praca zdalna znalazła zastosowanie w oświacie i w szkolnictwie wyższym. Zob. L. Mitrus, *Praca zdalna... Część 1*, s. 8.

zmierzała m.in. do zapobiegania i zwalczania zakażenia wirusem SARS-CoV-2. Chociaż z art. 3 u.s.r.z.z. nie wynikało to bezpośrednio, jednak uwypuklenie w tym przepisie „możliwości lokalowych po stronie pracownika” pośrednio potwierdzało, że miejsce wykonywania pracy w warunkach pracy zdalnej będzie lokalizowane z reguły w domu pracownika.

W kontekście przeciwdziałania COVID-19 preferowanie miejsca wykonywania pracy w domu pracownika należy uznać za racjonalne, bowiem dystansowanie społeczne stanowiło niewątpliwie istotne narzędzie profilaktyki i zmniejszało ryzyko rozprzestrzeniania się wirusa³⁶.

Należy jednak podkreślić, że zgodnie z komentowanym przepisem pracodawca mógł polecić świadczenie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, a więc poza miejscem uzgodnionym przez strony w umowie o pracę. Zatem podkreślanie w piśmiennictwie, że ustawodawca w art. 3 u.s.r.z.z. usankcjonował możliwość wykonywania obowiązków pracowniczych „poza siedzibą pracodawcy”³⁷ czy też „poza zakładem pracy”³⁸ nie w pełni przekonuje, bowiem w myśl tego przepisu miejsce wykonywania pracy w warunkach pracy zdalnej mogło być również zlokalizowane „w zakładzie pracy”. Przykładowo art. 3 u.s.r.z.z. mógłby znaleźć zastosowanie do telepracownika, którego stałe miejsce wykonywania pracy, zgodnie z umową o pracę, było zlokalizowane w domu. W sytuacji zagrożenia COVID-19 telepracownik mógłby otrzymać polecenie pracodawcy, żeby przez czas z góry oznaczony wykonywał pracę w zakładzie pracy – gdzie zagrożenie COVID-19 nie występowało. Reasumując, telepracownik wykonywałby pracę „poza miejscem jej stałego wykonywania”, a więc w warunkach pracy zdalnej (art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z.).

Miejsce wykonywania pracy w świetle przepisów k.p. regulujących pracę zdalną

Artykuł 67¹⁸ k.p. stanowi, że 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 (praca zdalna).

Z powyższego przepisu wynika, że ustawodawca usankcjonował możliwość wykonywania pracy w sferze prywatnej pracownika. W tym miejscu warto zaakcentować, że już na gruncie tarczy antykryzysowej sednem pracy zdalnej stała się praca w domu. Gwoli sprawiedliwości należy jednak podkreślić, że w warunkach zamknięcia całych sektorów gospodarki praca zdalna była je-

³⁶ Ibidem, s. 4.

³⁷ Ibidem.

³⁸ Ibidem, s. 7.

dyną możliwością konfigurowania działalności zakładu pracy. W praktyce ten właśnie element przesądził, że praca zdalna znalazła tak szerokie zastosowanie³⁹.

Użycie przez ustawodawcę określenia „pod adresem zamieszkania pracownika” nie odnosi się do rodzaju nieruchomości ani tytułu własności. Usuwa więc kontrowersje z tym związane, a przede wszystkim uwypukla, że standardem jest realizacja obowiązków pracowniczych w przestrzeni prywatnej pracownika. Tezę tę wzmocnia fakt, że inicjatywę wskazywania miejsca wykonywania pracy ustawodawca przyznał pracownikowi oraz regulacje zawarte w art. 67²⁴ k.p., zwłaszcza w pkt 2 i 3.

Przyjmując, że miejscem wykonywania pracy zdalnej będzie najczęściej sfera prywatna pracownika, to zgodnie z art. 67¹⁸ k.p. pracownik może wskazać inne miejsce wykonywania pracy, na które pracodawca wyraził zgodę⁴⁰. W tym miejscu uprawnionym wydaje się pytanie, czy praca zdalna może przybierać postać pracy nomadycznej. Wątpliwość ta wynika z faktu użycia przez ustawodawcę określenia „praca może być wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika”. Uwzględniając, że praca zdalna może być wykonywana w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, to nie ma przeszkód prawnych, aby pracownik wskazał „ruchome miejsce wykonywania pracy”.

Warto także podkreślić, że zgodnie z komentowanym przepisem praca zdalna może być częściowo wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika. Strony zatem mogą ustalić, że praca zdalna będzie łączona z pracą wykonywaną w zakładzie pracy. Wówczas pojawia się zagadnienie występowania dwóch miejsc wykonywania pracy przez danego pracownika.

