

Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf

Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0001-7856-4613
e-mail: m.gersdorf@wpia.uw.edu.pl

Dr Barbara Godlewska-Bujok

Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-1167-0515
e-mail: bgodlewska@wz.uw.edu.pl

Nomadyczność w cyfrowej erze pracy – wpływ na pojęcie miejsca i czasu pracy

Nomadcity in the digital era of work –
impact on the concept of place and time of work

Streszczenie

Koncepcja miejsca pracy i czasu pracy uznana jest za kluczową dla stwierdzenia istnienia stosunku pracy, choć w modelu nomadycznym równie kluczowe jest właśnie pozbawienie pracy przywiązania do miejsca i rozmycie granic czasowych – tak aby dopasować to do indywidualnych preferencji. To niewątpliwie powoduje również konsekwencje dla elementu podporządkowania, szczególnie przy przyjętej w Polsce jego konstrukcji, ponieważ te jedne z ważniejszych sfer władczych pracodawcy – miejsce i czas zostają niemal wyeliminowane w modelu nomadycznym. Model nomadyczny upowszechnia się dzięki wszechobecności osobistych technologii cyfrowych i infrastruktury informacyjnej w połączeniu ze zmieniającymi się normami pracy. Model ten i mniej radykalne modele pracy wykonywanej za pomocą środków porozumiewania się na odległość nie stanowią na pewno o kierunku rozwoju pracy, ale ich kontekst skłania do przemyśleń, w jakim kierunku powinno prawo pracy zmierzać i jaki jest obszar badań, które powinno się podejmować, tak aby w sposób odpowiadający potrzebom obrotu gospodarczego kształtować system prawa pracy.

Słowa kluczowe

prawo zatrudnienia, era cyfrowa, czas pracy, miejsce pracy, podporządkowanie, nomadyzm, nomadzi cyfrowi, przyszłość prawa pracy, kategorie oczywiste

JEL: K31

Zagadnienia wstępne

Wywodzący się z założeniach z pracy fabrycznej, klasycznie rozumiany stosunek pracy, czyli relacja pomiędzy dwiema stronami: pracodawcą i pracownikiem, był umiej-

Abstract

The concept of the workplace and working time is considered to be crucial for establishing the existence of an employment relationship, although in the nomadic model is equally crucial to deprive work of attachment to a place and blur time boundaries – so as to adjust it to individual preferences. This undoubtedly also has consequences for the element of subordination, especially with its construction adopted in Poland, because those one of the most important spheres of power of the employer – place and time – are almost eliminated in the nomadic model. The nomadic model is proliferating thanks to the ubiquity of personal digital technologies and information infrastructures coupled with changing work norms. This model and less radical models of work performed by means of distance communication certainly do not determine the direction of employment law development, but their context prompts reflection in what direction labor law should go and what is the area of research that should be undertaken, so to shape the labor law system in a way that meets the needs of business.

Keywords

employment relations, digital era, working time, workplace, subordination, nomadism, digital nomads, future of employment law, obvious categories

scowiony w dobrze znanej, sensualnie możliwej do wyobrażenia konfiguracji składającej się z czasu i miejsca. Te dwie kategorie osadzały proces pracy w rzeczywistości, nadając jej realny wymiar, również za sprawą material-

nych narzędzi pracy. To czas i miejsce pracy, poza kwalifikacjami, determinowały proces pracy. Ta właśnie kombinacja wskazania przez pracodawcę miejsca i czasu pracy jest jednym z elementów podporządkowania. Taki model pracy wymuszał pewne zlokalizowanie pracy w miejscach do tego wyznaczonych w określonym czasie.

Jeszcze 15–20 lat temu wyjście do pracy najczęściej oznaczało opuszczenie miejsca zamieszkania, najczęściej brak kontaktu z bliskimi przez okres wykonywania pracy i dojazdu do i z miejsca pracy, aż do momentu powrotu. Obserwując w perspektywie 30 lat dynamikę bezrobocia i migracji można zaryzykować twierdzenie, że nie byliśmy w stanie za bardzo zmieniać miejsca zamieszkania, aby podążać masowo za lepszymi warunkami życia, a głowy nasze zaprzętała stabilność i niezmiennosc miejsca pracy jako stan pożądany, a przy tym niemal idylliczny. Dopiero umożliwienie legalnej migracji od 2004 r. i równoległy rozwój technologii i innowacji komunikacyjnych przyczyniły się do zmiany podejścia do stabilności i niezmienności miejsca pracy.

W nowej rzeczywistości wykraczającej poza te możliwe do określenia elementy stosunku pracy, tj. miejsce i czas pracy, tracą na znaczeniu. Wraz z kolejnymi etapami rozwoju rynku pracy, szczególnie zaś serwicyzacji, a więc przechodzenia wolumenu pracy ze sfery produkcyjnej do sfery usług, oraz digitalizacji pracy, a więc zastąpienia narzędzi analogowych, narzędziami cyfrowymi, rozwojem indywidualistycznego podejścia do wykonywania pracy i szacunku dla potrzeb w ramach *work-life balance* doszło do sytuacji, w której pracy najczęściej nie ma się przez całe życie – jak to było w fabrycznym modelu pracy, ale pracę zmienia się wraz ze zmianą potrzeb danego człowieka, zmienia się też wraz ze zmianą jego miejsca zamieszkania.

