Mobilny pracownik w skostniałym prawie

WYJAŚNIENIA | Przyjmując na etat handlowca czy kierowcę, dobrze się zastanów, zanim wskażesz, gdzie ma wykonywać zadania. Od tego zależy bowiem, czy będziesz płacił mu za przemieszczanie się między określonymi miejscami

ADAM KAROLAK

Czasy, gdy praca wykonywana była przez pracownika w jednym stałym miejscu i stałych godzinach, minęły. Obecnie coraz więcej zawodów wymaga, aby praca była wykonywana w terenie i polegała na stałym przemieszczaniu się pomiędzy różnymi miejscami, w których zatrudniony wykonuje swoje zadania. Dotyczy to nie tylko kierowców, kontrolerów różnych organów, ale także coraz większej liczby pracowników handlu i usług, np. przedstawicieli handlowych, serwisantów, merchandiserów, różnego rodzaju dostawców i sprzedawców mobilnych.

Gdy przychodzi do formalnej analizy charakteru pracy takich osób, kolejny raz okazuje się, że prawo pracy nie nadąża za zmianami następującymi w gospodarce i ewolucją roli i charakteru pracownika. Pojawiają się bowiem istotne problemy z dostosowaniem sztywnych regulacji kodeksu pracy w zakresie np. czasu i miejsca pracy oraz stwierdzenia, czy pracownik mobilny znajduje się w podróży służbowej.

ZDANIEM EKSPERTA — OUTSOURCING DOBRYM ROZWIĄZANIEM

Łukasz Gajewski
prezes firmy Target BPO specjalizującej się w outsourcingu sprzedaży

Zmiany na rynku i wzrost oczekiwań konsumentów powodują, że zwiększa się zapotrzebowanie na specjalistów wykonujących swoje działania w terenie. Dla pracodawców oznacza to pojawienie się wielu nowych problemów zarówno technicznych, jak i prawnych. Dla przykładu przedstawiciele handlowi mogą występować z żądaniami zapłaty diet z tytułu podróży służbowych. Aby takie roszczenia nie miały racji bytu w Target BPO, przywiązuje się dużą uwagę do dobrego przygotowania umowy o pracę, precyzyjnie opisującej obszar jej wykonywania. Konieczne jest również ustalenie właściwych procedur i wprowadzenie sprawozdań zawierających m.in. informacje o godzinach pracy, wizytach u klienta oraz kontroli przejechanych służbowo i prywatnie kilometrów.

Część przedsiębiorców nie jest w stanie samodzielnie poradzić sobie z ogromem zagadnień i problemów, które pojawiają się wraz z zatrudnieniem pracowników mobilnych. Jedną z możliwości, jaką mogą rozważyć, jest skorzystanie z usług zewnętrznego partnera, który weźmie na siebie odpowiedzialność za realizację zadań w terenie. Firma outsourcingowa, mająca wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu np. sieciami sprzedaży, jest w stanie zrealizować te same procesy sprawniej i niejednokrotnie taniej niż jej klient.

Realizacja obowiązków poza biurem i fabryką

Miejscem pracy serwisanta może być konkretne województwo, a nawet większe terytorium. Byle zostało precyzyjnie wskazane w jego angażu

Zgodnie z art. 29 k.p. jednym z obligatoryjnych elementów umowy o pracę jest określenie miejsca, w którym pracownik będzie świadczył umówioną przez strony pracę. Kodeks pracy nie zawiera szczegółowej definicji miejsca pracy. Można ją natomiast odnaleźć w orzeczeniach Sądu Najwyższego.

Konkretny punkt lub obszar

SN uznaje za miejsce pracy konkretny 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 świadczenie pracy (wyrok z 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85). Ustalenie miejsca pracy jest zatem z zasady wskazaniem określonej miejscowości:

- w której znajduje się siedziba zakładu pracy lub
- na terenie której wykonywana jest praca.

Do niedawna przyjmowało się, że wpisanie w umowie o pracę jako miejsca pracy terenu całego kraju jest niedopuszczalne. Tak sformułowany opis obszaru wykonywania zadań przez pracownika nie określa ani nie precyzuje bowiem miejsca pracy, w związku z czym jest nieprawidłowy. Powoływano się przy tym na okoliczność, że taki zapis pozbawiałby pracowników możliwości korzystania z przysługujących im świadczeń z tytułu podróży służbowych. Poglądy te należy dziś uznać za nieaktualne w odniesieniu do znacznej grupy pracowników.