Z art. 67¹⁹ k.p. wynika, że praca zdalna w sytuacjach wyszczególnionych w tym przepisie może być wykonywana na polecenie pracodawcy, jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy. Z przepisu tego jednoznacznie wynika, że ustawodawca miejsce wykonywania pracy zdalnej w pierwszej kolejności sytuuje pod adresem zamieszkania pracownika. Zatem, co istotne, z teoretycznego punktu widzenia ustawodawca traktuje pracę zdalną wykonywaną pod adresem zamieszkania pracownika priorytetowo.

Konkludując, miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie uzgodnione z pracodawcą, tj. zaakceptowane przez niego. Co do zasady będzie to miejsce pod adresem zamiesz-

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Ta część definicji ma kluczowe znaczenie dla odróżnienia pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny. Oznacza to, że pracownik, który całość lub część swoich obowiązków służbowych wykonuje poza zakładem pracy, nie będzie pracownikiem wykonującym pracę zdalną, jeśli jego miejsce wykonywania pracy zostało wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem (w umowie o pracę) lub zostało wskazane doraźnie na mocy polecenia pracodawcy (np. polecenie pracownikowi podróży służbowej).

kania pracownika lub inne wybrane miejsce (miejsca), na które pracodawca wyraził zgodę. Ta część definicji (art. 67¹⁸ k.p.) ma kluczowe znaczenie dla odróżnienia pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny. Oznacza to, że pracownik, który całość lub część swoich obowiązków służbowych wykonuje poza zakładem pracy, nie będzie pracownikiem wykonującym pracę zdalną, jeśli jego miejsce wykonywania pracy zostało wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem (w umowie o pracę).

W konsekwencji z pracą zdalną w art. 67¹⁸ k.p. mamy do czynienia tylko wówczas, gdy miejsce wykonywania pracy jest wskazane przez pracownika. Innymi słowy miejsce wykonywania pracy wskazane przez pracownika i zaakceptowane przez pracodawcę jest jedyną przesłanką determinującą pracę zdalną.

Zatem jeżeli uzgodnienia między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej następuje przy zawieraniu umowy o pracę (art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p.), wówczas z treści umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) powinno jednoznacznie wynikać, że uzgodnione przez strony miejsce wykonywania pracy zostało wskazane przez pracownika. Tożsame postanowienie powinno znaleźć się w „porozumieniu stron umowy o pracę”, w przypadku gdy uzgodnienie między stronami dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika ma miejsce w trakcie zatrudnienia pracownika (art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p.).

Analiza miejsca wykonywania pracy w świetle przepisów prawa pracy pozwala stwierdzić:

- po pierwsze – miejsce wykonywania pracy jest przedmiotem obustronnych uzgodnień stron i stanowi istotny element umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). Strony w tym zakresie dysponują dużą swobodą;

- po drugie – miejsce pracy może być zlokalizowane:

1. w zakładzie pracy:

- a) pracodawcy pracownika (tradycyjne miejsce wykonywania pracy i najczęstsze),

- b) innego pracodawcy (art. 174¹ k.p.),

- c) pracodawcy użytkownika (art. 2 ustawy o.z.p.t.);

- 2) poza zakładem pracy ze względu na rodzaj pracy:

- a) praca w budownictwie,

- b) praca w transporcie,

- c) praca mobilna, np. przedstawiciel handlowy, serwisant, konwojent – którzy swoje obowiązki realizują na określonym obszarze geograficznym;

- 3) poza zakładem – na mocy uprzednio art. 67⁵ k.p. a obecnie art. 67¹⁸ k.p.:

- a) w miejscu stałym, zwłaszcza pod adresem zamieszkania pracownika, ale również w telecentrum czy też telelokalu,

- b) w miejscu ruchomym – wówczas gdy praca zdalna przybiera postać pracy nomadycznej.

W tym miejscu warto przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., sygn. akt I PK 230/07⁴¹, w którym stwierdził, że zakres wyrażenia „miejsce wykonywania pracy” (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jest szerszy niż zakres nazwy „stałe miejsce pracy” (art. 775 § 1 k.p.); spełnienie wymagania przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. może polegać na wskazaniu „stałego miejsca pracy”, na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca (miejsc) pracy bądź na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy w sposób dostatecznie określony.

Jak już wyżej podkreślono, miejsce pracy jest przedmiotem obustronnych uzgodnień stron i stanowi istotny element umowy o pracę, którego jednostronnie nie można zmienić. Wyjątek od tej zasady z wynika art. 67²² § 1 k.p. W myśl tego przepisu w przypadku podjęcia pracy zdalnej – zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p. (a więc w trakcie zatrudnienia) – każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy⁴² (w konsekwencji poprzedniego miejsca wykonywania pracy).

