

# Miejsce świadczenia pracy – wyrok Sądu Najwyższego



Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lutego 2010 r. (sygn. akt I PK 157/09) stanął na stanowisku, że określenie miejsca świadczenia pracy zbyt szeroko, poprzez wskazanie innych państw Unii Europejskiej, narusza prawa pracownicze. W takim wypadku należy przyjąć, że miejscem świadczenia pracy jest siedziba pracodawcy, a za pracę w innym miejscu zawsze należą się diety (bez względu na to czy np. za pracę świadczoną we Francji pracownik dostawał wynagrodzenie dewizowe, odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę we Francji). Sąd Najwyższy dopuszcza co prawda tzw. ruchome miejsce świadczenia pracy, ale wyłącznie do pracowników mobilnych, np. kierowców długodystansowych. W związku z tym każde inne miejsce wykonywania pracy poza tym, które określa umowa o pracę, nie może być traktowane jak stałe.

Jednocześnie Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku, w którym pracodawca ustalił dwie odrębne stawki wynagrodzenia za pracę w Polsce i za granicą, pracownik, który pracuje w godzinach nadliczbowych, powinien otrzymać wynagrodzenie według stawek obowiązujących w miejscu wykonywania pracy, a nie miejsca wykorzystania dnia wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach.

Wyrok Sądu Najwyższego przesądza kwestie wypłaty wynagrodzenia podczas dni wolnych udzielanych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacjach, w których pracownik za pracę wykonywaną na różnych obszarach terytorialnych otrzymywał różne stawki wynagrodzenia (np. za pracę świadczoną w Polsce wynagrodzenie w PLN, a za pracę świadczoną we Francji w EURO). Oznacza to, iż w przypadku, w którym pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych poza Polską, bez względu na miejsce wykorzystania dnia wolnego (np. stałe miejsce wykonywania pracy w siedzibie pracodawcy w Polsce), powinien otrzymać wynagrodzenie dewizowe, które otrzymywał poza Polską. Powyższe skomplikuje sposób dokonywania rozliczeń wynagrodzeń

***Sąd Najwyższy na rozprawie w dniu 8 lutego 2010 r. uznał, że wskazywanie miejsca świadczenia pracy zbyt szeroko, w szczególności jako obszary całych państw UE, narusza podstawowe zasady prawa pracy.***



[www.salans.com](http://www.salans.com)

pracowników w ramach udzielonego dnia wolnego, gdyż rozliczenia będą musiały uwzględniać wypłatę wynagrodzeń w dwóch różnych walutach.

Jednocześnie rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego stanowi, że określenie miejsca świadczenia pracy w umowie o pracę poprzez wskazanie kilku krajów Unii Europejskiej z jednoczesnym wskazaniem wynagrodzenie dewizowego za pracę poza Polską, nie uchroni pracodawcy od obowiązku zapłaty diet. Taka interpretacja naszym zdaniem spowoduje podwyższenie kosztów utrzymania polskich pracowników za granicą. Nie można pomijać postanowień Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, które gwarantują pracownikom delegowanym do państw Unii Europejskiej warunki pracy i zatrudnienia, w tym minimalne stawki pracy wraz ze stawką za nadgodziny, co najmniej na poziomie obowiązującym w państwie delegowania. W praktyce, pracodawca wysyłający pracowników czasowo np. do Francji, zobligowany będzie z jednej strony do podwyższenia wynagrodzenia do co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę we Francji, a z drugiej strony, w świetle polskiego prawa pracy odnoszącego się do obowiązku wypłaty diet za podróż służbową, do wypłaty diet. Tym samym, stanowisko Sądu Najwyższego rozstrzyga, iż wysłanie pracownika zatrudnionego w Polsce do pracy za granicą, nie oznacza dorozumianej zmiany miejsca świadczenia pracy, zwalniająca pracodawcę z obowiązku wypłaty diet delegacyjnych.

\* \* \* \* \*

*Mamy nadzieję, że powyższa informacja będzie dla Państwa pomocna. Informacje te nie stanowią opinii prawnej ani porady. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt.*

**Kontakt w biurze katowickim: /  
Contact in the Katowice office:**

**Piotr Krupa**

T: +48 32 731 68 52  
E: piotr.krupa@ksplegal.pl

**Krupa Srokosz Patryas Sp.k.**

ul. Chorzowska 50

40-121 Katowice

Poland

T: +48 32 731 68 52

F: +48 32 731 68 51

[www.ksplegal.pl](http://www.ksplegal.pl)

  
legal & tax advice



[www.salans.com](http://www.salans.com)