Swoboda z granicami

Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określeniu miejsca pracy, które mogą wskazać jako stałe lub jako zmienne (wynikające z rodzaju świadczonej pracy), jako stały punkt w znaczeniu geograficznym (np. siedziba pracodawcy, oddziału, zakładu) lub określony obszar obejmujący pewną przestrzeń poza granicami jednej miejscowości, na którym ma być wykonywana praca. Takie miejsce pracy nie musi być wyposażone w zaplecze socjalne, kadrowe i techniczne (wyrok SN z 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85).

Nie ma tu jednak całkowitej dowolności, dlatego że określenie miejsca pracy musi być związane z jej rodzajem (charakterem). To stąd wynika możliwość ustalenia w angażu pracowniczym, że pracownik będzie realizował swoje obowiązki służbowe na określonym obszarze, a nie w konkretnej miejscowości. Jest to dopuszczalne przy wykonywaniu pracy głównie czy wyłącznie w terenie, a nie na obszarze zakładu pracy lub w siedzibie pracodawcy. Dany obszar, a nie stały punkt, może być miejscem pracy np. przedstawicieli handlowych, serwisantów czy kierowców, ale nie pracownika stacjonarnego (np. biurowego czy produkcji), bo nie uzasadnia tego charakter jego pracy.

A co znaczy dany obszar? Województwo, gmina, cały kraj a nawet terytorium Unii Europejskiej. Ważne, aby był precyzyjnie określony w umowie o pracę (pismo GIP z 29 maja 2007 r., GNP-152/302-4560-247/07/PE). Można to uczynić nie tylko opisowo, przez wymienienie np. nazw gmin, ale i dołączając do umowy o pracę załącznik graficzny z zaznaczeniem obszaru na mapie.

PRZYKŁAD 1

W umowie o pracę zawarto postanowienie, że pracownik ma wykonywać pracę w miejscach na terenie Polski, w których pracodawca uzyska zamówienia.
To za ogólne sformułowanie. Nie wynika z niego, gdzie konkretnie pracownik powinien realizować zadania. Zatem w rzeczywistości miejsce pracy nie zostało w ogóle określone i należy uznać, że jest nim siedziba pracodawcy.

Taki sposób interpretowania przepisów ugruntowała uchwała SN z 19 listopada 2008 r. (II PZP 11/08).

Sąd Najwyższy potwierdził

Kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na obszarze określonym w umowie jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77[5] § 1 k.p. – uznał w niej SN. Dotyczyła ona wprawdzie kierowcy międzynarodowego, którego miejscem pracy był obszar Unii Europejskiej. Może jednak stanowić podstawę wykładni przepisów w odniesieniu do innych mobilnych pracowników, bo SN posłużył się w tej uchwale właśnie ogólną nazwą pracowników, których charakter pracy opiera się na konieczności stałego przemieszczania się (np. przedstawiciel handlowy, kierowca).

Między charakterem pracy i obszarem wyznaczonym w umowie jako miejsce pracy musi istnieć ścisły związek, bo aktywność zawodowa pracownika mobilnego ma się koncentrować właśnie na tym obszarze (np. tu będzie wykonywał przewozy). Chodzi bowiem o to, aby nie dochodziło do omijania przepisów o świadczeniach pracowniczych z tytułu podróży służbowych. Z tego też względu konkretny obszar może być miejscem pracy tylko wtedy, gdy odpowiada zwykłym, powtarzalnym, regularnym czynnościom pracownika.

Skutki skarbowe

Zmiana podejścia do wykonywania pracy w sposób stały na określonym obszarze, w efekcie uchwały SN, wpłynęła na podejście urzędów skarbowych do kwestii wypłaty świadczeń pracowniczych. Jeżeli bowiem poruszanie się po oznaczonym obszarze nie jest dla pracowników mobilnych podróżą służbową, to kwoty otrzymywane jako diety z tego tytułu nie będą świadczeniami z tytułu podróży służbowej zwolnionymi z podatku dochodowego od osób fizycznych. Jednak pracodawca takich mobilnych pracowników nie jest zobowiązany do wypłaty im świadczeń z tytułu podróży za jazdy po obszarze stanowiącym ich miejsce pracy. W efekcie przedstawicielom handlowym nie przysługują diety z tytułu delegacji za jazdy wykonywane na obszarze stanowiącym ich stałe miejsce pracy.

Przedstawiciel handlowy w podróży służbowej

Czy to możliwe, by osoba zatrudniona na takim stanowisku otrzymywała diety? Tak, jeśli dostanie od szefa polecenie zrealizowania zadania poza swoim stałym obszarem ich wykonywania

Z określeniem miejsca pracy wiążą się różne uprawnienia i obowiązki stron. Przede wszystkim pracownik odbywający podróże w ramach umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze nie znajduje się w podróży służbowej w rozumieniu art. 77[1] § 1 k.p. W konsekwencji nie przysługują mu świadczenia z tytułu takiej podróży służbowej. Należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową należą się bowiem jedynie pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy.

To normalne czynności

Pracownicy mobilni, których charakter pracy opiera się na konieczności stałego przemieszczania się (np. przedstawiciel handlowy, serwisant) po z góry oznaczonym precyzyjnie w umowie obszarze, nie są w podróży służbowej, jeśli poruszają się wyłącznie na tym obszarze. Żaden wyjazd w takim wypadku nie jest bowiem zdarzeniem wyjątkowym, lecz normalnym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Zilustrujmy to dwoma przeciwstawnymi przykładami.

PRZYKŁAD 2

Miejscem pracy pana Adama jest oznaczona miejscowość, konkretnie Łódź, w której mieści się siedziba pracodawcy. Jego każdy wyjazd w celach służbowych poza Łódź będzie więc podróżą służbową. Podobnie jest z pracownikami oddziałów tej firmy, zlokalizowanych w okolicznych miejscowościach, tj. w Zgierzu i Pabianicach. Oni mają wskazaną w umowach o pracę jako miejsce pracy miejscowość, w której znajduje się oddział, w jakim pracują. Wobec tego każdy wyjazd służbowy zatrudnianych w oddziałach pracowników np. z Pabianic do Łodzi będzie podróżą służbową, mimo że w tym mieście pracodawca ma siedzibę.

PRZYKŁAD 3

Miejscem pracy pana Krzysztofa (zatrudniony jako przedstawiciel handlowy), zapisanym w angażu, jest województwo łódzkie. Wykonując zadania, odwiedza on zarówno Łódź, jak i okoliczne miejscowości, np. Zgierz i Pabianice. Dopóki porusza się w ramach obowiązków służbowych po tym województwie, dopóty nie jest w podróży służbowej.

Co wynika z tych przykładów? M.in. to, że o podróży służbowej będziemy mówić dopiero, gdy pracownik opuści miejscowość stanowiącą jego miejsce pracy. Zatem wyjazd na znaczną nawet odległość, ale w granicach danego miasta, nie będzie stanowić podróży służbowej, a wyjazd nieodległy, ale do innej miejscowości będzie taką podróżą. Nie ma tu znaczenia sama odległość wyjazdu. Nie odgrywa też żadnej roli jego długość. Obowiązujące przepisy nie pozwalają bowiem uznać, że z podróżą służbową mamy do czynienia dopiero wtedy, gdy wyjazd poza miejsce pracy trwa określoną liczbę godzin (ma to jedynie wpływ na prawo do diety).

Na wyjeździe

Pracownicy mobilni są grupą osób pracujących w warunkach stałego przemieszczania się (podróży). Co do zasady wykonywanie przez nich pracy w różnych miejscowościach, stanowiących ich miejsce pracy, nie jest podróżą służbową. Nie realizują bowiem incydentalnie zadania związanego z oddelegowaniem poza miejsce pracy, lecz ich charakter pracy wymusza nieustanne przebywanie w trasie.

Wyjazdy nie są u tej grupy zatrudnionych zjawiskiem wyjątkowym, są normalnym wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Ale to nie znaczy, że niektórych z nich nie można będzie potraktować jako podróży służbowych w rozumieniu art. 77[1] § 1 k.p. Z tego przepisu wynika, że podróż służbowa ma charakter incydentalny, a jej podstawę stanowi polecenie wyjazdu, określające zadanie do wykonania oraz termin i miejsce jego realizacji. Oznacza to w praktyce, że także pracownicy mobilni mogą czasami przebywać w delegacji. Nie jest bowiem wykluczone, że otrzymają (incydentalnie) polecenie wyjazdu poza obszar określony w umowie jako miejsce pracy. Taki wyjazd będzie dla nich delegacją.

