

MIEJSCE PRACY JAKO ISTOTNY ELEMENT UMOWY O PRACĘ

Daniel Książek

MONOGRAFIE LEX



a Wolters Kluwer business

MIEJSCE PRACY JAKO ISTOTNY ELEMENT UMOWY O PRACĘ

Daniel Książek

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2013

Stan prawny na 1 września 2013 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Opracowanie redakcyjne

Dagmara Wachna

Łamanie

Wolters Kluwer SA

Układ typograficzny

Marta Baranowska

.....
Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej
w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.
A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.
.....

prawoLubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ

Więcej na www.legalnakultura.pl

POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2013

ISBN 978-83-264-4407-4

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przykoppowa 33

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Mamie Marii oraz pamięci Ojca Kazimierza

Spis treści

Wykaz skrótów / 13

Wprowadzenie / 15

Rozdział I

Pojęcie i podział wyrażenia „miejsce pracy” / 21

1. Uwagi wprowadzające / 21
2. Model główny podziału miejsca pracy / 25
 - 2.1. Miejsce stałego wykonywania pracy / 25
 - 2.1.1. Miejsce wykonywania poszczególnych czynności pracowniczych / 26
 - 2.2. Miejsce pracy w znaczeniu technicznym / 26
3. Model uzupełniający podziału miejsca pracy / 27
4. Metodologiczna analiza zaprezentowanych modeli definiowania pojęcia miejsca pracy oraz jego zakresów znaczeniowych / 28
5. Propozycje systematyki oraz definicji pojęcia miejsca pracy / 30
 - 5.1. Pojęcie miejsca pracy w znaczeniu prawnym oraz *ratio* jego podziału / 30
 - 5.1.1. Stałe miejsce pracy / 37
 - 5.1.1.1. Historyczne ujęcie koherencji zakresu pojęcia siedziby zakładu pracy z zakresem pojęcia stałego miejsca pracy w znaczeniu prawnym / 41
 - 5.1.2. Niestale miejsce pracy / 46
 - 5.2. Miejsce pracy w znaczeniu komunikacyjno-fizycznym / 47
 - 5.3. Miejsce pracy w znaczeniu organizacyjno-technicznym / 49

6. Stanowisko pracy / 50
7. Podsumowanie / 51

Rozdział II

Charakter prawny miejsca pracy jako elementu treści umowy o pracę / 55

1. Uwagi wprowadzające / 55
2. Miejsce pracy jako element treści umowy o pracę / 56
 - 2.1. Cywilistyczna, tradycyjna koncepcja podziału elementów treści czynności prawnej na gruncie umowy o pracę / 57
 - 2.2. Normatywne umiejscowienie elementów treści umowy o pracę / 61
3. Podsumowanie / 62

Rozdział III

Metodologia określenia miejsca pracy / 63

1. Uwagi wprowadzające / 63
2. Swoboda stron w kształtowaniu elementu miejsca pracy w umowie o pracę / 64
 - 2.1. Podstawa normatywna / 65
 - 2.1.1. Kryteria delimitacji / 67
 - 2.2. Dysymulacja miejsca pracy / 71
 - 2.3. Błąd co do elementu miejsca pracy / 73
3. Kryteria określania miejsca pracy / 74
 - 3.1. Zgodna wola, zamiar stron oraz okoliczności towarzyszące nawiązywaniu umowy o pracy / 76
 - 3.2. Kryterium rodzaju pracy / 77
 - 3.3. Zasady współżycia społecznego / 86
 - 3.4. Kryterium czasu / 87
 - 3.4.1. Czas dojazdu do i z pracy / 87
 - 3.4.2. Czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. Prawo do wypoczynku / 94
 - 3.5. Godność pracownika / 95
 - 3.6. Siedziba pracodawcy / 96
4. Podsumowanie / 98