Proces cyfryzacji usług publicznych czy digitalizacji pracy postępuje w dużym tempie, które wydaje się że dodatkowo przyspieszyła pandemia (por. np. Philips, Greenstein). W debatach na temat przyszłości pracy dominują obawy przed pojawieniem się inteligentnych programów czy robotów, które „zabiorą” miejsca pracy (cyfryzacja produkcji), oraz obawy, że klasycznie pojmowane zatrudnienie zastąpią niepewne/prekaryjne formy zatrudnienia, m.in. praca na żądanie (*on-demand*, *zero hours contracts*) czy praca za pośrednictwem platform. Generalnie wskazane powyżej formy pracy, mimo że wykorzystuje się do ich wykonywania innego rodzaju technologie, opierają się na przetwarzaniu, przechowywaniu i przekazywaniu informacji cyfrowych. To może też dawać asumpt do przewidywania, że praca w dotychczasowych formach skończyła się (Warhurst et al., 2019, s. 30–31), co prawdopodobnie jest zbyt pochopnym stwierdzeniem, ale faktem jest, że procesy pracy się zmieniają, a systemy prawa pracy próbują je regulować przy użyciu starych konstrukcji prawnych, opracowanych w okresie dominacji pracy fabrycznej. Pandemia pokazała sektory, w przypadku których ze względu na ich charakter utrzymano operacyjność poprzez pracę zdalną i środki komunikacji na odległość. Dotyczy to przeważnie sektorów usług, w których występuje pewien

stopień interakcji społecznych (m.in. edukacja czy usługi profesjonalne), który jednocześnie nadaje się do świadczenia usług na odległość, co nie będzie na przykład obejmować szeroko pojmowanej opieki. W kontraście z działalnością przymusowo zamkniętą (m.in. produkcja czy transport), te sektory, w których można pracować zdalnie, charakteryzują się wyższymi niż przeciętne warunkami zatrudnienia i bardzo wysokimi płacami. W UE około 25% zatrudnionych pracuje w sektorach, w których można utrzymać operacyjność poprzez pracę zdalną (Fana et al., s. 27. Por. też dane statystyczne GUS o pracy zdalnej w pandemii).

Prezentowany tekst w zamierzeniu proponuje odmienne spojrzenie na nową formę zatrudnienia, jaką jest model nomadyczny, i może być potraktowany jako wkład do dyskusji o przyszłości pracy i jej regulacji w Polsce. Proponuje pewną naukową refleksję, bez której trudno dyskutować o tym, jak prawo pracy powinno być w przyszłości regulowane.

Era cyfrowa

Wspomniany już w poprzedniej części tekstu rozwój technologii cyfrowych sprawił, że o teraźniejszości mówi się jako o „erze cyfrowej”, „czwartej rewolucji przemysłowej” lub „epoce przemysłu 4.0” (choć na horyzoncie pojawia się już piąta, a nawet szósta rewolucja cyfrowa, por. Knell, 2021). Generalnie, era cyfrowa charakteryzuje się dostępem do technologii, które zwiększają szybkość i zakres przepływu wiedzy w gospodarce i społeczeństwie (Shepherd 2004, p. 1). I chociaż najbardziej zmiany ery cyfrowej widać w rozwoju technologii komunikacyjnych, to czwarta rewolucja przemysłowa odnosi się również do samej koncepcji wykonywania pracy, w których maszyny są wyposażone w inteligentne i autonomiczne systemy wspomagane przez Internet rzeczy (*Internet of Things*), druk 3D, sztuczną inteligencję (*Artificial Intelligence*), uczenie maszynowe, algorytmy czy operacje na dużych zbiorach danych (Aoun et al., 2021).

Wykonywanie pracy przez maszyny w dużym stopniu pozbawia pracę elementu masowego zatrudniania pracowników (choć ciągle ktoś musi te maszyny projektować, obsługiwać, nadzorować, programować), a więc rozwój tych technologii nie ma roli kreacyjnej w zakresie stosunków pracy. Nie znaczy to oczywiście, że praca wykonywana przez ludzi zniknie (por. np. Antonacopoulou et al., 2021; Lucker et al., 2017; Bakshi et al., 2017).

Nie jest też tak, że w cyfrowej erze pracy wszyscy będą wykonywać pracę związaną z gospodarką cyfrową. Ciągłe pozostaje wiele sektorów, których nie da się po prostu scyfryzować – wykonywać pracy w oderwaniu od miejsca pracy, albo podlegają scyfryzowaniu w małym stopniu. Są to m.in. zawody związane ze sprawowaniem szeroko pojętej opieki tj. zapewnianie opieki nad osobami zależnymi, produkcja i przygotowywanie żywności, opieka zdrowotna, niektóre usługi profesjonalne. Te zawody są właściwie niezmiennie od tysięcy lat i nie maleje na nie popyt. Dowodem na to może być chociażby przy-

kład ostatniej pandemii i tego, które grupy zawodów mogły przejść do pracy zdalnej. Wbrew pozorom niewiele sektorów mogło (GUS, 2021, s. 3), ale na pewno pandemia sprawiła, że szeroko zaakceptowano różne formy pracy za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Ponadto też wydają się niezagrożone cyfryzacją prace związane z wykonywaniem skomplikowanych ruchów czy szeroko pojmowaną kreacją, m.in. artyści, sportowcy, twórcy literatury, badacze i inni.

Nomadyczność – geneza pojęcia

Istnieje grupa osób wykonujących pracę, która idealnie wpisuje się w zasady gospodarki cyfrowej, a wręcz korzysta z dobrodziejstw gospodarki cyfrowej, a więc tzw. nomadzi cyfrowi. Jest to bardzo ciekawe zjawisko na rynku pracy, bo może wskazywać przyszłe kierunki rozwoju prawa pracy, a istnienie takiego modelu pracy podważa dotychczasowe podejście doktryny prawa pracy do wykonywania pracy.

Samo pojęcie nomadów cyfrowych nawiązuje do tradycyjnej formy ustroju społecznego, polegającej na przemieszczaniu się grup ludzi z miejsca na miejsce, ciągłej zmianie miejsca zamieszkania w celu znalezienia nadających się do tymczasowego zamieszkania i użytkowania gospodarczego terenów. Taka forma życia charakteryzuje społeczności, których gospodarka opiera się na zbieractwie, pasterstwie czy łowiectwie i umożliwia mobilność i elastyczność niezbędną do stosunkowo równomiernego wykorzystania zasobów naturalnych (głównie flory i fauny) na ogromnych obszarach, charakteryzujących się trudnymi warunkami przyrodniczymi.

Współcześnie nomadyzm występuje głównie na obszarach peryferyjnych, zamieszkanych przez stosunkowo nieliczne populacje, szczególnie w suchych i półsuchych regionach Afryki i Azji. Taki sposób życia ułatwia nomadom (koczownikom) interakcje społeczne, które byłyby w znacznym stopniu utrudnione, gdyby te same grupy ludzi żyły w niemobilnych małych, rozproszonych społecznościach na dużych obszarach. Nomadzi skutecznie radzą sobie zarówno z problemami społecznymi, jak i ekologicznymi, na obszarach, gdzie inni ludzie nie chcą mieszkać. Choć oczywiście to bardziej złożone zjawisko, można je jednak sprowadzić do pewnej elastyczności miejsca i czasu przebywania.

Pojęcie nomadyzmu stosuje się aktualnie do scharakteryzowania szczególnej grupy osób zatrudnionych. Te grupę cechuje to, że przeważnie podróżują po świecie (choć celem ich wędrówek nie jest podejmowanie pracy), jednocześnie wykonując pracę zdalnie, często nie posiadając stałego adresu. Cyfrowi nomadzi są przedstawiani przeważnie jako młodzi profesjonalści, którzy prowadzą niezależny od lokalizacji styl życia, mogąc jednocześnie wykonywać swoją pracę w środowisku online i podróżując (por. np. Mouratidis, 2018; Richter & Richter, 2020, i inni).

W literaturze zjawisko cyfrowego nomadyzmu jest opisywane jako jedno z najnowszych osiągnięć technologicznych, modyfikujące klasyczny model pracy, towarzyszący

zmianom w organizacji społeczeństw i gospodarek wskutek rozwoju technologii komunikacyjnych. Generalnie, cyfrowy nomadyzm charakteryzuje się stylem życia polegającym na ciągłych podróżach, głównie międzynarodowych i jednocześnie wykonywanie pracy, co umożliwiając technologie cyfrowe i praktyki cyfrowe (por. np. Wang et al., 2018, s. 2). Cyfrowi nomadzi wykorzystują technologie cyfrowe we wszystkich ich postaciach: przenośny sprzęt, oprogramowanie w chmurze oraz nowoczesne platformy i ekosystemy internetowe do komunikacji i współpracy (Nash i in., 2018). Schlagwein zwraca również uwagę, że „cyfrowy styl życia nomadów” można opisać jako uprzywilejowaną, cyfrowo wspieraną formę pracy nomadów (w przeciwieństwie do większości tradycyjnych nomadów). Dalej stwierdza, że cyfrowymi nomadami kieruje silnie chęć ucieczki od ograniczeń związanych z pracą od 9 do 17 i poszukiwaniem tropikalnych, orientalnych, tanich, zorientowanych na styl życia lub „przyjaznych Instagramowi” lokalizacji, w których mogą spotkać „ciekawych” i „podobnie myślących” ludzi i często mają określone cele życiowe inne niż kariera lub rodzina (np. mistrzostwo w sporcie, katharsis po kryzysie, optymalizacja życia pod kątem czasu i doświadczenia, samorealizacja/samodeterminizm). „Łączą punkty” w cyfrowym i zglobalizowanym świecie, w którym technologie takie jak dostęp do Internetu, platformy internetowe, wideokonferencje, media społecznościowe i przesyłanie wiadomości, narzędzia do zarządzania projektami i czasem, a także zmiany „fizyczne”, takie jak tanie podróże lotnicze i pojawienie się przestrzeni coworkingowych na całym świecie umożliwia im życie i pracę niezależnie od państw narodowych i pracodawców/organizacji. W życiu zawodowym cyfrowych nomadów widoczne są cztery różne, ale powiązane ze sobą wymiary mobilności: administracyjna, merytoryczna, czasowa i przestrzenna. Te wymiary razem odróżniają cyfrowych nomadów od zarówno konwencjonalnych pracowników nomadycznych, jak i nienomadycznych pracowników cyfrowych (Schlagwein et al., 2020, s. 4). Zresztą, niepracowanie w określonych godzinach 9/17 ustawia pracę cyfrowych nomadów już nie jako taką służącą starannemu wykonywaniu pracy, ale jako pracę służącą realizacji celów, co również wpływa na dekonstrukcję klasycznego modelu wykonywania pracy.

W Polsce do nauk prawnych pojęcie cyfrowych nomadów recypowała K. Naumowicz (Naumowicz, 2021). Stwierdziła m.in., że cyfrowy nomadyzm oznacza brak ograniczeń związanych z czasem i miejscem świadczenia pracy, co związane jest z postępową technologiczną, powszechnym dostępem do Internetu i wykorzystywaniem technologii informatycznych w procesie pracy. Zwróciła również uwagę na to, że nomadyzm cyfrowy jest uznawany za nowy, niezwykle zróżnicowany, model świadczenia pracy, który różni się od szeroko rozumianej pracy zdalnej (*digital work*) łączeniem jej z mobilnością. Cyfrowy nomada jest więc osobą świadczącą pracę przy użyciu systemów i technologii informacyjnych, co z kolei powoduje niezależność od miejsca świadczenia pracy i umożliwia swobodne przemieszczanie się.

czanie się. Dalej według Naumowicz, cyfrowi nomadzi nie stanowią jednorodnej grupy pod względem statusu prawnego czy też warunków wykonywania pracy. Ich obecność na polskim, europejskim i światowym rynku pracy jest jednak zauważalna i zgodnie z prognozami w najbliższych latach będzie zyskiwać na znaczeniu. Jej zdaniem cyfrowy nomadyzm wymyka się tradycyjnym podziałom na pracę podporządkowaną i samozatrudnienie, łącząc w sobie cechy obu tych form świadczenia pracy (Naumowicz, 2021).

Należy zastrzec, że model nomady jest możliwy tylko w niektórych sektorach rynku pracy, o czym już wcześniej wspominaliśmy.

Na marginesie należy dodać, że choć obraz nomady cyfrowego wydaje się być optymalnym połączeniem zaangażowania zawodowego i indywidualnych wyborów co do miejsca przebywania, to taki model zatrudnienia nie jest pozbawiony zagrożeń (Henselleek et al, 2021, s. 195 i n.), szczególnie w sferze zdrowia psychicznego i w kontekście relacji społecznych, biorąc pod uwagę, że praca jest również zjawiskiem społecznym (Miguel et al., 2023). To jednak nie jest problem prawa pracy jako takiego, ale może wpływać na wykonywanie pracy przez pracownika i organizację miejsca pracy.

Nomadyczny model wykonywania pracy a miejsce pracy

Rewolucja cyfrowa w dużej mierze wpływa na delokalizację miejsca pracy, co zdecydowanie oddziałuje na jego rozumienie. W przyszłości może też spowodować konsekwencje w postaci zdefiniowania miejsca pracy w kontekście konstrukcji stosunku pracy (co raczej wątpliwe), ewolucję pojęcia miejsca pracy albo nawet całkowitą rezygnację ze stosowania tego elementu konstrukcji do definiowania stosunku pracy. Model nomadyczny narusza bowiem dotychczasowe założenia wykonywania pracy w ramach stosunku pracy osadzonym w miejscu i czasie i korzystającym z relacji podporządkowania. Warto zwrócić zatem uwagę na elementy konstruujące stosunek pracy: miejsce i czas pracy.

Choć miejsce pracy nie doczekało się zdefiniowania w kodeksie pracy (w przeciwieństwie do czasu pracy – być może to wynika z abstrakcyjności pojęcia czasu), stanowi przedmiot zainteresowania doktryny oraz orzecznictwa (por. Zieliński 1985, Mędrala 2009, Książek 2013, Borowicz 2012, Matyjas-Łysakowska 2021). Matyjas-Łysakowska wskazuje, że w kodeksie pracy występuje wiele określeń powiązanych semantycznie ze zwrotem „miejsce pracy”, jak np. wyznaczone miejsce w art. 22 k.p., miejsce wykonywania pracy w art. 29 k.p., czy stałe miejsce pracy w art. 77⁵ k.p. (Matyjas-Łysakowska, 2021, s. 35), choć nie istnieje zwarta definicja miejsca pracy.

W systemie prawa pracy małą wskazówkę definicyjną dotyczącą miejsca pracy proponuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.), w którym przez miejsce pracy rozumie się miejsce

wyznaczone przez pracodawcę, do którego pracownik ma dostęp w związku z wykonywaniem pracy. Jednakże w tym przepisie miejsce pracy nie jest *stricte* elementem konstrukcji stosunku pracy, a jedynie organizacyjnym aspektem wykonywania pracy. W przypadku pracy wykonywanej w modelu nomadycznym ta przesłanka po prostu nie może zostać spełniona, ponieważ pracodawca najczęściej nawet nie wie, gdzie pracownik może przebywać. Biorąc pod uwagę wspomniane już wcześniej 25% pracowników, którzy mogliby wykonywać pracę w formie zdalnej, tworzy nam to potężną przesłankę do redefinicji albo wręcz rezygnacji z klasycznie pojmowanej konstrukcji stosunku pracy, o czym wspomnieliśmy wcześniej.

Próbując znaleźć wskazówki interpretacyjne, warto przyrzeć się również w kontekście miejsca pracy orzecznictwu sądowemu. W jednym z orzeczeń SN stwierdził wręcz, że miejsce świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych składników umowy o pracę, obustronnie uzgodniony, objęty ogólnym zakazem jednostronnej zmiany przez któregokolwiek z kontrahentów umowy. Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określeniu miejsca pracy (wyrok SN z 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85, LEX nr 13556), jednak muszą to zrobić. W opinii Sądu Najwyższego owo miejsce pracy staje się niemal warunkiem *sine qua non* istnienia stosunku pracy. W jednym ze swoich orzeczeń (wyrok SN z 30 maja 2017 r., I PK 171/16, LEX nr 2329471), SN wskazuje wręcz, że zawarcie umowy o pracę zobowiązuje pracodawcę do wskazania rodzaju pracy oraz miejsca jej wykonywania (art. 29 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). W tym samym wyroku Sąd Najwyższy podkreśla, że jednym z istotnych aspektów podporządkowania pracownika pracodawcy jest jego zależność w sferze miejsca świadczenia pracy. Można zatem skonstatować, że w tym orzeczeniu SN zajmuje stanowisko, że miejsce, a przez analogię i czas pracy, są elementami składowymi stosunku pracy i tworzą konstrukcję podporządkowania pracowniczego. Cała ta konstrukcja staje się bezprzedmiotowa we wspomnianym wcześniej modelu zatrudnienia nomadów cyfrowych, w którym *de facto* pracodawca nie ma żadnego wpływu na miejsce czy czas wykonywania pracy – oprócz może wyznaczenia terminu zakończenia pracy/projektu lub wskazania pewnych aktywności zbiorowych, np. spotkań.

W orzecznictwie „miejsce pracy” doczekało się definicji, choć wydaje się, że nie odpowiada ona współczesnym modelom pracy świadczonej za pomocą nowoczesnych technologii cyfrowych, szczególnie w zakresie wskazywania miejsca świadczenia pracy w ramach jego uprawnień kierowniczych. I tak w opinii Sądu Najwyższego, przez „miejsce pracy” rozumiana jest jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy codzienną pracę. Nie musi to być przy tym miejsce, w którym pracodawca ma swą siedzibę. Od tak określonego miejsca pracy, będącego jednym z elementów treści umowy o pracę, odróżnia się miejsce wypełniania obowiązków pracowniczych, czyli wykonywania poszczególnych czynności, które składają się na dany ro-

dziej pracy. Mówiąc o „miejscu wyznaczonym do wykonywania poszczególnych czynności przez pracownika” należy mieć na myśli każde miejsce wskazane przez pracodawcę w ramach jego uprawnień kierowniczych. Ponadto dopuszcza się możliwość oznaczenia w treści umowy o pracę miejsca wykonywania pracy w sposób zmienny, przy czym w tym wypadku zmienność miejsca pracy musi wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy. Dotyczy to przykładowo kierowców, serwisantów, personelu latającego, kolejarzy czy przedstawicieli handlowych. Specyfika ich pracy, konieczność ciągłego przemieszczania się w przestrzeni i przebywania w różnych miejscach oddalonych od siedziby pracodawcy, skutkuje możliwością ustalenia w umowie o pracę „miejscu wykonywania pracy” przez wskazanie jakiegoś ściśle określonego obszaru geograficznego. Pod pojęciem miejsca pracy rozumie się także pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy (wyroki SN z 30 maja 2017 r., I PK 171/16, LEX nr 2329471 oraz z 24 kwietnia 2018 r., I UK 91/17, LEX nr 2552671).

Choć z drugiej strony można zauważyć dość liberalne podejście do określenia organizacji miejsca pracy w orzeczeniach Sądu Najwyższego, przy czym zakłada ono obopólną zgodę stron stosunku pracy na określenie tego miejsca, która to zgoda w modelu pracy nomadycznej najczęściej nie następuje. Sąd Najwyższy stwierdza, że ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały 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 dopełnienie świadczenia pracy. „Miejsce pracy” nie musi być wyposażone w zaplecze socjalne, kadrowe i techniczne. Wykonywanie pracy w uzgodnionym przez strony „miejscu pracy” pracownika nie rodzi obowiązku płacenia takiemu pracownikowi ani diet, ani świadczeń rozłagowych, chociażby to miejsce pracy było różne od siedziby zakładu pracy (wyrok SN z 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85, LEX nr 13556).

W coraz bardziej zdigitalizowanym świecie określenie miejsca pracy może stać się nie lada wyzwaniem, nie tylko pod względem kształtowania stosunku pracy, ale również ochrony danych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych elementów.

Nomadyczny model zatrudnienia a czas pracy

Drugą niezwykle istotną kwestią, o czym już wcześniej Autorki wspomniały, jest kategoria czasu, a w szczególności czasu pracy, która w erze cyfrowej zmienia model wykonywanej pracy.

Na początku należy wspomnieć, że generalnie czas jest jedną z kategorii oczywistych, nad którymi zwykle się specjalnie nie zastanawiamy; kategorią przyjętą *a priori*. Czas w znaczeniu fizycznym jest definiowany

zwykle linearnie jako przebiegający w równomierny sposób postęp zdarzeń od przeszłości do teraźniejszości i przyszłości, niezależny od woli człowieka. Z perspektywy człowieka jest to wartość niezmienna, niepodlegająca modyfikacjom, którą jednak można mierzyć czy oznaczać. Zupełnie inaczej ma się sprawa z miejscem pracy – tu strony stosunku pracy mogą je uzgodnić, pracodawca może je wskazać, ale też jak się okazuje cyfrowy nomada może je sobie zmienić, bez konsekwencji dla powodzenia realizacji zadań zawodowych. Czas jest stałą, na którą ani pracownik, ani pracodawca nie mają wpływu; choć oczywiście mają one wpływ na sposób wykorzystania czasu w odniesieniu do podziału na czas pracy i czas wolny oraz wydajność pracy w odniesieniu do jednostki czasu. Jest to jedna z podstawowych kategorii mierzących predyspozycje pracownika do wykonywania zadań zleconych przez pracodawcę. Od pracodawcy zależy, czego pracodawca może oczekiwać od pracownika w danej jednostce czasu. To z kolei rodzi pytania o dyspozycyjność pracownika i wielkość wykonywanej przez niego pracy, a co za tym idzie produktywność pracownika (De Spiegelaere, S. & Piasna, A., 2017, s. 87).

Chobot na przykład stwierdza, że definicja ustawowa czasu pracy nawiązuje do czasowo-porządkowej formuły pracy podporządkowanej, a pracownik realizuje swoje zobowiązanie wynikające z art. 22 k.p., jeżeli pozostaje do dyspozycji pracodawcy, niezależnie od tego, czy i w jakim zakresie pracę wykonuje. W tej koncepcji wystarczające jest, że pracownik pozostaje w czasie pracy i jednocześnie realizuje obowiązek przestrzegania czasu pracy (Chobot, 1998). Ten klasyczny model podważa model pracy nomadycznej. Sobczyk wiąże natomiast definiowanie czasu pracy z miejscem pracy (Sobczyk, 2005), co wydaje się uzasadnione i konieczne.

Praca w modelu nomadycznym może być pozbawiona cechy regularnego, w jednostce czasu, spełniania swoich obowiązków. Choć czas jest wartością niepodlegającą modyfikacjom, praca wykonywana za pomocą środków komunikacji elektronicznej, już zdelokalizowana, może utracić również atrybut wykonania w ściśle określonym wskazanym w zakładowych źródłach prawa czasie. Model pracy nomadycznej bardziej przypomina modele elastyczne, cechujące się lepszą równowagą pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym (*work-life balance*) niż klasyczny model pracy 9–17. W tym modelu to pracownik decyduje kiedy świadczy pracę na rzecz pracodawcy, co w świetle przepisów działu VI kodeksu pracy wydaje się burzyć wypracowany model planowania i rozliczania czasu pracy. Tu sprawczość – władztwo co do czasu, w którym praca będzie wykonywana, leży wyłącznie po stronie pracownika.

Z istniejących systemów czasu pracy system nomadyczny najbardziej przypomina indywidualny czas pracy, choć może być pozbawiony elementu zgody czy uzgadniania, czy nawet wiedzy pracodawcy co do tego, kiedy praca jest wykonywana z wyjątkiem określenia wspomnianego już terminu wykonania danej pracy. Na etapie zlecania pracy pracodawca musi liczyć się z modyfikacją aspektu podporządkowania, a więc modyfikacją i czasu,

i miejsca pracy.

Praca w modelu nomadycznym w obecnym stanie prawnym może budzić pewne wątpliwości co do standardów wykonywania pracy w tej formie, na dostosowanych do pracownika zasadach. Może wywoływać wątpliwości co do wspomnianego już podporządkowania, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zastosowania przepisów dotyczących urlopów zasad rozliczania, czy monitorowania. Może również oznaczać wykonywanie pracy w różnych strefach czasowych, co może powodować implikacje dla rozliczania czasu pracy oraz konsekwencje dla organizacji pracy.

Podsumowanie

Podsumowując, wyłaniająca się z literatury i orzecznictwa koncepcja miejsca pracy i czasu pracy uznana jest za kluczową dla stwierdzenia istnienia stosunku pracy, choć w modelu nomadycznym równie kluczowe jest właśnie pozbawienie pracy przywiązania do miejsca i rozmycie granic czasowych – tak aby dopasować to do indywidualnych preferencji pracowników. To niewątpliwie powoduje również konsekwencje dla elementu podporządkowania, szczególnie przy przyjętej w Polsce jego konstrukcji, ponieważ te jedno z ważniejszych sfer wład-

czych pracodawcy – miejsce i czas zostają niemal wyeliminowane w modelu nomadycznym.

Model nomadyczny upowszechnia się dzięki wszechobecności osobistych technologii cyfrowych i infrastruktury informacyjnej w połączeniu ze zmieniającymi się normami pracy. Model ten i mniej radykalne modele pracy wykonywanej za pomocą środków porozumiewania się na odległość nie stanowią na pewno o kierunku rozwoju pracy, ale ich kontekst skłania do przemyśleń, w jakim kierunku powinno prawo pracy zmierzać i jaki jest obszar badań, które powinno się podejmować, tak aby w sposób odpowiadający potrzebom obrotu gospodarczego kształtować system prawa pracy. Model nomadyczny może być również uważany za anarchizujący, burzący dotychczasowy porządek, ale na pewno warty jest uwagi i skłania do refleksji na temat definicji i kategorii prawnych pozornie oczywistych i pozornie trwałych, a jednak wymagających weryfikacji w obliczu zmiany sposobów wykonywania pracy i ich regulowania, oraz biorąc pod uwagę współczesne perspektywy teoretyczne. Celem niniejszego tekstu jest zainicjowanie dyskusji na temat nowych modeli zatrudnienia, dostosowanych do elastycznego stylu życia nowych pokoleń, nieprzywiązanych do jednego miejsca na ziemi.

Bibliografia/References

- Antonacopoulou, E. P., & Georgiadou, A. (2021). Leading through social distancing: The future of work, corporations and leadership from home. *Gender, Work & Organization*, 28(2), 749–767.
- Aoun, A., Ilinca, A., Ghandour, M., & Ibrahim, H. (2021). A review of Industry 4.0 characteristics and challenges, with potential improvements using blockchain technology. *Computers & Industrial Engineering*, 162, 107746.
- Bakhshi H, Downing J, Osborne M, Schneider P. *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson and Nesta, 2017, 1–124.
- Borowicz, J. (2012). Określanie w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy. *Monitor Prawa Pracy* 8, s. 416 – 418.
- Chobot, A. (1998). *Czas pracy w znowelizowanym kodeksie pracy*. Wydawnictwo Poznańskie.
- De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2017). *The why and how of working time reduction*. European Trade Union Institute.
- Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., Brancati, C. U., & Fernández-Macías, E. (2020). *The COVID confinement measures and EU labour markets*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Greenstein, S. (2021). Remote Work. *IEEE Micro*, 41(3), 110–112.
- Główny Urząd Statystyczny (2021). *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w drugim kwartale 2022 r.*, 9.09.2022 r., Warszawa: GUS.
- Henslekk, S., & Puchala, N. (2021). *The emergence of the digital nomad: a review and analysis of the opportunities and risks of digital nomadism. The flexible workplace: Coworking and other modern workplace transformations*, 195–214.
- Knell, M. (2021). The digital revolution and digitalized network society. *Review of Evolutionary Political Economy*, 2(1), 9–25.
- Książek, D. (2013). *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*. Wolters Kluwer.
- Lucker J, Hogan S, Bischof T. (2017). Navigating the future of work: can we point business, workers and social institutions in the same direction? *Deloitte Review* (21). 1–22.
- Mariotti, I., Di Marino, M., & Bednár, P. (2022). *The COVID-19 pandemic and the future of working spaces* (p. 270). Taylor & Francis.
- Matyjas-Lysakowska P. (2021). *Stale miejsce pracy*, W: M. Mędrala (Red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer.
- Miguel, C., Lutz, C., Majetić, F., Perez Vega, R., & Sánchez-Razo, M. (2023). *It's not all shiny and glamorous: loneliness and fear of missing out among digital nomads*. Hawaii International Conference on System Sciences.
- Mouratidis, G. (2018). *Digital nomads: travel, remote work and alternative lifestyles*.
- Naumowicz, K. (2021). Cyfrowi nomadzi na polskim rynku pracy – wybrane aspekty prawne pracy zdalnej w sektorze cyfrowym. W: B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (Red.) *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*. C.H.Beck.
- Phillips, S. (2020). Working through the pandemic: Accelerating the transition to remote working. *Business Information Review*, 37(3), 129–134.
- Richter, S., & Richter, A. (2020). Digital nomads. *Business & Information Systems Engineering*, 62, 77–81.
- Schlagwein, D., & Jarrahi, M. H. (2020). *The Mobilities of Digital Work: The Case of Digital Nomadism*. In ECIS.
- Shepherd, J. (2004). What is the Digital Era?. In G. Doukidis, N. Mylonopoulos, & N. Pouloudi (Eds.), *Social and Economic Transformation in the Digital Era* (pp. 1–18). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-59140-158-2.ch001>