PRZYKŁAD 4

Pani Mariola jest przedstawicielką handlową. Jej miejscem świadczenia pracy, wskazanym w umowie o pracę, jest województwo łódzkie. Gdy w zastępstwie innego handlowca wyjedzie do obsługiwanych placówek poza obszar tego województwa, będzie w podróży służbowej.

PRZYKŁAD 5

Pan Eugeniusz, zatrudniony jako kierowca, wykonuje powtarzalne przewozy lokalne na terenie województwa mazowieckiego. Ale też co pewien czas jeździ w trasy o charakterze międzynarodowym. Za miejsce jego pracy należy uznać obszar jego zwykłych obowiązków, czyli województwo mazowieckie. W konsekwencji wyjazdy poza ten obszar są dla niego podróżą służbową.

Delegacja a oddelegowanie

Przy kwalifikowaniu wyjazdów pracownika poza miejsce stałej pracy należy pamiętać jeszcze o tzw. czasowym delegowaniu. Rozróżniając delegację, czyli podróż służbową od oddelegowania, należy rozumieć, że podróż służbowa wiąże się z wykonywaniem zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika, a o oddelegowaniu mówimy, gdy zmienione zostało czasowo miejsce wykonywania pracy wskazane w umowie o pracę. Zmiana taka możliwa jest nawet bez zgody pracownika na okres do trzech miesięcy (art. 42 § 4 k.p.). W okresie oddelegowania pracownik nie znajduje się w podróży służbowej, bo wykonuje pracę w określonym w umowie nowym czasowym miejscu pracy. Nie przysługują mu zatem diety i zwrot kosztów z tytułu podróży służbowej.

Dojazd dojazdowi nierówny

Rozliczanie czasu pracy podwładnych, którzy w ramach obowiązków przemieszczają się po oznaczonym terenie, wymaga specyficznego podejścia. Rozróżnić należy tu dwie sytuacje

PO PIERWSZE, gdy pracownik rozpoczyna pracę w innym miejscu niż jego ustalone miejsce pracy, czyli np. przedstawiciel handlowy nie przychodzi do pracy, lecz od razu jedzie do pierwszego z obsługiwanych punktów. W takim wypadku do czasu pracy nie zalicza się czasu dojazdu do tego punktu, nawet jeśli pracodawca zwraca pracownikowi koszty przejazdu. Czas przejazdu do tego miejsca jest bowiem analogiczny do czasu przejazdu do miejsca pracy, które jest stacjonarne.

PO DRUGIE, gdy pracownik jest zobowiązany stawić się wcześniej w miejscu wskazanym przez pracodawcę, np. w celu załatwienia formalności związanych z rozpoczęciem pracy, pobraniem narzędzi pracy czy samochodu firmowego. W tej sytuacji od momentu stawienia się w takim miejscu pracownika rozpoczyna się jego czas pracy. Późniejszy przejazd w inne miejsce, np. do pierwszego z punktów odwiedzanych przez przedstawiciela handlowego, też jest więc wliczany do czasu jego pracy. Nie można bowiem z niego wyłączyć przejazdów do punktu sklepowego z siedziby pracodawcy i pomiędzy punktami – potwierdził SN w wyroku z 30 września 1976 r. (I PR 115/76) i w uchwale z 18 marca 1998 r. (III ZP 20/97).

Jest też odmienny pogląd. W wyroku z 3 grudnia 2008 r. (I PK 107/08) SN stwierdził, że czas pracy pracownika mobilnego w sytuacji gdy podejmuje on pracę bezpośrednio z miejsca zamieszkania bez stawiennictwa w siedzibie pracodawcy, liczy się od momentu wyjazdu z mieszkania i obejmuje również powrót do mieszkania po wykonaniu zadań. Wyrok ten ocenić należy krytycznie. Błędnie wskazano w nim, że gdy pracownik nie ma stałego miejsca pracy w zakładzie pracy, a jego praca polega w całości na wykonywaniu zadań w poszczególnych placówkach handlowych, do których dojeżdżał z miejsca zamieszkania, to odbywa nietypową podróż służbową. Taki pracownik, o ile jego miejscem pracy jest określony precyzyjnie obszar, nie jest przecież w podróży służbowej, jeśli porusza się tylko po tym obszarze. Ponadto opinia SN w sposób nieuzasadniony uprzywilejowywałaby takich podwładnych w stosunku do pracowników stacjonarnych, których czasu dojazdu do pracy i powrotu do domu nie wlicza się do czasu pracy.

Autor jest głównym doradcą prawnym CPS Accounting