Uwagi końcowe

Wykonywanie pracy w warunkach ówczesnej telepracy i obecnie w warunkach pracy zdalnej niewątpliwie uelastycznia miejsce wykonywania pracy. Owo uelastyczenie przejawia się w dowolnej lokalizacji miejsca wykonywania pracy – poza zakładem pracy, w tym pod adresem zamieszkania pracownika. Ograniczenie wykonywania pracy na odległość co do zasady może stanowić rodzaj wykonywanej pracy przez pracownika (art. 67³¹ § 4 k.p.) lub organizacyjna pracy (art. 67²² § 2 k.p.). Nader istotne jest, że w przypadku pracy zdalnej inicjatywa wskazania miejsca wykonywania pracy należy do pracownika.

Reasumując, elastyczność miejsca wykonywania pracy należy postrzegać jako istotę wykonywania pracy zdalnej, której stosowanie zależy od zgodnej woli pracownika i pracodawcy⁴³. Dlatego też usankcjonowanie pracy zdalnej w k.p. (tak jak ówczesnej telepracy) nie rodzi potrzeby modyfikacji tradycyjnej koncepcji stosunku pracy⁴⁴.

⁴¹ OSP 2009, Nr 13–14, poz. 176.

⁴² Zgodnie z art. 67²² § 2 k.p. pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p., chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

⁴³ Wyjątek od tej zasady stanowi art. 67¹⁹ § 3 k.p. (praca zdalna na polecenie pracodawcy).

⁴⁴ W literaturze przedmiotu zaprezentowano stanowisko odmienne. Por. L. Mitrus, *Praca zdalna... Część 2*, s. 6.

Wykaz literatury

- Baran K.W., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
- Garlik B., *Procedura zawierania umowy na tle ogólnych przepisów prawa cywilnego*, Wyd. UJ, Kraków 1977.
- Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2000.
- Grzybowski S., *Prawo cywilne, Zarys części ogólnej*, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1974.
- Kijowski A., *Prawna kwalifikacja pracowniczej podróży służbowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 8–9.
- Kruszewska J., *Wynagrodzenie za czas pracy poza siedzibą zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1980, nr 8–9.
- Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, PWN, Warszawa 1977.
- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.
- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2020, nr 10.
- Mitrus L., *Telepraca jako nowa forma zatrudnienia*, „Transformacje Prawa Prywatnego” 2001, nr 3.
- Patulski A., [w:] G. Orłowski, A. Patulski, W. Patulski, *Prawo pracy w praktyce*, ODiDK, Gdańsk 2000.
- Pietrzak E., *W kwestii ustawowej definicji telepracy i telepracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 11.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008.
- Radwański Z., *Prawo cywilne – część ogólna*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
- Samol S., *Charakterystyka zatrudnienia mobilnego*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Sanetra W., *Praca tymczasowa – zatrudnienie czy pośrednictwo pracy*, [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
- Sobczyk A., *Telepraca w prawie polskim*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
- Świątkowski A.M., *Telepraca – specyfikacja zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 5.
- Tomaszewska M., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, PWN, Warszawa–Kraków 1986.

Summary

Work performance in the light of the Labour Law provisions

Keywords: labour law, employment relation, remote work, telework, temporary employment, place of performing work.

The paper discusses legal provisions related to temporary work, telework and remote work in the context of the place of performance of the work. The author holds the view that the essence of the mentioned forms of carrying out work lies in the location of the place of performance of the work outside the employing establishment, including at the place of the employee's residence, and consequently in its flexibilisation. Nevertheless, the said flexibilisation of the place of performance of the work does not raise the need to modify the traditional concept of the employment relation (Article 22 of the Labour Code). According to Article 67¹⁸ of the Labour Code, the place of performance of the work indicated by the employee and acceded to by the employer constitutes the only obligatory premise that determines remote work. Where the agreement between the parties to the employment contract on the performance of the remote work is made upon the conclusion of the contract (Article 67¹⁹ § 1 point 1 of the Labour Code), the circumstance that the agreed place of performance of the work was indicated by the employee should unequivocally be deducible from the wording of the said contract (Article 29 § 1 point 2 of the Labour Code). In the case where the agreement between the parties to the employment contract on the performance of remote work was made in the course of the employment (Article 67¹⁹ § 1 point 2 of the Labour Code), the circumstance that the agreed place of work was indicated by the employee should be reflected in the wording of the mutual consent between the parties to the employment contract.

