

Akademia prawa pracy cz. 1286

## Kiedy jako miejsce wykonywania pracy przez pracownika można wskazać województwo



**Bartłomiej Raczkowski**

Partner, Raczkowski i Wspólnicy

**Czy w umowie o pracę jako miejsce pracy możemy wskazać większy obszar geograficzny i kiedy będzie to korzystne zarówno dla pracodawcy, jak i zatrudnionego?**

Obowiązek określenia w umowie miejsca pracy wynika wprost z art. 29 par.1 pkt 1 kodeksu pracy. Istnieje kilka możliwości jego zdefiniowania. Miejscem pracy może być stały

punkt, np. miejscowość, gdzie siedzibę ma pracodawca i gdzie pracownik stale świadczy pracę. Możliwe jest również wskazanie, że jest nim konkretny obszar, np. określone województwo, powiat lub kilka takich jednostek podziału administracyjnego. Będzie tak w przypadku zatrudnionych, których praca wymaga przemieszczania się po większym terenie. Klasycznym przykładem takiego pracownika jest przedstawiciel handlowy, odpowiedzialny za kontakty z klientami na danym obszarze.

Prawidłowe określenie w umowie miejsca pracy ma bardzo duże znaczenie praktyczne, gdyż to od niego może zależeć, czy pracownik nabe-

dzie prawo do wielu świadczeń. Przede wszystkim zatrudniony przemieszczający się po terytorium, które stanowi jego miejsce pracy, nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77<sup>o</sup> par.1 k.p., a więc nie przysługują mu np. diety. Jeżeli więc w umowie z takim mobilnym podwładnym jako miejsce pracy wskażemy np. województwo małopolskie, to dopiero wyjazd poza jego granice będzie stanowił podróż służbową i będzie się wiązał z obowiązkiem wypłaty takich dodatkowych świadczeń. Z drugiej jednak strony cały czas podróży po terenie określonym w umowie o pracę jako miejsce pracy, a więc również czas dojazdu do klienta i czas

powrotu, będzie stanowił jego czas pracy. Może to się wiązać z koniecznością zapłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Niezwykle istotne jest więc rozważne określenie miejsca pracy. Powinno ono odpowiadać rzeczywistym okolicznościom świadczenia pracy i odzwierciedlać faktyczny zakres terytorialny obowiązków zatrudnionego. Choć Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość bardzo szerokiego zdefiniowania miejsca pracy (uchwała z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009/13 – 14/166), uważam, że może mieć to miejsce jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

**not. MJ**