Rozdział IV

Zmiana miejsca pracy / 100

1. Uwagi wprowadzające / **100**
2. Dyrektywna zmiana miejsca pracy / **101**
 - 2.1. Zmiana miejsca pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego / **101**
 - 2.2. Powierzenie innej pracy / **105**
 - 2.3. Zmiana miejsca pracy jako efekt podróży służbowej / **109**
 - 2.4. Zmiana miejsca pracy jako efekt podróży niesłużbowej / **109**
 - 2.4.1. Czasowe oddelegowanie pracownika do pracy w innym niż ustalone miejscu pracy na podstawie art. 29¹ k.p. / **110**
3. Dwustronna – dorozumiana zmiana miejsca pracy / **111**
 - 3.1. Porozumienie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą / **111**
 - 3.2. Zmiana miejsca pracy w wyniku porozumienia pracodawców / **114**
4. Zakaz zmiany miejsca pracy jako element ochrony zdrowia pracownika / **115**
5. Podsumowanie / **119**

Rozdział V

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z wykonywaną pracą / 120

1. Uwagi wprowadzające / **120**
2. Miejsce pracy jako element dyferencjacji w wynagradzaniu pracowników / **121**
 - 2.1. Płaszczyzny oddziaływania elementu miejsca pracy na element wynagrodzenia za pracę / **121**
 - 2.1.1. Dyferencjacja na płaszczyźnie faktycznej / **121**
 - 2.1.2. Dyferencjacja na płaszczyźnie prawnej / **121**
 - 2.1.2.1. Granica prawnej dyferencjacji wynagrodzenia za pracę w zależności od miejsca, gdzie praca jest wykonywana / **123**
3. Miejsce pracy jako źródło prawa dodatków do wynagrodzenia / **126**
 - 3.1. Świadczenia związane z niesłużbowymi podróżami pracowników / **126**

- 3.2. Świadczenia pieniężne z tytułu podróży służbowych / 131
4. Miejsce pracy jako podstawa do wynagrodzenia wypłacanego ryczałtowo / 133
5. Brak prawa do wynagrodzenia / 136
6. Podsumowanie / 137

Rozdział VI

Miejsce pracy w kontekście czasu pracy / 138

1. Uwagi wprowadzające. Przestrzeń wykonywania pracy jako element ustawowej definicji czasu pracy / 138
 - 1.1. Świadczenie pracy a wykonywanie pracy / 138
 - 1.2. Charakter prawny stanu pozostawania w dyspozycji pracodawcy / 139
 - 1.3. Miejsce pracy jako miejsce wyznaczone przez pracodawcę / 140
 - 1.3.1. Dom jako miejsce wyznaczone do wykonywania pracy / 143
 - 1.4. Charakter prawny związku między miejscem wykonywania pracy pracownika a stanem pozostawania w dyspozycji pracodawcy / 145
2. Czas pracy jako element definiujący przestrzeń wykonywania pracy / 146
3. System zadaniowego czasu pracy / 147
4. Dyżur / 148
5. Podsumowanie / 150

Rozdział VII

Dyferencjacja stopnia podporządkowania i kontroli pracownika oraz ochrony prywatności w miejscu pracy / 151

1. Uwagi wprowadzające / 151
2. Miejsce pracy jako element treści podporządkowania w procesie pracy / 152
3. Miejsce pracy jako element wpływający na realizację stosunku podporządkowania w procesie pracy / 152
4. Kontrola pracownika *versus* ochrona prywatności w miejscu pracy / 159
5. Podsumowanie / 161

Rozdział VIII

Miejsce pracy w kontekście podróży służbowej / 162

1. Zagadnienia ogólne / 162
2. Miejsce pracy jako element determinujący charakter prawny wykonywania pracy poza umówionym miejscem pracy / 164
 - 2.1. Podróż służbowa / 164
3. Przedmiot podróży służbowej / 171
4. Incydentalność czasowa oraz miejscowa podróży służbowej / 172
5. Podsumowanie / 174

Rozdział IX

Miejsce pracy jako przestrzeń ochrony zdrowia i życia pracownika / 175

1. Uwagi wprowadzające / 175
2. Definicje legalne przestrzeni wykonywania pracy w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy / 178
 - 2.1. Korelacje między definicjami pojęć z zakresu przestrzeni wykonywania pracy / 178
3. Określanie przestrzeni wykonywania pracy w przepisach kodeksu pracy / 179
 - 3.1. Przestrzeń wykonywania pracy jako miejsce realizacji podstawowych obowiązków pracodawcy w dziedzinie BHP / 182
 - 3.2. Przestrzeń wykonywania pracy jako miejsce realizacji praw i obowiązków pracownika w dziedzinie BHP / 183
 - 3.3. Pomieszczenia pracy jako szczególna kategoria przestrzeni wykonywania pracy w dziedzinie BHP / 189
4. Podsumowanie / 190