Sobczyk, A. (2005). *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*. „ABC” Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych.

Wang, B., Schlagwein, D., Cecez-Kecmanovic, D., & Cahalane, M. C. (2020). Beyond the factory paradigm: Digital nomadism and the digital future (s) of knowledge work post-COVID-19. *Journal of the Association for Information Systems*, 21(6), 10.

Warhurst, C., & Hunt, W. (2019). *The digitalisation of future work and employment: Possible impact and policy responses* (No. 2019/05). JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.

Zieliński, T. *Zarys systemu prawa pracy*. Warszawa 1985, t. 2.

Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf, profesor nauk prawnych, kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji UW. Od 2008 r. Sędzia Sądu Najwyższego, do 2020 r. I Prezes Sądu Najwyższego. Przed nominacją sędziowską wykonywała zawód radcy prawnego. Autorka i współautorka ponad 300 publikacji z zakresu prawa pracy, prawa handlowego i prawa spółdzielczego, w tym monografii *Prawo zatrudnienia*, komentarzy, artykułów, glos i innych. Pełni funkcję redaktora naczelnego *Pracy i Zabezpieczenia Społecznego* oraz członka kolegium redakcyjnego *Przeglądu Sądowego*.

Dr Barbara Godlewska-Bujok, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania, Wydział Zarządzania UW. Jej zainteresowania badawcze dotyczą tworzenia prawa pracy i jego aksjologii, prawa pracy w działaniu, prawa socjalnego i wykonywania pracy przez kobiety. Autorka lub współautorka szeregu publikacji z zakresu prawa pracy i prawa spółdzielczego, w tym książki *Skuteczność prawa zatrudnienia*.

Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf, professor of law, the Head of the Department of Labor Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw. From 2008 – Judge of the Supreme Court, until 2020 – 1st President of the Supreme Court. Before her judicial nomination, she worked as a legal advisor. Author and co-author of over 300 publications in the field of labor law, commercial law and cooperative law, including the monograph *Employment Law*, comments, articles, glosses and others. She is the editor-in-chief of *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* and a member of the editorial board of *Przegląd Sądowy*.

Dr Barbara Godlewska-Bujok, doctor of law, assistant professor at the Department of Legal Problems of Administration and Management, Faculty of Management, University of Warsaw. Her research interests concern the creation of labor law and its axiology, labor law in action, social law and work performed by women. Author or co-author of a number of publications in the field of labor law and cooperative law, including the book *Skuteczność prawa zatrudnienia*.

ZAPOWIEDŹ



Redakcja naukowa Małgorzata Iwanicz-Drozdowska

UBEZPIECZENIA

Ubezpieczenia odgrywają coraz większą rolę w funkcjonowaniu zarówno przedsiębiorstw, jak i gospodarstw domowych. W książce – przygotowanej przez zespół autorów reprezentujących środowisko naukowe oraz praktykę ubezpieczeniową – przedstawiono podstawowe zagadnienia dotyczące ubezpieczeń. Omówiono w niej m.in. historię ubezpieczeń, podstawową terminologię i klasyfikację ubezpieczeń, regulacje prawne dotyczące działalności ubezpieczeniowej, nadzór nad sektorem ubezpieczeń, systemy gwarancyjne, zarządzanie finansami i działalność inwestycyjną zakładu ubezpieczeń. Wiele miejsca poświęcono ubezpieczeniom oferowanym zarówno przez sektor publiczny, jak i prywatny, w tym ubezpieczeniom emerytalnym, zdrowotnym, na życie, mienia, odpowiedzialności cywilnej, a także scharakteryzowano działalność reasekuracyjną. Podczas omawiania poszczególnych zagadnień Autorzy oparli się na obecnie obowiązującym stanie prawnym oraz uwzględnili zmiany, które zaszły w ubezpieczeniach w ostatnich latach. Książka jest przeznaczona dla studentów kierunków ekonomicznych, słuchaczy studiów podyplomowych, a także praktyków gospodarczych.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl