




Patrycja Pokutycka

Uniwersytet Łódzki

 <https://orcid.org/0000-0001-9231-8910>

Praca zdalna jako nowa instytucja prawa pracy

Remote work as a new labor law institution

Summary

The article concerns the topic of remote work. In the context of the COVID-19 pandemic, remote work has become a common solution, which has intensified the demands for its permanent introduction into the Polish law. Patrycja Pokutycka's article compares remote work to the Labor Code's regulations concerning teleworking. In addition, Pokutycka draws attention to what the regulations on remote work should look like in the future. Regulating remote work in the Labor Code would require a detailed analysis of the reasons for its introduction and the interests of both employers and employees.

Keywords: remote work, teleworking, employer, employee, the COVID-19, pandemic, Labor Code, means of electronic communication, working time, place of work, institution

Pandemia wirusa COVID-19 spowodowała konieczność odizolowania od siebie pracowników. Większość z nich, jeśli tylko pozwalała na to ich praca, zmieniła tryb wykonywania swoich obowiązków zawodowych na tzw. *home office*, czyli pracę zdalną. Niespodziewanie okazało się, że zarówno duża część pracowników, jak i pracodawców jest zadowolona z takiego rozwiązania. Dzięki pracy zdalnej pracodawcy mogli zmniejszyć powierzchnie biurowe, co wiąże się z ograniczeniem kosztów, a pracownicy pozostać w domach, chroniąc zdrowie, opiekując się innym domownikiem czy zyskując czas, który wcześniej musieli poświęcać na dojazdy do biura. Można powiedzieć, że mamy do czynienia z nietypową sytuacją, ponieważ zawsze najpierw

wprowadzane są regulacje, a potem stosuje się je w praktyce – tu poniekąd przetestowaliśmy pracę zdalną w praktyce, zanim naprawdę została uregulowana prawnie i wprowadzona do Kodeksu pracy (dalej: k.p.). Taki przebieg zdarzeń może zdecydowanie ułatwić projektowanie przepisów dotyczących pracy zdalnej tak, aby odpowiadały realnym potrzebom pracowników i pracodawców. Z pewnością należy również stwierdzić, że wprowadzenie instytucji pracy zdalnej do Kodeksu pracy stało się konieczne. Przeniesienie wykonywania pracy do domu podczas lockdownu pokazało, że jest ona równorzędną z pracą w biurze, alternatywną formą pracy. Ponadto rozwój technologiczny, sposób wykonywania obowiązków pracowniczych czy różnego rodzaju programy oraz aplikacje sprzyjają i ułatwiają pracę w domu. Przykładem może być kontrola czasu pracy pracownika, która nie jest już problematyczna, ponieważ istnieją narzędzia internetowe, dzięki którym możliwe jest monitorowanie lub rejestrowanie przez pracownika jego pracy. Wspomnieć należy, że dotychczas praca zdalna została wprowadzona jedynie w wyniku reakcji na pandemię COVID-19 – jako zjawisko przejściowe i tymczasowe. Została ona uregulowana w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych¹ i później modyfikowana w ramach tarcz antykryzysowych. Postuluje się natomiast wprowadzenie pracy zdalnej jako stałej instytucji prawa pracy, co pozwoliłoby pracodawcy na długofalową zmianę modelu funkcjonowania przedsiębiorstwa, a pracownikowi na większą samodzielność. Jednakże potencjalne nowe przepisy rodzą wiele wątpliwych kwestii oraz problemów do rozwiązania. Na myśl nasuwają się od razu: uregulowanie kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z pracą z domu, rozsądne oddzielenie życia osobistego od zawodowego, kontakty społeczne, kontrola miejsca pracy czy prawo do odpoczynku – to tylko nieliczne z wielu kwestii, które należałoby rozważyć. Jeszcze inne zagadnienie, którego nie sposób pominąć, stanowi instytucja telepracy, która od dawna uregulowana jest w Kodeksie pracy. Niniejszy artykuł ma na celu zwrócenie uwagi na podobień-

¹ Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.).

stwa oraz różnice związane z pracą zdalną i telepracą oraz określenie zakresu spraw, które powinny zostać uregulowane w przepisach dotyczących pracy zdalnej w przyszłości.

1. Praca zdalna a telepraca

Aktualnie obowiązujące przepisy regulują już pracę, która jest wykonywana poza zakładem pracy, czyli telepracę. Należy więc powiedzieć, że nie jest to zagadnienie zupełnie obce ustawodawcy. Znalazłby się z pewnością również krąg osób, które uznają, że nie ma potrzeby uregulowania prawnego pracy zdalnej, gdyż mamy już tego typu przepisy związane z telepracą. Praca zdalna jednakże byłaby całkowicie odrębną instytucją, o dużo szerszym zakresie i stwarzającą inne możliwości niż telepraca. Zaznaczyć trzeba, że obecnie praca zdalna stanowi rozwiązanie chwilowe, a telepraca jest uregulowana od dawna w Kodeksie pracy, w Rozdziale II b (art. 67⁵–67¹⁷).