Rozdział X

Miejsce pracy jako przestrzeń powstania szkody na osobie pracownika / 192

1. Uwagi wprowadzające / 192
2. Wypadki przy pracy / 192
3. Wypadki w drodze do i z pracy / 196
4. Choroby zawodowe / 200

5. Podsumowanie / 203

Rozdział XI

**Miejsce pracy jako element determinujący właściwość
miejscową sądu pracy / 204**

1. Zagadnienia ogólne / 204
2. Właściwość sądu ze względu na siedzibę zakładu pracy / 205
3. Okręg, gdzie praca jest, była lub miała być wykonywana / 205
4. Okręg, gdzie znajduje się zakład pracy / 208
5. Podsumowanie / 210

Zakończenie / 213

Orzecznictwo / 221

Bibliografia / 225

Wykaz skrótów

Akty prawne

- k.c.** ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- Konstytucja RP** Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p.** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.c.** ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.)
- r.b.h.p.** rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.)
- u.c.p.k.** ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.)

Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne

- M.P.** Monitor Polski
- MPP** Monitor Prawa Pracy

OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna – zbiór urzędowy
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna, Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy
OSNCPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne

Inne

NSA	Naczelny Sąd Administracyjny
SN	Sąd Najwyższy

Wprowadzenie

Tematem prezentowanej książki jest miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę. Miejsce pracy jako element treści umownego stosunku pracy ulega sukcesywnej ewolucji. W początkowym okresie obowiązywania ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) było traktowane jako element nieistotny, pozostawiony pracodawcy, który miał dyrektywną swobodę w zakresie jego określenia, a tym samym zmiany. Wraz z rozwojem gospodarki rynkowej, skutkującym możliwością swobodnego przemieszczania się pracowników, miejsce pracy zaczęło odgrywać coraz bardziej doniosłą rolę zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w doktrynie. Poprzestawano jednak na doraźnym definiowaniu tego terminu, nierzadko na potrzeby analizy konkretnej instytucji prawa pracy. W latach 90. ubiegłego stulecia ewolucję dostrzegł również ustawodawca i dał temu wyraz w nowelizacji treści art. 29, a następnie art. 22 k.p., poprzez włączenie miejsca pracy do zbioru elementów *explicite* kształtujących treść stosunku pracy. Obecnie miejsce pracy jako element treści stosunku pracy ulega dalszej dynamicznej transformacji. Coraz częściej nie jest określane jako konkretny budynek czy miasto, ale swoimi granicami obejmuje (a nawet przekracza) obszar jednego państwa. Miejsca pracy – pomimo jego prawnej i praktycznej doniosłości dla stron stosunku pracy – nie poddano głębszej analizie teoretycznej. Po dzień dzisiejszy nie ma ono na poziomie kodeksowym definicji legalnej. Jej brak jest powodem komplikacji na płaszczyźnie teoretycznej i – w konsekwencji – praktycznej, związanych z dostępnością jedynie potocznego znaczenia, które *in concreto* nie wskazuje interpretatorowi takiego zakresu znaczeniowego, który nie tylko wytrzymałby proces wykładni *prima facie*, ale przede wszystkim zagwarantował zadowalające rezultaty *in fine*.

Książka odwołuje się do stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Przedmiotem mojej analizy, co do zasady, są przepisy kodeksu pracy. Dodatkowo rozważaniami swoimi objąłem również jedynie wybrane regulacje okołokodeksowe dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków pracy czy też szkód na osobie pracownika. Podałem również analizie przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.), ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Podkreślić muszę, że nie analizowałem powołanych aktów kompleksowo, lecz tylko w takim zakresie, w jakim odnosiły się one do przestrzeni wykonywania pracy, będącej *stricte* przedmiotem opracowania. Niniejsza praca, co do zasady, nie obejmuje swoim zakresem badań stosunków umownych regulowanych innymi niż wskazano powyżej aktami okołokodeksowymi. Mam tutaj na myśli szczególnie pracowników samorządowych, nauczycieli oraz pracowników urzędów państwowych. Wskazana grupa, ze względu na swoją specyfikę i złożoność, wymaga odrębnej i zarazem szczegółowej analizy, niemieszczącej się w ramach tej pracy.