Podstawową różnicą jest zakres telepracy i pracy zdalnej. Zgodnie z art. 67⁵ telepraca obejmuje swoim zakresem tylko rodzaj pracy związany z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, co w praktyce oznacza pracę wykonywaną przy komputerze. Praca zdalna z kolei oprócz standardowej pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej obejmuje swoim zakresem również inne rodzaje działalności. Jedyne ograniczenie, które jest i powinno być stawiane pracy zdalnej, stanowi rodzaj wykonywanej pracy. Oczywiście jest, że dla zawodów takich jak ochroniarz lub budowlaniec praca zdalna prawdopodobnie pozostanie poza zasięgiem możliwości. Można natomiast z łatwością wyobrazić sobie np. krawcową wykonującą swoją pracę w domu lub innym miejscu, poza zakładem pracy. W związku z powyższym podkreślić należy, że praca zdalna jest pojęciem szerszym od telepracy i umożliwia wykonywanie obowiązków nie tylko za pomocą nowoczesnych technologii².

Inną rozbieżność stanowi forma wprowadzenia telepracy oraz pracy zdalnej. Zgodnie z Kodeksem pracy telepraca może być wprowadzona wyłącznie w drodze porozumienia pomiędzy stronami stosunku

² K. Naumowicz: *Podstawy prawne kontrolowania pracowników świadczących pracę zdalnie*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5, s. 30.

pracy. Powinna być ona uzgodniona z zakładową organizacją związkową lub – w przypadku jej braku w zakładzie pracy – ustanowiona w regulaminie obowiązującym u pracodawcy. Porozumienie stron stosunku pracy może być zawarte zarówno w trakcie zawierania umowy, jak i w trakcie trwania stosunku. Jeżeli zaś chodzi o pracę zdalną, to tarcza antykryzysowa umożliwiła pracodawcy nakazanie wykonywania pracy zdalnej pracownikowi. Mówimy więc w tym przypadku o jednostronnej zmianie umowy o pracę, a dokładniej jednego z jej istotnych postanowień. Podkreślić należy, że pracodawca może dokonać zmiany tylko miejsca wykonywania pracy, gdyż modyfikacja innych elementów umowy, takich jak np. wynagrodzenie, jest niedopuszczalna³. Zrozumiałe jest, że ustawodawca umożliwił pracodawcy wydanie polecenia wykonywania pracy zdalnej, ponieważ tarcze antykryzysowe miały na celu jak najszybszą ochronę społeczeństwa przed pandemią oraz rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV2. Natomiast jeśli praca zdalna miałaby stać się stałą instytucją polskiego systemu prawa, to należałoby zmienić formę jej wprowadzenia do stosunku pracy. Dobrym rozwiązaniem wydaje się uzgodnienie między pracownikiem a pracodawcą, zbliżone do porozumienia zawieranego w przypadku telepracy.

Kolejnym zagadnieniem, które należy omówić w odniesieniu do pracy zdalnej oraz telepracy, jest częstotliwość ich wykonywania. Analizując przepisy dotyczące telepracy, nie sposób nie zauważyć, że w art. 67⁵ widnieje słowo „regularnie”, co wskazuje na możliwość wykonywania pracy częściowo w zakładzie pracy, a częściowo poza nim. Oznacza to, że praca nie musi być wykonywana wyłącznie poza zakładem pracy, aby wchodziła w zakres pojęcia telepracy. Jednakże inaczej sytuacja wygląda w odniesieniu do pracy zdalnej. Mianem pracy zdalnej możemy nazwać tylko pracę, którą pracownik wykonuje poza miejscem, gdzie stale wypełniał swoje pracownicze obowiązki. Innymi słowy, możemy mówić o pracy zdalnej, jeśli pracujemy w domu, a wcześniej pracowaliśmy w biurze lub innym miejscu. Wyłącznie praca świadczona poza siedzibą pracodawcy może stanowić pracę zdalną. Wydaje się, że tak powinno pozostać również w kontekście przy-

³ L. Mitrus: *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1.* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 5.

szyłych regulacji, aby pojęcia pracy zdalnej i telepracy były proste do rozróżnienia.

Jeszcze inną istotną kwestią dotyczącą zarówno pracy zdalnej, jak i telepracy jest wypowiedzenie umowy. W przypadku pracy zdalnej obecny kształt regulacji pozwala rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę, jeśli nie zastosuje się on do polecenia przełożonego dotyczącego zmiany miejsca wykonywania pracy. Natomiast w wypadku telepracy brak jest tego typu przepisów. Nawet jeśli w trakcie trwania stosunku pracy pracodawca zaproponuje pracownikowi wykonywanie obowiązków w formie telepracy, to ten może odmówić. Taka odmowa nie będzie niosła za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, ponieważ korzysta on z ochrony przed wypowiedzeniem. Takie rozwiązanie powinno być również wdrożone w ramach przepisów dotyczących pracy zdalnej, które miałyby stać się częścią Kodeksu pracy. Dwustronne uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej wraz z ochroną pracownika przed wypowiedzeniem wydaje się rozsądnym pomysłem, gdyż zarówno interesy pracownika, jak i pracodawcy powinny być uwzględnione oraz chronione. W przypadku, gdyby to pracodawca zaproponował wdrożenie pracy zdalnej z jakichkolwiek powodów, pracownik powinien korzystać z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę w razie braku jego zgody na zmianę warunków wykonywania pracy na pracę zdalną w trakcie zatrudnienia. Inaczej sytuacja może wyglądać, jeśli chodzi o wdrożenie pracy zdalnej równocześnie z nawiązaniem stosunku pracy. Odmowa pracy w takiej formie mogłaby wiązać się finalnie z brakiem zawarcia umowy o pracę.

Porównując pracę zdalną oraz telepracę, mamy również do czynienia z kwestią dopuszczalności ich stosowania w stosunku do pracowników zatrudnionych na umowie innej niż umowa o pracę. Jeśli chodzi o telepracę, to należy uznać, że brak jest wystarczających przesłanek, aby stwierdzić, że dotyczy ona wyłącznie pracowników posiadających umowę o pracę⁴. Oznacza to, że telepraca ma zastosowanie także w stosunku do osób świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, powołania na stanowisko czy pracowników miano-

⁴ M.T. Romer: *Prawo pracy. Komentarz*. LexisNexis, 2012. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587579503/421320/romer-maria-teresa-prawo-pracy-komentarz-wyd-v?cm=URELATIONS> [data dostępu: 13.05.2022] (komentarz do art. 67⁷ k.p.).

wanych⁵. Zatrudnienie cywilnoprawne wiąże się z zasadą swobody umów, co w praktyce oznacza, że strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego⁶. W związku z powyższym strony, które zawarły np. umowę o dzieło lub umowę zlecenie, mogą postanowić, że będzie ona wykonywana na zasadach kodeksowej telepracy. W przypadku pracy zdalnej pogląd taki również wydaje się słuszny. Biorąc pod uwagę, że została ona wprowadzona w celu ochrony zdrowia pracowników, podstawa zatrudnienia nie powinna mieć znaczenia. Także w przyszłości, gdy instytucja pracy zdalnej stanie się stałym elementem prawa pracy, słuszne wydaje się jej zastosowanie do różnego rodzaju form zatrudnienia, w tym również cywilnoprawnego. Jednak podkreślić należy, że prawo pracy nie reguluje cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia. W związku z tym oparcie wzajemnych zobowiązań stron stosunku cywilnoprawnego na przepisach prawa pracy stanowiłoby wyłączną wolę stron tego stosunku.

Nie można natomiast rozpatrywać pracy zdalnej i telepracy tylko na gruncie różniących je elementów. Mają one też pewne cechy wspólne, takie jak np. samodzielna organizacja przez pracownika czasu i miejsca pracy. Pracownik pracujący zdalnie lub w formie telepracy pozostaje w dyspozycji pracodawcy przez Internet lub telefon. Efekty swojej pracy pracownik zwykle przekazuje również w sposób zdalny. W związku z tym mamy tu do czynienia z dużą dozą samodzielności pracownika oraz brakiem bezpośredniej kontroli pracodawcy. Biorąc pod uwagę powyższe, należy uznać, że praca zdalna lub telepraca stanowi najlepsze rozwiązanie dla pracowników, w których pracy kluczowy jest efekt. Zdaniem Ludwika Florka, kiedy pandemia dobiegnie końca, konieczna będzie unifikacja telepracy oraz pracy zdalnej. Prawdopodobnie praca zdalna zyska na popularności zarówno jako rozwinięcie pracy wykonywanej w pandemii, jak i jako nowy sposób wykonywania obowiązków zawodowych⁷. W przypadku

⁵ J. Iwulski, W. Sanetra: *Kodeks pracy. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2013 (komentarz do art. 67⁷ k.p.).

⁶ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740 ze zm.).

⁷ L. Florek: *Prawne ramy pracy zdalnej*. „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, T. 19, nr 2, s. 2.

pracy, w której niezbędna jest interakcja między pracownikami lub kontrola pracodawcy, tego typu systemy pracy mogą nie w pełni spełnić swoją funkcję⁸. Z tego powodu wielu pracodawców wprowadza lub przygotowuje obecnie modele pracy tzw. hybrydowej. Oznacza to połączenie pracy stacjonarnej i zdalnej – obowiązki pracownicze są wykonywane naprzemiennie w biurze oraz w domu czy innym miejscu.

2. Praca zdalna w ujęciu przyszłościowym

Związek pracy zdalnej z telepracą oraz podobieństwa i różnice między tymi dwoma pojęciami zostały już omówione. Można więc śmiało uznać, że regulując na stałe pracę zdalną w Kodeksie pracy, można byłoby uchylić przepisy dotyczące telepracy. Byłoby to możliwe, a nawet wskazane z uwagi na fakt, że praca zdalna jest pojęciem znacznie szerszym, a nawet zawierającym w swoim zakresie pojęcie telepracy. Warto nadmienić, że polski ustawodawca podjął już próbę uregulowania pracy zdalnej w Kodeksie pracy, przedstawiając coraz to nowsze wersje projektu nowelizacji tego Kodeksu. W najnowszej wersji – projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 1 kwietnia 2022 r. – zaproponowano, aby nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej zastąpiły obowiązujące regulacje dotyczące telepracy z uwagi na fakt, że praca zdalna stanowi dużo elastyczniejszą formę pracy⁹. Jak już wspomniano, praca zdalna oznacza zarówno pracę wykonywaną za pomocą środków komunikacji elektronicznej, jak i pewne prace wytwórcze, jeśli tylko ich rodzaj pozwala na wykonywanie ich na odległość. Natomiast podejmując próbę usankcjonowania pracy zdalnej w Kodeksie pracy, należy mieć na uwadze, że przyszłe przepisy powinny znacząco różnić się od regulacji wprowadzonych na mocy tarczy antykryzysowej. Spowodowane jest to przede wszystkim celem wprowadzenia przepisów dotyczących pracy zdalnej. Dotychczas celem była wyłącznie ochrona

⁸ I. Gocan: *Praca w domu – wygodnie i efektywnie dla pracodawcy i pracownika*. LEX, 2020. <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publicacje/komentarze-praktyczne/praca-w-domu-wygodnie-i-efektywnie-dla-pracodawcy-i-469916310> [data dostępu: 13.05.2022].

⁹ Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 01.04.2022 r. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12354104/katalog/12835646#12835646> [data dostępu: 13.05.2022].

zdrowia i ochrona przed rozprzestrzenianiem się wirusa COVID-19. Tymczasem unormowanie pracy zdalnej w polskim porządku prawnym jako nowej instytucji prawa pracy byłoby odpowiedzią na potrzeby pracodawców, pracowników oraz dostosowaniem się do realiów nowoczesnego rynku pracy.

Jedną z zasadniczych kwestii, którą należałoby unormować, jest miejsce wykonywania pracy zdalnej. Ustawodawca powinien określić, czy o miejscu pełnienia obowiązków pracowniczych ma decydować pracodawca, pracownik, czy może powinno być ono przedmiotem uzgodnień między stronami. Do tej pory pojawiało się wiele pytań i wątpliwości związanych z tą kwestią. Niektórzy pracownicy uznawali, że nie ma znaczenia, gdzie wykonują pracę zdalną, i bez powiadamiania pracodawcy udawali się za granicę. W takiej sytuacji pojawiało się mnóstwo nieścisłości związanych m.in. z możliwością takiego wyjazdu, ubezpieczeniem społecznym czy nagłym wezwaniem pracownika do zakładu pracy. W związku z zaobserwowanymi niedociągnięciami dotychczasowych regulacji wydaje się, że postulowanym rozwiązaniem byłoby dookreślenie między pracodawcą a pracownikiem miejsca wykonywania pracy zdalnej. Powinno być ono na stałe określone, a w razie potrzeby jego tymczasowej zmiany przez pracownika powinien on poinformować o tym pracodawcę oraz uzgodnić, czy będzie to możliwe. W projektowanych przepisach dotyczących pracy zdalnej proponuje się wykonywanie tego typu pracy w miejscu wskazanym przez pracownika, a następnie każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Uzgodnienie, o którym mowa, należy rozumieć jako akceptację miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę. Zasadniczo będzie to miejsce zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce, na które zezwolił pracodawca¹⁰. Przepisy powinny być na tyle elastyczne, aby pozwalały stronom stosunku pracy na dopasowanie miejsca wykonywania pracy zdalnej do indywidualnych sytuacji. Z jednej strony np. konieczność opieki nad członkiem rodziny może spowodować potrzebę zmiany miejsca pracy przez pracownika. Z drugiej natomiast konieczność spotkania z zespołem pracowników w ramach pracy nad konkretnym projektem

¹⁰ Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 01.04.2022 r. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12354104/katalog/12835646#12835646> [data dostępu: 13.05.2022].

lub podpisanie umowy z klientem mogą wymagać stawiennictwa pracownika w zakładzie pracy. W związku z powyższym praca zdalna powinna być wykonywana w sposób ciągły, lecz możliwość dostosowania jej do konkretnych przypadków oraz elastyczność uzgodnień stron powinny stanowić myśl przewodnią prawodawcy projektującego przepisy jej dotyczące.

Kluczową kwestią jest również sposób wprowadzenia pracy zdalnej. Na mocy ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych możliwe jest wyłącznie wykonywanie pracy zdalnej na polecenie pracodawcy¹¹. Pracownik nie ma żadnego wpływu na decyzję pracodawcy. Przyszłe regulacje natomiast powinny dokonać zmiany w tym zakresie. Rozsądne wydaje się wprowadzenie pracy zdalnej na mocy uzgodnienia między stronami. Praktyczne mogłoby się tu okazać także rozwiązanie zbliżone do telepracy. Oznacza to trzy możliwości. Pierwszą byłoby wprowadzenie pracy zdalnej w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub w regulaminie. Drugą opcją byłoby zawarcie z pracownikiem już zatrudnionym porozumienia dotyczącego zmiany formy wykonywania pracy. Z kolei ostatnia możliwość stanowiłaby wyłączną inicjatywę pracownika. Polegałaby na złożeniu wniosku, który pracodawca mógłby odrzucić tylko z uzasadnionych przyczyn przedstawionych na piśmie. Ustawodawca, projektując przepisy dotyczące sposobu wprowadzenia pracy zdalnej, mógłby posłużyć się takimi określeniami, jak znane już np. „po porozumieniu z pracownikiem” czy „na wniosek pracownika”. Jednakże tego typu zwroty były do tej pory stosowane głównie w konkretnych sytuacjach, nierzadko ograniczonych czasowo, takich jak np. zakaz delegowania pracownicy w ciąży poza stałe miejsce wykonywania pracy „bez jej zgody”¹². Projektowane przepisy dotyczące pracy zdalnej przewidują jej wprowadzenie na podstawie uzgodnienia między stronami umowy o pracę.

¹¹ Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.).

¹² Ł. Mitrus: *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?* Część 2. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 11, s. 4–5.

Takie uzgodnienie będzie mogło nastąpić podczas zawierania umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia. Należy podkreślić, że wykonywanie pracy zdalnej będzie wciąż możliwe na polecenie pracodawcy. Jednakże taka opcja ma mu przysługiwać tylko w określonych przypadkach, m.in. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Przewiduje się również możliwość wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej, który jednak nie będzie dla pracodawcy wiążący. Wyjątek będą stanowić wnioski złożone przez konkretne osoby, które pracodawca będzie zobowiązany zatwierdzić, chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Do katalogu takich osób należą m.in. pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, pracownicy w ciąży, pracownicy sprawujący opiekę nad członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Biorąc pod uwagę powyższe, można odnieść wrażenie, że proponowane dotychczas regulacje dotyczące pracy zdalnej na wniosek pracownika są mało elastyczne. Nie sposób zaprzeczyć, że uregulowanie sposobu wprowadzenia pracy zdalnej pociąga za sobą konsekwencje w postaci konieczności uregulowania jej zaprzestania. Z tego powodu równocześnie należałoby precyzyjnie unormować kwestię rezygnacji z wykonywania pracy zdalnej. Realna wydaje się sytuacja, w której pracodawca ma potrzebę przywrócenia pracownika do pracy w biurze. Z tego względu ustawodawca powinien zagwarantować mu skuteczny środek prawny, za pomocą którego byłoby to możliwe bez naruszenia interesów pracownika. Ustawodawca zaproponował, że miałyby to odbywać się poprzez złożenie wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę lub pracownika. Strony powinny ustalić termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy i który nie będzie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W przeciwnym wypadku przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy nastąpi w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Takie rozwiązanie może nie być korzystne dla pracownika, gdyż brak poro-

zumienia z pracodawcą nie będzie stanowić przeszkody, aby powrócić do wykonywania pracy w biurze¹³.

W celu efektywnego wykonywania pracy zdalnej pracownik w większości przypadków potrzebuje odpowiedniego sprzętu. Należałoby więc uregulować kwestię tego, kto zapewnia taki sprzęt, czy powinien on być własnością pracodawcy, czy jednak pracownik może korzystać z prywatnych urządzeń. Wydaje się, że powinna zostać przyjęta regulacja, zgodnie z którą obowiązkiem pracodawcy byłoby udostępnienie i powierzenie pracownikowi sprzętu do wykonywania pracy zdalnej. Ustawodawca słusznie przewidział już takie rozwiązanie na gruncie przepisów dotyczących telepracy. Natomiast, w celu pozostawienia dużej dozy decyzyjności stronom stosunku pracy, powinna istnieć również możliwość uchylecia się od tego obowiązku. Za porozumieniem stron pracownik mógłby korzystać z własnego sprzętu. Należałoby tę kwestię uzgodnić pisemnie, najlepiej w umowie o pracę lub innej dotyczącej świadczenia usług na rzecz pracodawcy zdalnie. Jeśli pracownik chciałby skorzystać z takiej opcji, to analogicznie do przepisów dotyczących telepracy przysługiwałby mu ekwiwalent pieniężny. W celu ustalenia wysokości ekwiwalentu powinno się uwzględniać takie kwestie, jak ceny rynkowe sprzętu czy normy jego zużycia¹⁴. Dotychczasowe regulacje dotyczące pracy zdalnej nie przewidywały ekwiwalentu dla pracownika korzystającego z własnych urządzeń. Jednak wydaje się, że uwzględnienie tego typu zapisu w projektowanych przepisach byłoby korzystne z perspektywy pracownika. Na poparcie tej tezy warto wspomnieć, że wypłata ekwiwalentu za sprzęt lub materiały jest zwolniona od podatku i składek ZUS na mocy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych¹⁵. Dyskusji można poddać również kwestię zwrotu kosztów za wodę, prąd, ogrzewanie, a nawet klimatyzację. Zasadne byłoby uczestnictwo pracodawcy w pokryciu kosztów pracy zdalnej, np. kosztów korzystania z Internetu. Przemawia za tym fakt, iż dzięki temu, że pracow-

¹³ Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 01.04.2022 r. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12354104/katalog/12835646#12835646> [data dostępu: 13.05.2022].

¹⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).

¹⁵ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. O podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1128 ze zm.).

nik pracuje zdalnie, pracodawca może zredukować inne koszty, związane np. ze zmniejszeniem powierzchni biurowej¹⁶. W związku z powyższym pokrycie kosztów pracy zdalnej powinno być przedmiotem porozumienia zawieranego między pracodawcą a zakładową organizacją związkową lub przedmiotem regulaminu obowiązującego w zakładzie pracy¹⁷. Należy wspomnieć, że zgodnie z projektowanymi regulacjami pracodawca ma obowiązek zapewnienia pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi narzędzi pracy, pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych, a także innych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli taki obowiązek został sprecyzowany w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub w regulaminie (w przypadku braku porozumienia lub regulaminu – w poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem). Wydaje się, że problematyczne może być sprecyzowanie zakresu „innych kosztów”, które może pokryć pracodawca. Pracodawca pozostawił ten katalog otwarty, co może budzić wątpliwości interpretacyjne¹⁸.

Ustawodawca, projektując przepisy dotyczące pracy zdalnej, powinien również mieć na uwadze problemy związane z kontrolą i ustaleniem czasu pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r. „pozostawanie w dyspozycji” w rozumieniu art. 128 §1 k.p.¹⁹ wymaga przebywania (fizycznej obecności) w zakładzie pracy lub innym miejscu, które w zamyśle pracodawcy jest wyznaczone (przeznaczone) do wykonywania pracy²⁰. Powyższa teza dotyczy także wykonywania pracy zdalnej. W tym przypadku oznacza to pozostawanie przez pracownika w dyspozycji pracodawcy w usta-

¹⁶ L. Mitrus: *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?* Część 2..., s. 7.

¹⁷ I. Baranowska: *Projekt: praca zdalna na nowych zasadach*. LEX, 2021. <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publikacje/komentarze-praktyczne/projekt-praca-zdalna-na-nowych-zasadach-470157665> [data dostępu: 13.05.2022].

¹⁸ Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 01.04.2022 r. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12354104/katalog/12835646#12835646> [data dostępu: 13.05.2022].

¹⁹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).

²⁰ Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2009 r. II PK 140/08.

lonym miejscu wykonywania pracy zdalnej. Dodatkową niezbędną przesłanką jest tutaj gotowość psychiczna i fizyczna do wykonywania pracy. Oczywiście pozostawanie w stanie nietrzeźwości lub choroby nie czyni zadość powyższym wymaganiom. Jednakże w przypadku pracy zdalnej wydaje się, że kontrola stanu gotowości do pracy pracownika nie jest prostym zadaniem. Pracownik zdalny rozpoczyna i kończy pracę na ustalonym stanowisku pracy zdalnej. Natomiast należy zauważyć, że takie stanowisko w przypadku pracy np. z domu może być ruchome. Są to warunki pracy zupełnie inne niż w biurze, gdzie pracownik wykonuje swoje obowiązki wyłącznie przy swoim biurku lub w swoim pokoju, jednakże należy uznać je za równoważne. Przykładowo, jeśli pracownik odebrał telefon służbowy w sypialni, kolejno odbierał maile w kuchni, a następnie wykonywał pracę z pokoju stanowiącego biuro domowe, to czas jego pracy liczy się już od momentu odebrania telefonu. Istotne jest tutaj, że wszystkie wykonywane przez niego czynności odbywały się w wyznaczonych godzinach pracy oraz w granicach ustalonego miejsca pracy zdalnej. Znaczącą propozycją ustawodawcy związaną z weryfikacją wykonywanej przez pracownika zdalnego pracy jest możliwość przeprowadzenia kontroli. Pracodawca będzie miał prawo przeprowadzenia kontroli na trzech płaszczyznach, tj. wykonywania pracy zdalnej, w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych. Taka kontrola będzie musiała być przeprowadzona w porozumieniu z pracownikiem, w godzinach i miejscu wykonywania przez niego pracy. W przeciwieństwie do telepracy przeprowadzenie kontroli będzie ograniczone postanowieniami określonymi w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub w regulaminie (a w przypadku braku porozumienia lub regulaminu – w poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem)²¹. Ważne jest również, że pracodawca nie może domagać się, aby pracownik po godzinach pracy pozostawał w jego dyspozycji. Błędne jest przekonanie, że skoro pracownik pracuje w domu, to może o każdej porze odebrać mail lub wziąć udział w telekonferencji. W celu zapobiegania takim sytuacjom Parlament Europejski w dniu 21 stycznia 2021 r. przyjął rezolucję za-

²¹ Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 01.04.2022 r. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12354104/katalog/12835646#12835646> [data dostępu: 13.05.2022].

wierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline²². W praktyce oznacza to, że pracownik ma możliwość nieodpowiadania na polecenia pracodawcy poza czasem pracy. Pracodawca zaś w takiej sytuacji nie ma prawa zwolnić pracownika. Ma to duże znaczenie dla pracowników zdalnych, gdyż rozgraniczenie życia zawodowego i prywatnego jest w tym przypadku dużo trudniejsze. Z tego też powodu w przypadku pracy zdalnej powinny obowiązywać normy dobowego oraz tygodniowego prawa do odpoczynku, które mają zastosowanie w określonym czasie pracy, bez względu na to, gdzie jest ona wykonywana. Należy zaznaczyć, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011 r. niemożliwe jest zrzeczenie się przez pracownika prawa do odpoczynku. Sąd Najwyższy porównał prawo do odpoczynku do prawa do urlopu, z którego pracownik nie może zrezygnować. Ma to za zadanie zapewniać ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracownika²³. W związku z powyższym bardzo ważna jest kwestia ewidencji czasu pracy. Należy tutaj rozgraniczyć dwie sprawy. Pierwszą jest sposób potwierdzania obecności w pracy, a drugą – ewidencja czynności pracownika. W przypadku pracy zdalnej określenie sposobu potwierdzania obecności w pracy jest bardzo istotne. Jeśli dana osoba pracuje zdalnie, np. z domu, nie sprawdzi się w jej wypadku rozwiązanie często stosowane w biurach, czyli np. odbicie karty dostępowej na czytniku przy wejściu do firmy. Mając wzgląd na powyższe, pracodawca powinien ustalić sposób potwierdzania obecności w pracy, np. poprzez wysłanie e-maila do przełożonego lub logowanie się do aplikacji takich jak Skype czy Teams. Jednakże słuszne wydaje się pozostawienie tego w gestii pracodawcy oraz nieokreślanie takiego sposobu przez ustawodawcę. Z kolei ewidencja czynności podczas pracy zdalnej również powinna być odpowiednio uregulowana w projektowanych przepisach. Zgodnie z art. 149 k.p. prowadzenie ewidencji należy do obowiązków pracodawcy²⁴. Natomiast pracodawca może polecić pracownikowi prowadzenie takiego spisu czynności, łącznie z ich opisem oraz podaniem czasu ich trwania. W takiej sytu-

²² Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (t.j. Dz.U.UE.C.2021.456.161).

²³ Wyrok SN z dnia 10 marca 2011 r. III PK 50/10.

²⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).

acji pracownik przekazuje sporządzony spis przełożonemu w ustalonym czasie, np. na koniec dnia lub tygodnia. Dzięki takiemu rozwiązaniu pracodawca jest w stanie zweryfikować wydajność pracownika zdalnego oraz ocenić planowość obowiązków i czas ich wykonania²⁵.

Projektowane przepisy powinny być na tyle elastyczne, żeby pozostawić zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi dużą dozę swobody w uzgadnianiu warunków pracy zdalnej. Jeśli instytucja ta ma być często stosowana w praktyce, to musi być zachęcająca dla stron stosunku pracy. W przeciwieństwie do przedstawionego przez Dariusza Makowskiego poglądu, że praca zdalna powinna być uważana za instytucję z dziedziny bhp, nie wydaje się, żeby było to słuszne sklasyfikowanie tej instytucji. Dotychczasowe przepisy dotyczące pracy zdalnej miały na celu przede wszystkim ochronę zdrowia pracowników, co łączy się mocno z kwestiami dotyczącymi bhp²⁶. Jednak projektowane przepisy nie będą już stanowiły reakcji na pandemię koronawirusa, ale stworzą odpowiedź na potrzeby rynku pracy. W związku z tym w rozdziale dotyczącym pracy zdalnej powinny znaleźć się przepisy dotyczące obowiązków pracodawcy w zakresie bhp, ale nie powinny one być dominujące. Ustawodawca powinien poruszyć takie kwestie, jak m.in. przeprowadzenie szkolenia bhp czy pomoc w rozplanowaniu stanowiska pracy w miejscu wykonywania pracy zdalnej²⁷. Szkolenie bhp mogłoby odbywać się *online*, a organizacja stanowiska pracy byłaby konsultowana przez pracownika z pracodawcą przed wdrożeniem pracy zdalnej w życie. Pracownik dostawałby pewnego rodzaju wytyczne, które powinny być spełnione w celu zorganizowania ergonomicznego stanowiska pracy. Pracodawca, uprzednio informując pracownika, mógłby przeprowadzać kontrolę tego stanowiska. Wskazać należy, że projektowane przepisy dotyczące pracy zdalnej odnoszą się do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy. Oprócz wspomnianej wcześniej możliwości przeprowadzenia kontroli przez pracodawcę będzie on zobligowany do przygotowania pracownika do

²⁵ I. Jaroszewska-Ignatowska: *Czas pracy podczas pracy zdalnej*. „Dziennik Gazeta Prawna” z września 2021 r.

²⁶ D. Makowski: *Kilka uwag o pracy zdalnej*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 14.

²⁷ L. Mitrus: *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?* Część 2..., s. 7.

tego, jak powinno wyglądać optymalne stanowisko pracy. Natomiast pracownik będzie musiał złożyć oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Z powodu braku możliwości nadzoru nad pewnymi kwestiami słusznie wyłączono w stosunku do pracodawców niektóre obowiązki z zakresu bhp, takie jak np. zapewnienie środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, dbanie o stan pomieszczeń, dostarczanie środków higieny osobistej²⁸.

Problemem społecznym, który może się pojawić wraz z rozposzechnianiem się instytucji pracy zdalnej, może stać się zróżnicowanie i coraz większy podział społeczeństwa. Należy zauważyć, że często możemy mieć do czynienia z brakiem możliwości wykonywania pracy zdalnej. Przykładem może być sytuacja, w której pracownik chcący wykonywać pracę ze swojego domu nie ma możliwości lokalowych do stworzenia funkcjonalnego i komfortowego stanowiska pracy. W związku z tym osoby lepiej sytuowane lub wykształcone mogą mieć wybór w kwestii miejsca wykonywania pracy, co może być uważane za w pewien sposób dyskryminujące²⁹. Dodatkowo, zdaniem Andrei Franconi i Kamili Naumowicz, wykonywanie pracy w formie zdalnej (cyfrowej) może nasilić dyskryminację kobiet. Badania pokazują, że w trakcie pandemii nierówności społeczne pogłębiają się, a co za tym idzie – łączenie życia rodzinnego i zawodowego niesie za sobą poważne konsekwencje w stosunku do kobiet³⁰.

Podsumowując, wprowadzenie instytucji pracy zdalnej do prawa pracy w formie odrębnego rozdziału Kodeksu pracy byłoby znaczącą modyfikacją polskiego prawa pracy. Zarazem stwarzałyby wiele możliwości i udogodnień dla stron stosunku pracy, ale też wiele niebezpieczeństw. Z jednej strony mielibyśmy do czynienia z ograniczeniem kosztów pracodawcy, a z drugiej – z zagrożeniem w postaci ingerencji w życie prywatne pracowników lub w postaci małego zakresu kon-

²⁸ Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 01.04.2022 r. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12354104/katalog/12835646#12835646> [data dostępu: 13.05.2022].

²⁹ K. Śledziewska, R. Włoch: *Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2020.

³⁰ A. Franconi, K. Naumowicz: *Remote Work During COVID-19 Pandemic and the Right to Disconnect – Implications for Women’s Incorporation in the Digital World of Work*. „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, T. 19, nr 2, s. 8.

troli nad pracownikiem³¹. Jednakże w obliczu rozwoju technologicznego świata i rynku pracy uregulowanie na stałe w naszym systemie prawa pracy zdalnej wydaje się niezbędne.

Bibliografia

- Baranowska I.: *Projekt: praca zdalna na nowych zasadach*. LEX, 2021. <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publikacje/komentarze-praktyczne/projekt-praca-zdalna-na-nowych-zasadach-470157665> [data dostępu: 13.05.2022].
- Florek L.: *Prawne ramy pracy zdalnej*. „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, T. 19, nr 2, s. 1–14.
- Franconi A., Naumowicz K.: *Remote Work During COVID-19 Pandemic and the Right to Disconnect – Implications for Women’s Incorporation in the Digital World of Work*. „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, T. 19, nr 2, s. 1–20.
- Gocan I.: *Praca w domu – wygodnie i efektywnie dla pracodawcy i pracownika*. LEX, 2020. <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publikacje/komentarze-praktyczne/praca-w-domu-wygodnie-i-efektywnie-dla-pracodawcy-i-469916310> [data dostępu: 13.05.2022].
- Iwulski J., Sanetra W.: *Kodeks pracy. Komentarz*. LexisNexis, Warszawa 2013.
- Jaroszewska-Ignatowska I.: *Czas pracy podczas pracy zdalnej*. „Dziennik Gazeta Prawna” z września 2021 r.
- Makowski D.: *Kilka uwag o pracy zdalnej*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 10–14.
- Mitrus L.: *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 3–9.
- Mitrus L.: *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 11, s. 3–10.
- Naumowicz K.: *Podstawy prawne kontrolowania pracowników świadczących pracę zdalnie*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5, s. 28–35.
- Romer M.T.: *Prawo pracy. Komentarz*. LexisNexis, 2012. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587579503/421320/romer-maria-teresa-prawo-pracy-komentarz-wyd-v?cm=URELATIONS> [data dostępu: 13.05.2022].
- Śledziewska K., Włoch R.: *Gospodarka cyfrowa. Jak nowe technologie zmieniają świat*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2020.

³¹ L. Mitrus: *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2...*, s. 9.

Le travail à distance comme nouvelle institution du droit du travail

Résumé

Le présent article porte sur le thème du travail à distance. Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, le travail à distance est devenu une solution très courante, ce qui a intensifié les demandes pour son introduction permanente dans l'ordre juridique polonais. L'article contient une comparaison du travail à distance avec le télétravail défini dans le Code du travail. De plus, l'auteure attire l'attention sur la future forme des dispositions concernant le travail à distance. Encadrer le travail à distance dans le Code du travail nécessiterait une analyse détaillée des raisons de son introduction et des intérêts des employeurs et des salariés.

Mots-clés: travail à distance, télétravail, employeur, salarié, COVID-19, pandémie, Code du travail, moyens de communication électroniques, temps de travail, lieu de travail, institution

Praca zdalna jako nowa instytucja prawa pracy

Streszczenie

Artykuł dotyczy tematu pracy zdalnej. W związku z pandemią wirusa COVID-19 praca zdalna stała się bardzo częstym rozwiązaniem, co nasiliło postulaty dotyczące wprowadzenia jej na stałe do polskiego porządku prawa. Artykuł zawiera porównanie pracy zdalnej do kodeksowej telepracy. Ponadto autorka zwraca uwagę na to, jak przepisy dotyczące pracy zdalnej powinny wyglądać w przyszłości. Uregulowanie pracy zdalnej w Kodeksie pracy wymagałoby szczegółowego przeanalizowania przyczyn jej wprowadzenia oraz interesów pracodawców i pracowników.

Słowa kluczowe: praca zdalna, telepraca, pracodawca, pracownik, COVID-19, pandemia, Kodeks pracy, środki komunikacji elektronicznej, czas pracy, miejsce wykonywania pracy, instytucja