Powołując stosowne orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz dostępną literaturę, podjąłem próbę zdefiniowania oraz sklasyfikowania pojęcia „miejsce pracy” na użytek nauki prawa pracy, z zastosowaniem podziału dokonanego przez T. Zielińskiego wraz z M. Taniewską, uzupełnionego przez podział stosowany przez Z. Salwę. Moim zdaniem miejsce pracy ma szczególne znaczenie w dobie postępującej globalizacji, gdy granice swobody w określaniu miejsca pracy istotnie wpływają na realne możliwości ochrony praw pracownika. Podjąłem się analizy struktury pojęciowej miejsca pracy, kształtując przy tym *principium divisionis*, które legły u podstaw jego znaczeniowej dyferencjacji.

Bezpośredniej relacji miejsca pracy do wynagrodzenia za pracę w zasadzie nie opisywano w doktrynie. Trudno jest zatem znaleźć jakiegokolwiek stanowiska potwierdzające lub negujące tę zależność. Taka analiza ma swoje uzasadnienie nie tylko prawne, lecz także – a może przede wszystkim – społeczne. Szczególnie w dzisiejszych czasach miejsce pracy jest bowiem elementem silnie oddziałującym na decyzje stron przyszłej umowy o pracę i wpływa na ostateczną akceptację proponowanych warunków wynagradzania. W dwóch różnie rozwiniętych obszarach kraju (np. Polski) wynagrodzenia o takiej samej wysokości, odnoszące się tylko do jakości oraz rodzaju pracy, będą odmiennie

spełniać jedną ze swoich istotnych funkcji, jaką jest zaspokojenie potrzeb bytowych pracownika i jego rodziny. Szczególnie dotyczy to kwot oscylujących w granicach wynagrodzenia minimalnego. W rozdziale poświęconym tej materii poddane rozważaniom zostało również miejsce pracy w kontekście legalnego różnicowania wysokości wynagrodzenia za pracę *sensu largo*. W przepisach regulujących zasady wynagradzania nie ma *explicite* zakazu odnoszenia wysokości wynagrodzenia do miejsca, gdzie praca ma być wykonywana. Z kolei w przepisach regulujących zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ustawodawca wprost zakazuje odniesienia wysokości wynagrodzenia za pracę do elementów wykraczających poza ich *numerus clausus*, pośród których nie znajduje się element miejsca pracy. To, gdzie pracę wykonujemy, wpływa nie tylko na wysokość wynagrodzenia zasadniczego. *De facto* uwidacznia się też w różnego rodzaju świadczeniach związanych z wykonywaną pracą, np. w postaci wszelakiego rodzaju dodatków za rozłąkę. Duże znaczenie ma instytucja miejsca pracy w kontekście podróży służbowej. Pomimo wskazania przez ustawodawcę obszaru, poza którym wykonywanie pracy ma (powinno mieć) charakter podróży służbowej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie dostrzega się jednolitego stanowiska, a jedną z głównych przyczyn takiego stanu jest, moim zdaniem, brak konsekwencji w definiowaniu (stałego) miejsca pracy, co niewątpliwie prowadzi do osłabienia systemu prawa pracy jako zbioru spójnych ze sobą norm.

Obok rozważań *de lege lata* oraz *de lege ferenda* dotyczących wynagrodzenia dokonuję także próby określenia relacji miejsca pracy i rodzaju pracy. Również i ta zależność dwóch istotnych elementów treści umowy o pracę nie została dotąd poddana gruntownej analizie teoretycznej. Uważam, że istotne argumenty przemawiają za tym, aby taką relację wykazać i uzasadnić. Po pierwsze, miejsce pracy może być źródłem typizacji rodzaju pracy. Pracownik, w którego umowie wskazano miejsce pracy jako pewien określony obszar geograficzny, musi przemieszczać się w jego granicach, wykonując pracę o charakterze mobilnym. Na drugim końcu skali znajduje się praca typu stacjonarnego. W tym przypadku miejsce pracy nie może być określone inaczej niż jako pewien ograniczony, niezwiązany z przemieszczaniem się wycinek przestrzeni, jak np. budynek lub zwarty kompleks budynków. Po drugie, niewłaściwe określenie miejsca pracy w relacji do rodzaju pracy będzie miało wymierny skutek chociażby w kontekście podróży służbowej oraz godzin nadliczbowych. Dalej taka relacja przełoży się na granicę

swobody pracodawcy w zakresie dyrektywnej zmiany miejsca pracy. Niewłaściwe określenie miejsca pracy zaburzy ochronę pracownika przed niezgodną z prawem zmianą miejsca pracy dokonaną przez pracodawcę.

Miejsce pracy ma ścisły związek również z innym elementem treści umowy o pracę, tj. czasem pracy. Związek widoczny jest nie tylko w definiowaniu czasu pracy jako kategorii prawnej, lecz także chociażby w przypadku zadaniowego czasu pracy, gdy miejsce pracy wskazane jest wprost jako element uzasadniający zastosowanie takiego systemu czasu pracy. Biorąc pod uwagę miejsce wykonywania pracy, można ustalić ryczałtowy sposób wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dalszych rozdziałach miejsce pracy opisywane jest także w kontekście nietypowych form zatrudnienia. Wydaje się, że ani rodzaj, ani czas pracy nie wpływają tak bardzo jak miejsce pracy na zakwalifikowanie danego modelu zatrudnienia jako atypowego. Spróbuję odpowiedzieć na pytanie, czy możemy mówić o atypowym stosunku pracy, którego jednym z elementów jest miejsce pracy, czy też powinniśmy mówić o atypowym miejscu pracy w ramach danego stosunku.

Dokonom również analizy *de lege lata* miejsca pracy jako miejsca będącego źródłem obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, odpowiadając *in fine* na pytanie, w jakim znaczeniu ustawodawca posługuje się w treści stosownych przepisów wyrażeniami określającymi przestrzeń, gdzie praca jest wykonywana. Jest to szczególnie istotne w przypadku nowych form zatrudnienia. Podjęta zostanie próba analizy obowiązku (i jego granic) zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, szczególnie w kontekście przyjętego podziału miejsca pracy na stałe oraz niestałe. Wreszcie dzięki zdefiniowaniu oraz sklasyfikowaniu miejsca pracy będzie możliwe wskazanie granicy pomiędzy prawnym zakwalifikowaniem danego zdarzenia jako wypadku w drodze do lub z pracy a zakwalifikowaniem go jako wypadku przy pracy.

Miejsce pracy determinuje również właściwość sądu, przed którym pracownik może dochodzić roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. W przypadkach określenia miejsca pracy jako obszaru geograficznego pracownik może mieć prawo wyboru sądu, przed którym będzie dochodził roszczeń. To z kolei może wywierać realny wpływ na szybkość oraz ekonomikę postępowania sądowego. Tym samym w znacznym stopniu

może służyć realizacji zasady szczególnej ochrony słusznych interesów pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy.

Niniejsza monografia jest skróconą i fragmentami nieznacznie zmienioną wersją dysertacji obronionej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. W tym miejscu pragnę podziękować promotorowi pracy – prof. dr. hab. A.M. Świątkowskiemu oraz recenzentom – prof. dr. hab. K.W. Baranowi oraz dr. hab. J. Męcinie za słuszne uwagi zgłaszane w toku przygotowywania dysertacji. Jednocześnie wyrażam nadzieję, że niniejsza praca, oparta na orzecznictwie Sądu Najwyższego, dostępnej literaturze oraz wnioskach własnych, będzie monografią stanowiącą podstawę do głębszej dyskusji na temat sposobu definiowania miejsca pracy oraz jego pozycji w hierarchii elementów umowy o pracę.

Rozdział I

Pojęcie i podział wyrażenia „miejsce pracy”

1. Uwagi wprowadzające

Proces świadczenia pracy, jak każda działalność ludzka, odbywa się w określonej przestrzeni i w określonym czasie¹. Przestrzeń tę nazywamy miejscem pracy. Choć wielokrotnie podejmowano próby zdefiniowania tego pojęcia, mimo swojej prawnej doniosłości nie doczekało się ono legalnej definicji² na poziomie przepisów kodeksu pracy. Definicja została ustanowiona jedynie na poziomie aktów wykonawczych względem kodeksu pracy. W myśl § 2 pkt 7b rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) miejscem pracy jest wyznaczone przez pracodawcę miejsce, do którego pracownik ma dostęp w związku z wykonywaniem pracy. Z perspektywy logiki prawniczej (*sensu largo*) wyrażenie „miejsce pracy” to nazwa złożona i generalna, która może mieć postać nazwy konkretnej lub abstrakcyjnej, a jej zakres jest nieostry.

Leksykalne znaczenie terminu „miejsce pracy” jest relatywnie łatwe do intuicyjnego uchwycenia. *Mały słownik języka polskiego* definiuje miejsce jako wolną przestrzeń, pomieszczenie lub pomieszczenia, które można w odpowiedni sposób zagospodarować³. Może przybierać ono postać wycinka przestrzeni w postaci konkretnego pomieszczenia, lokalu, budynku lub też określonego obszaru terytorialnego. Z kolei

¹ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. 2: Prawo stosunku pracy*, Warszawa–Kraków 1986, s. 205.

² M. Taniewska, *Przestrzenne granice wykonywania pracy*, Studia i Materiały 1980, nr 3, s. 22.

³ S. Skorupka, H. Auderska, Z. Lempicka (red.), *Mały słownik języka polskiego* PWN, Warszawa 1969, s. 386.

praca to świadoma, celowa działalność człowieka służąca zaspokajaniu potrzeb lub polegająca na wytwarzaniu dóbr, wykonywaniu czynności za wynagrodzenie⁴. Zatem miejscem pracy będzie – *sensus communis* – określona przestrzeń, którą można w odpowiedni sposób zagospodarować w celu świadomego, celowego wykonywania czynności za wynagrodzeniem. Również potocznie termin ten używany jest jako synonim stosunku pracy⁵. Przykładem *explicite* jest treść art. 65 Konstytucji RP⁶, w myśl którego każdemu przysługuje wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Biorąc pod uwagę, że ustawodawca w treści tego przepisu wyraża pozytywny aspekt wolności pracy *sensu largo*, nieuzasadnione byłoby ograniczanie zakresu znaczeniowego pojęcia miejsca pracy tylko do jego znaczenia leksykalnego, a więc do przestrzeni, gdzie praca ma lub może być fizycznie wykonywana. Przykładów używania wyrażenia „miejsce pracy” w potocznym znaczeniu jest niestety więcej. *Implicite* wskazuje na to zasada swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, o której stanowi art. 38 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 674 z późn. zm.), zsynchronizowana z zasadą wyrażoną w art. 10 k.p. oraz w art. 65 Konstytucji⁷. Do podobnych konkluzji należy dojść w zetknięciu chociażby z terminem „dodatkowe miejsce zatrudnienia” w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.).

W pewnych przypadkach nie jest łatwo wskazać, w jakim znaczeniu używa tego wyrażenia ustawodawca czy chociażby Sąd Najwyższy, co ma niebagatelne znaczenie na gruncie subsumcji określonych stanów faktycznych względem przepisów prawa pracy. Przykładem mogą być chociażby przypadki, kiedy Sąd Najwyższy określenia „miejsce pracy” używa przy kwalifikowaniu, czy dany pracownik naruszył swoje obowiązki pracownicze, czy też nie, stosując przy tym dużą wymiennosc

⁴ Hasło „praca”, www.sjp.pl.

⁵ A. Radziejewicz-Winnicki, *Przyczyny zmiany miejsca pracy przez absolwentów szkół zawodowych*, PiZS 1977, z. 3, s. 43 i n.

⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

⁷ E. Staszewska, *Pośrednictwo zawodowe i informacja zawodowa – charakterystyka* (w:) Z. Górka (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Warszawa 2011, s. 260.

nomenklatury. Przykładem jest teza wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r.⁸, gdzie Sąd Najwyższy wskazuje, iż nie można przypisać znacznego stopnia winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) pracownikowi naruszającemu przepisy regulaminu pracy dotyczące zasad opuszczania miejsca pracy w czasie pracy oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę. Z kolei w uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy uznaje za istotną okoliczność – w interesującym mnie kontekście przestrzeni wykonywania pracy – to, czy pracodawca akceptował możliwość opuszczenia zakładu pracy w celu załatwienia spraw służbowych bez dokonania wpisu w księdze wyjść. Jak widać, Sąd Najwyższy posługuje się zamiennie pojęciami miejsca pracy oraz zakładu pracy. Podobne trudności w odkodowaniu kontekstu używanych wyrażen rodzi inne orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r.⁹, w którym wskazuje on, że samowolne opuszczenie pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie obowiązku uzasadniające zastosowanie kary porządkowej. O ile teza orzeczenia jest dość jasna, o tyle interpretatorowi ponownie nastęrcza trudności uzasadnienie wyroku. Sąd Najwyższy w tezie używa zwrotu „opuszczenie pracy”, z kolei w uzasadnieniu zamiennie posługuje się zwrotami „opuszczenie stanowiska pracy” i „opuszczenie pracy”. Godzi się przy tym zaakcentować, że oba używane przez Sąd Najwyższy wyrażenia są używane dla określenia przestrzeni, gdzie praca jest wykonywana.

Z podobną wymiennością nazw spotykamy się w wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r.¹⁰, w którego tezie SN wskazuje, że przebywanie w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwości kwalifikowane jest jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z kolei w uzasadnieniu zamiennie posługuje się wyrażeniami „miejsce pracy” oraz „stanowisko pracy”. Już tutaj można zasygnalizować różnicę między jednym a drugim pojęciem. Obu można używać zarówno

⁸ Wyrok SN z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 457.

⁹ Wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 132.

¹⁰ Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99, OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 638.

Daniel Książek – doktor nauk prawnych, radca prawny; współpracownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; wieloletni praktyk i specjalista w dziedzinie prawa pracy, posiadający bogate doświadczenie w prowadzeniu spraw sądowych z tego zakresu – współnik zarządzający kancelarią prawną specjalizującą się w prawie pracy, prezes zarządu Centrum Prawa Pracy i Stosunków Przemysłowych; współautor książki *Procesowe prawo pracy. Wzory pism* pod redakcją K. Barana.

■ Autor, powołując stosowne orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz dostępną literaturę, podjął próbę zdefiniowania oraz sklasyfikowania pojęcia miejsca pracy.

■ Miejsce pracy jako element treści stosunku pracy ulega dynamicznej transformacji. Coraz częściej nie jest definiowane jako konkretny budynek czy miasto, ale obejmuje obszar jednego państwa, a granice swobody w określaniu miejsca pracy wpływają na realne możliwości ochrony pracy pracownika. To, gdzie pracę wykonujemy, ma znaczenie nie tylko przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego, rzutuje także na świadczenia związane z wykonywaną pracą. Duże znaczenie ma instytucja miejsca pracy w kontekście podróży służbowej. Miejsce pracy determinuje również właściwość sądu, przed którym pracownik może dochodzić roszczeń związanych ze stosunkiem pracy. W książce podjęto także próbę analizy obowiązku (i jego granic) zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, szczególnie w kontekście przyjętego podziału miejsca pracy na stałe oraz niestałe.

■ Odbiorcami książki są zarówno teoretycy prawa, jak i praktycy; szczególnie dedykowana jest sędziom, radcom prawnym, adwokatom oraz dyrektorom personalnym.

„Jest to pierwsza tak kompleksowa praca doktorska w polskiej nauce prawa pracy z tego zakresu tematycznego, mimo że w przeszłości próbowano podejmować tę tematykę nawet w ramach rozpraw habilitacyjnych (...). W recenzowanej pracy warto też podkreślić znaczną ilość oryginalnych propozycji o charakterze *de lege ferenda*, co świadczy o gruntownej znajomości tematu przez Autora”.

Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

ISSN 1897-4392
ISBN 978-83-264-4407-4



9 788326 444074

Cena 99 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01
zamowienia.ksiazki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl