

## ARTYKUŁY

### O prawnym pojęciu pracy zdalnej

DOI: 10.53024/4.3.55.2024

KRZYSZTOF KRYSIAK\*

#### Streszczenie:

Zmiany zachodzące na rynkach pracy, w społeczeństwie oraz otoczeniu globalnym przyczyniły się do poszukiwania nowych rozwiązań. Pandemia COVID-19 w znacznym stopniu wskazała dotychczasowe mankamenty legislacyjne i organizacyjne świadczenia pracy na odległość. Próby regulacji pracy zdalnej dokonywane były w pośpiechu, bez uwzględnienia istotnych problemów terminologicznych. Koniecznością stało się uregulowanie i doprecyzowanie tej instytucji w przepisach Kodeksu pracy. Celem niniejszego artykułu jest analiza pojęcia pracy zdalnej w regulacji prawnej sprzed 26 kwietnia 2023 r. oraz w znowelizowanym Kodeksie pracy. Wskazano sposób definiowania pojęcia pracy zdalnej przez ustawodawcę, jego elementy przedmiotowo istotne oraz zwrócono uwagę, jakie problemy mogą w związku z tym powstawać. W dalszej kolejności zostały przedstawione wnioski z analizy prawnego pojęcia pracy zdalnej.

**Słowa kluczowe:** praca zdalna, telepraca, prawo pracy, formy zatrudnienia, organizacja pracy

#### WPROWADZENIE

Zmiany w postępie technicznym i rozwój technologii teleinformatycznych spowodowały zmianę modelu zatrudnienia<sup>1</sup>. W celu uelastycznienia przepisów odnoszących się do sposobów wykonywania pracy wprowadzona została do Kodeksu pracy<sup>2</sup> instytucja pracy zdalnej. Pandemia koronawirusa ukazała mankamenty

\* Krzysztof Krysiak – mgr, Dział Spraw Pracowniczych Uniwersytetu Wrocławskiego, ORCID: 0000-0002-5099-3552.

<sup>1</sup> R. Chorób, B. Kasprzyk, A. Kraus, *Aspekty ekonomiczno-społeczne i technologiczne nowoczesnych form pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Ekonomiczne Problemy Usług” 2010, nr 58, s. 493.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141, ze zm.).

dotychczasowej regulacji telepracy oraz wprowadzonej pracy zdalnej na czas obowiązywania stanu epidemii i zagrożenia epidemiologicznego. Nastąpiła konieczność zmiany dotychczasowych unormowań i wprowadzenie do regulacji kodeksowej zamiast telepracy – pracy zdalnej. Praca zdalna w swoim założeniu miała odnosić się do jak największej ilości przypadków, kiedy praca jest wykonywana w nietypowy sposób, tzn. poza zakładem pracy i przy wykorzystaniu narzędzi telekomunikacyjnych i porozumiewania się na odległość.

Praca zdalna nie jest nowym pojęciem wynikającym z nowelizacji Kodeksu pracy oraz z przeciwdziałania pandemii SARS COVID-19. Terminu *telecommute* na określenie pracy zdalnej użyto pierwszy raz w 1962 r., lecz dopiero lata dziewięćdziesiąte XX w. przyczyniły się do rozwoju tego modelu pracy<sup>3</sup>. Miał on na celu pomoc w zatrudnieniu osobom, które nie mogły świadczyć pracy w siedzibie pracodawcy<sup>4</sup>. Po wybuchu pandemii COVID-19 praca zdalna stała się formą równorzędną pracy stacjonarnej. Na rynku pracy zaczęto używać sformułowania praca hybrydowa na określenie stosowania łącznego pracy stacjonarnej ze zdalną<sup>5</sup>.

Zmiany jakie zostały wprowadzone przez unormowanie instytucji pracy zdalnej stanowią pole do badań ze względu na jej znaczenie praktyczne. Obecna regulacja świadczenia pracy na odległość uwzględnia większość rozwiązań przyjętych dla obowiązującej do tej pory telepracy. Samo jej pojęcie różni się od pojęcia telepracy i pracy zdalnej obowiązującej w czasie pandemii. Zagadnienie to jest o tyle ważne, że stanowi fundament dla normatywnej konstrukcji pracy zdalnej. Celem niniejszego artykułu jest analiza pojęcia pracy zdalnej z porównaniem jej do pracy zdalnej z ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19 i telepracy. Wynika to z faktu, że telepraca została zastąpiona przez pracę zdalną, jako szersza forma zatrudnienia i obejmująca swoją regulacją wszelkie możliwe wcześniejsze sytuacje wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy. Ma ona zastosowanie także do pracy świadczonej w domu, czyli typowego *home office*.

## POJĘCIE PRACY ZDALNEJ W STANIE PRAWNYM PRZED 26.04.2023 R.

### Pojęcie telepracy

Telepraca była pojęciem funkcjonującym w Kodeksie pracy do czasu wprowadzenia pracy zdalnej. Oznaczała każdą pracę wykonywaną w sposób odmienny

<sup>3</sup> A. Waszkiewicz, *Praca zdalna po pandemii COVID-19 – preferencje pokoleń BB, X, Y, Z, e-mentor* 2022, nr 5, s. 36.

<sup>4</sup> K. Karbownik, *Optymalizacja organizacji pracy w przedsiębiorstwie na przykładzie telepracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2017, nr 25 t. 1, s. 58.

<sup>5</sup> A. Waszkiewicz, *op. cit.*, s. 37.

niż tradycyjny, a więc poza siedzibą pracodawcy, umówionym miejscem pracy wynikającym z zawartej umowy o pracę, jak i stałym miejscem jej wykonywania.

Twórca telepracy J.M. Nilles określał ją, jako „każdy rodzaj zastępowania podróży związanych z pracą techniką informacyjną (np. telekomunikacją i komputerami); przemieszczanie pracy do pracowników zamiast pracowników do pracy”<sup>6</sup>. M. Brzozowski określił telepracę, jako „każdy rodzaj pracy umysłowej wykonywany przez pracownika poza tradycyjnym miejscem pracy, a następnie przekazywanie wyników pracy za pośrednictwem technologii informacyjnej”<sup>7</sup>.

Według nieaktualnego już art. 67<sup>5</sup> § 1 k.p. praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Natomiast § 2 powołanego przepisu określa, że telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pojęcie telepracy odmiennie definiuje Komisja Europejska uznając ją jako „metodę organizowania i wykonywania pracy, w której pracownik pracuje poza miejscem pracy pracodawcy przez znaczną część swojego czasu pracy, dostarczając do pracodawcy wyniki (rezultaty) pracy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych oraz technologii przekazywania danych, zwłaszcza Internetu”<sup>8</sup>.

Pojęcie telepracy zawierało „trzy podstawowe elementy:

- wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej,
- pracę poza zakładem pracy (w domu lub innym wybranym przez pracownika miejscu),
- ciągłość tak wykonywanej działalności”<sup>9</sup>.

Użyte w polskiej definicji sformułowanie „regularnie poza zakładem pracy” oznacza, że praca taka powinna być świadczona ciągle, a nie w sposób okazjonalny. Nie ma przeszkód prawnych by praca ta była wykonywana częściowo w zakładzie pracy, a częściowo, jako telepraca, w domu pracownika. Taka możliwość występuje, gdy podmioty stosunku pracy ustalą dni wykonywania pracy w zakładzie pracy oraz dni jej świadczenia poza zakładem pracy. Najważniejsze w tej regulacji jest, aby telepraca była świadczona w sposób powtarzający się tzn. w te same dni tygodnia, tygodnie, a nawet miesiące.

---

<sup>6</sup> J. M. Nilles, *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Warszawa 2003, s. 21.

<sup>7</sup> M. Brzozowski, *Organizacja wirtualna*, Warszawa 2010, s. 109.

<sup>8</sup> R. Chorób, B. Kasprzyk, A. Kraus, *op. cit.*, s. 496.

<sup>9</sup> B. Kulisa, *Telepraca jako nowy obszar wiedzy i praktyki gospodarczej*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2012, nr 88, s. 300.

Wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej prawodawca powiązał z ustawą o świadczeniu usług drogą elektroniczną<sup>10</sup>. W art. 2 pkt 2 tej ustawy określa się, że środki komunikacji elektronicznej to rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztę elektroniczną. W dyspozycji art. 67<sup>5</sup> § 2 k.p. użycie zwrotu „w szczególności” należy rozumieć, że wyniki przekazywanej pracy nie muszą odbywać się poprzez zastosowanie środków komunikacji elektronicznej. Przekazywane mogą być także za pomocą innych środków. Pomimo takiej konstrukcji przepisu prawnego pojawiały się poglądy o konieczności przekazywania wyników pracy w postaci elektronicznej<sup>11</sup>. W związku z powyższym telepraca miała zastosowanie do wąskiej grupy pracowników. Wykonywać ją mogli pracownicy umysłowi, którzy wyniki swojej pracy mogli przekazywać za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Pracownicy niemający dostępu do takich środków byli pozbawieni możliwości wykonywania pracy w formie telepracy. Pomimo dopuszczalności przez ustawodawcę przekazywania przez zatrudnionych wyników swojej pracy tą drogą podmioty zatrudniające trzymały się w praktyce ściśle wykładni nakazującej stosowanie środków komunikacji elektronicznej.

Telepraca miała być wykonywana poza zakładem pracy. Z tego unormowania nie wynika jednak, że praca ta ma być wykonywana w domu. Miejsce wykonywania pracy poza zakładem pracy wyznacza pracodawca na podstawie art. 22 § 1 k.p. Z przepisu tego wynika, że to pracodawca, korzystając ze swoich uprawnień kierowniczych, ustala miejsce wykonywania pracy. Takie miejsce może mieć charakter umowny. Zgodnie z art. 29 § 3 staje się elementem umowy o pracę, jako stałe miejsce jej świadczenia. W odniesieniu do art. 128 § 1 k.p., pracodawca może ustalić inne miejsce do wykonywania pracy niż zakład pracy. W związku z tym telepraca nie zawsze musi być wykonywana w domu pracownika. Obowiązki pracownicze mogą być świadczone w samochodzie, na lotnisku, w centrach telepracy<sup>12</sup>.

### Pojęcie pracy zdalnej w tarczy antykryzysowej

Iwona Jaroszevska-Ignatowska pod pojęciem pracy zdalnej rozumie pracę „poza miejscem jej stałego wykonywania. Taka praca może być, zatem wykonywana

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. z 2002 r. Nr 144, poz. 1204, ze zm.).

<sup>11</sup> M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Warszawa 2020, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369474853/16?keyword=praca%20zdalna&toHit=1&cm=SREST>, dostęp: 18.10.2023r.

<sup>12</sup> E. Suknarowska-Drzewiecka, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2021, <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxhazdqmbobqxalrvgyuytonrtgm3q&refSource=toc&tabs-metrica-info>, dostęp: 18.10.2023r.

w domu (czyli z miejsca zamieszkania) pracownika, ale także z innego miejsca pod warunkiem, że jest to inne miejsce niż stałe miejsce pracy określone w umowie<sup>13</sup>.

Ustawodawca chcąc przeciwdziałać zarażeniom i skutkom COVID-19 wprowadził pracę zdalną w ustawie z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>14</sup>. Art. 3 ust. 1 powołanego aktu prawnego stwierdza, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemiologicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Przepis ten statuuje kilka przesłanek możliwości wykonywania pracy zdalnej składających się na jej pojęcie. Pierwsza dotyczy przeciwdziałania COVID-19. Druga przesłanka uwzględnia to, że osoba świadcząca pracę musi posiadać status pracownika i być zatrudniona na podstawie umowy o pracę. W związku z tym strony powinny być związane stosunkiem pracy. Trzecia odnosi się do ograniczonego czasu możliwości wykonywania pracy zdalnej. Czwarta ma związek z rodzajem pracy wykonywanej w formie zdalnej. Praca taka powinna odpowiadać tej, na którą pracownik i pracodawca się umówili zawierając umowę o pracę. Piąta tyczy się tego, że praca zdalna ma być świadczona poza stałym miejscem jej wykonywania<sup>15</sup>. Szósta przesłanka dotyczy tego, że praca zdalna odbywa się na polecenie pracodawcy.

Artykuł 2 ust. 2 tarczy antykryzysowej określa, że przez pojęcie „przeciwdziałanie COVID-19” należy rozumieć wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków, w tym społeczno-gospodarczych, choroby.

Ograniczenie możliwości wykonywania pracy zdalnej do łączącego strony stosunku pracy wyklucza polecenie jej osobom świadczącym pracę na innej podstawie, która odnosi się do stosunku cywilnoprawnego, służbowego, penalnego oraz ustrojowego<sup>16</sup>. Zgodnie z art. 3 ust. 2 ograniczenie do istniejącego stosunku pracy nie będzie miało zastosowania do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa

<sup>13</sup> I. Jaroszevska-Ignatowska, *Czas pracy w praktyce: rozwiązania dotyczące czasu pracy związane z COVID-19*, Warszawa 2020, s. 193.

<sup>14</sup> Dz.U. z 2020 r. poz. 374, ze zm.

<sup>15</sup> K. Bonawenturski, *Przesłanki wydania polecenia pracy zdalnej na gruncie przepisów „tarczy antykryzysowej”*, „Pracownik i Pracodawca” 2021, nr 1, s. 37-38.

<sup>16</sup> J. Stelina, [w:] *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, Legalis.

Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.

Odnieść należy się również do tego, że pomimo zawartego stosunku pracy i posiadanego statusu pracownika praca zdalna nie będzie mogła być wykonywana. Związane jest to z art. 3 ust. 3 tarczy antykryzysowej. Unormowanie to określa, że praca zdalna może być wykonywana, jeśli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności może być ona wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Przepis ten odnosi się do ochronnego charakteru w stosunku do tych pracowników, którzy z tych względów nie byłiby w stanie wykonywać pracy zdalnej. Jednocześnie to pracodawca został obowiązany do ustalenia czy pracownik odznacza się odpowiednimi umiejętnościami oraz posiadaniem możliwości technicznych i lokalowych. Pracodawca również może uznać, że zachodzą przesłanki powodujące wyłączenie możliwości wykonywania pracy zdalnej przez pracownika.

Z unormowania art. 3 ust. 1 tarczy antykryzysowej wynika, że praca zdalna może być wykonywana jedynie przez czas oznaczony – w okresie stanu zagrożenia epidemiologicznego albo stanu epidemii, a także w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. W praktyce stosowania tego przepisu wynika, że praca taka nie może być wykonywana na czas nieokreślony, ani nie może wykraczać poza wskazane okresy. W przypadku ustania stanu epidemii lub zagrożenia epidemiologicznego, praca zdalna będzie mogła być wykonywana jedynie przez 3 miesiące od daty ich zakończenia. Po upływie wskazanego okresu od ustania stanu epidemii lub zagrożenia epidemiologicznego praca zdalna nie będzie mogła być już wykonywana.

Praca zdalna powinna odpowiadać pracy wynikającej z zawartej umowy o pracę. Określenia użytego przez ustawodawcę „praca określona w umowie o pracę” nie należy ograniczać do rodzaju pracy. W ten zakres pojęciowy powinny wchodzić wszystkie istotne elementy umowy o pracę. Na taką pracę wpływ mają również czas pracy, zajmowane stanowisko, zakres czynności służbowych, a także warunki płacy i pracy oraz wszelkie inne postanowienia zawarte w umowie o pracę przez strony stosunku pracy. Podczas pracy zdalnej nie ulegają zmianie warunki pracy wynikające z umowy o pracę, a jedynie ustalone miejsce jej stałego wykonywania<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Taki sam pogląd wyraża K. Bonawenturski, *op. cit.*, s. 43.

Świadczenie pracy zdalnej powinno odbywać się poza miejscem jej stałego wykonywania. Ta przesłanka stanowi o odmienności pracy zdalnej od innych form jej wykonywania. Stosując wnioskowanie *a contrario* uznać należy, że pracą zdalną będzie każda praca wykonywana w innym miejscu, które nie stanowi stałego miejsca jej świadczenia. Należy przy tym uwzględnić, że nie każdy rodzaj pracy będzie możliwy do wykonywania w każdym możliwym miejscu, które nie jest stałym miejscem jej organizowania. Nie każde miejsce będzie przystosowane do pracy zdalnej z uwzględnieniem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Określając miejsce stałego wykonywania pracy należy odnieść się do wyroku Sądu Najwyższego stwierdzającego, że takim miejscem może być „stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefa określona granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy”<sup>18</sup>.

Sposób wykonywania pracy zdalnej ustawodawca określił w art. 3 ust. 3 zd. 2 stanowiąc, że w szczególności może ona być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych<sup>19</sup>. Dotyczy to wszelkich rodzajów komunikatorów i innych aplikacji internetowych umożliwiających porozumiewanie się na odległość. Zapewnia to także możliwość kontrolowania przez pracodawcę wykonywania pracy.

Przesłanka odnosząca się do sformułowania, że „pracodawca może polecić pracownikowi” oznacza, że tylko pracodawca może zobowiązać pracownika do wykonywania pracy zdalnej poprzez stosowne polecenie jej świadczenia. Pracodawca w związku z tym ma uprawnienie do jej polecenia, jak i cofnięcia. Działanie takie stanowi wyraz realizacji uprawnień kierowniczych pracodawcy, a po stronie pracownika nie występuje roszczenie o wydanie polecenia wykonywania pracy zdalnej<sup>20</sup>. Ze zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy należy wywnioskować, że w momencie wydania przez pracodawcę polecenia świadczenia pracy w formie zdalnej, a więc realizacji jego uprawnień po stronie pracownika występuje zobowiązanie do jej wykonywania. Pracownik nie może odmówić podjęcia pracy zdalnej i z dniem wskazanym w poleceniu powinien ją wykonywać. Z kolei sformułowanie „może” oznacza, że pracodawca może, ale nie musi skorzystać z takiego uprawnienia. Pracownik nie ma prawnej możliwości zobowiązania pracodawcy do wydania takiego polecenia. Taką możliwość każdorazowo oceniałby podmiot zatrudniający biorąc pod uwagę warunki techniczne i mieszkaniowe pracownika,

<sup>18</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 1.04.1985 r., I PR 19/85, Legalis nr 24689.

<sup>19</sup> K. Bonawenturski, *op. cit.*, s. 44.

<sup>20</sup> K. Moras-Olaś, *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 4, s. 307.

oraz rodzaj pracy, zakres obowiązków, a także własne względy organizacyjne. Pracodawca powinien w tym względzie brać pod uwagę stan epidemiologiczny w kraju i ryzyko zachorowania na COVID-19 w miejscu pracy.

Jak już to zostało wskazane wyżej pracownik ma obowiązek wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy. Jednak może powstać sytuacja, w której pracownik odmówi jej wykonywania. W pierwszej kolejności pracodawca powinien dołożyć należytej staranności do dokonania oceny czy odmowa pracownika była uzasadniona, czy też wykazywała w przeważającej mierze elementy za uznaniem jego braku. W tym zakresie problematyczna zdaje się być ocena takiego oświadczenia pracownika o odmowie wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy<sup>21</sup>. Jednakże uznając odmowę pracownika za nieuzasadnioną oraz celowość wprowadzonej przez ustawodawcę regulacji, pracodawcy będzie przysługiwało prawo rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracownik naruszający w ten sposób swoje podstawowe obowiązki i ustaloną organizację pracy oraz narażając życie i zdrowie współpracowników dopuści się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, co skutkować będzie mogło również rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia<sup>22</sup>.

Biorąc pod uwagę wykładnię funkcjonalną art. 3 ust. 1 tarczy antykryzysowej, ustawodawca wprowadzając pojęcie pracy zdalnej miał na uwadze jej celowość i epizodyczność<sup>23</sup>. Takie stwierdzenie opiera się na ograniczonym czasowo okresie, w którym praca zdalna może być wykonywana oraz celu, jakiemu ma służyć<sup>24</sup>.

## PRACA ZDALNA W ZNOWELIZOWANYM KODEKSIE PRACY

Kodeks pracy w art. 67<sup>18</sup> wprowadził pojęcie pracy zdalnej. Zgodnie z tym unormowaniem praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna). Cechami tego uregulowania są:

- praca wykonywana poza dotychczas ustalonym miejscem pracy,

<sup>21</sup> M. Gładoch, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2020, s. 29.

<sup>22</sup> Za możliwościami rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia w przypadku odmowy przez pracownika wykonania polecenia pracodawcy odnośnie powierzenia pracy zdalnej z nieuzasadnionych powodów opowiadają się również m. in. K. W. Baran, D. Książek, [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0-4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2020, s. 52.; J. Zagrobelny, [w:] *Regulacje COVID-19 w prawie pracy*, W.K. Brzostowski, A. Giżejowska, M. Gładoch, K. Kopec, P. Korus, A. Sobczyk, G. Sykała, J. Zagrobelny (red.), Warszawa 2020, s. 5.

<sup>23</sup> 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. 4.

<sup>24</sup> Takie stanowisko zajmuje również K. Moras-Olaś, *op. cit.*, s. 306.

- miejsce wykonywania pracy zdalnej proponowane jest przez pracownika, to po jego stronie leży inicjatywa,
- miejsce wykonywania pracy mogłoby być ustalone, jako adres zamieszkania pracownika; nie jest to wyłączość, ale jeden z wariantów,
- efekty tej pracy mają być przekazywane w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość; nie jest to jedyny sposób, aby pracodawcy mogli rozliczać pracownika z wykonanej pracy<sup>25</sup>,
- częściowy lub całkowity charakter pracy zdalnej,
- każdorazowe uzgodnienie miejsca wykonywania pracy zdalnej z pracodawcą.

Miejsce wykonywania pracy wskazywane jest przez pracownika i nie może być narzucone przez pracodawcę. Z samej idei pracy zdalnej jest oczywiste, że wykonywana jest poza zakładem pracy lub siedzibą pracodawcy oraz stałym miejscem pracy wskazanym w umowie o pracę. Ustawodawca przyjął tutaj możliwość ingerencji w kompetencje kierownicze pracodawcy<sup>26</sup>. Nie jest to jednak jednostronne kształtowanie miejsca pracy przez pracownika, gdzie wykonywałby swoje obowiązki służbowe. Wskazanie miejsca świadczenia pracy należy każdorazowo uzgodnić z pracodawcą. Uzgodnienie to należy traktować, jako porozumienie obydwu podmiotów stosunku pracy. Pracodawca w tym zakresie ma ograniczone uprawnienia kierownicze. Nie może wskazywać takiego miejsca, ani go narzucać. Kompetencja jego polega na akceptacji lub odrzuceniu miejsca wskazanego przez pracownika. Oznacza to, że dochodzi do istotnej modyfikacji stosunku pracy. Artykuł 22 § 1 k.p. stwierdza, że pracownik zobowiązuje się do pracy określonego rodzaju pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W tym przypadku kompetencja ta uległa ograniczeniu do wyrażenia zgody na miejsce wskazane przez pracownika. W ten sposób pracodawca zostaje pozbawiony swego prawa wyznaczania miejsca wykonywania pracy zdalnej. Wyrażam pogląd, że uznawanie, że to pracodawca w dalszym ciągu ma uprawnienie do wyznaczania miejsca pracy w przypadku pracy zdalnej byłoby zapatrywaniem sprzecznym z językowym brzmieniem przepisu. Uznać należy, że kompetencja pracodawcy, w pojęciu pracy zdalnej, została ograniczona<sup>27</sup>.

Kierownictwo pracodawcy również wydaje się być ograniczone w przypadku pracy zdalnej na rzecz większej swobody pracownika. Sformułowanie „w tym pod

<sup>25</sup> M. Gładoch, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbsgi3tgnroobqxlrwgy4tkmbtguzq&refSource=toc#tabs-metrical-info>, dostęp: 18.10.2023r.

<sup>26</sup> Mitrus L. uważa, że ustawowa ingerencja w uprawnienia kierownicze pracodawcy jest rozwiązaniem nietrafnym; L. 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. 5.

<sup>27</sup> Takie samo stanowisko zajmuje D. Makowski, *Pojęcie i dopuszczalność pracy zdalnej w świetle przygotowywanych zmian Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 4, s. 15.

adresem zamieszkania pracownika” uzasadnia twierdzenie, że zasadniczo będzie to miejsce zamieszkania pracownika. Z tego można wyprowadzić również pogląd, że takim miejsce może być każde innego miejsce, na które wyraził zgodę pracodawca<sup>28</sup>. Musi zostać jednak spełniony warunek o możliwości wykonywania pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika.

W art. 67<sup>18</sup> k.p. sformułowano wymaganie, aby miejsce wykonywania pracy było uzgodnione z pracodawcą. Pracownik ma ograniczoną swobodę wskazywania takiego miejsca poprzez uzyskanie akceptacji przez pracodawcę. Takie uzgodnienie należy uznać za porozumienie między stronami stosunku pracy. Można założyć przypadek, gdy pracownik będzie chciał zmienić miejsce wykonywania pracy zdalnej. Musiałby wtedy uzyskać ponownie zgodę pracodawcy na świadczenie pracy w takim miejscu, o czym przesądza użyte sformułowanie „każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą”. W opinii Konfederacji Lewiatan uwzględnienie przez prawodawcę określenia „każdorazowo” prowadzi do zwiększenia formalizmu wykonywania pracy zdalnej i będzie budziło wątpliwości przy jej stosowaniu. Konfederacja podnosi również celowość takiego zapisu i konieczność wyrażania zgody przez pracodawcę na pracę zdalną w danym miejscu. Proponuje także, aby pracownik mógł wskazać kilka miejsc wykonywania pracy zdalnej i to do pracownika należałby każdorazowo wybór takiego miejsca. Przytoczona została również argumentacja autorów poprawki wskazująca, że propozycja dodania wyrazu „każdorazowo” miała na celu uniknięcie „swobody interpretacji przepisu przez pracownika”. Natomiast Konfederacja Lewiatan zastanawia się czy takiej gwarancji nie można byłoby uzyskać poprzez odpowiednie regulacje w aktach wewnątrzzakładowych, jeśli pracodawca skorzystałby z takiej możliwości<sup>29</sup>. Moim zdaniem taka propozycja warta jest rozważenia. Z pewnością podniosłoby to rangę aktów wewnątrzzakładowych w hierarchii źródeł prawa pracy. Umożliwiłoby uregulowanie ważnych kwestii w ramach umowno-zbiorowych. Partnerzy społeczni: pracodawca i przedstawiciele pracowników (związek zakładowy) mogliby w drodze umownej rozwiązać ten problematyczny aspekt pojęcia pracy zdalnej. Odpowiednie autonomiczne źródła prawa pracy mogłyby uregulować przypadek, kiedy pracownik i pracodawca mogliby zawierać porozumienia w sprawie miejsca wykonywania pracy zdalnej w formie indywidualnego uzgodnienia.

Innym przypadkiem wyznaczania miejsca pracy zdalnej jest jej polecenie przez pracodawcę. Art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p. stanowi, że praca zdalna może być wykonywana

---

<sup>28</sup> Tak: P. Pokutycka, *Praca zdalna jako nowa instytucja prawa pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2023, t. 4 (21), s. 8, <https://journals.us.edu.pl/index.php/ZPPP/IPS/article/view/13195/10550>, dostęp: 18.10.2023r.

<sup>29</sup> Opinia Konfederacji Lewiatan do druku nr 2335, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/3967D17D19CC47AAC1258868004635E5/%24File/2335-002.pdf>, dostęp: 18.10.2023r.

na polecenie pracodawcy w dwóch przypadkach. Pierwszy, dotyczy okresu, w którym obowiązuje stan nadzwyczajny, stan zagrożenia epidemicznego albo stan epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Drugi natomiast, odnosi się do okresu, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej. Należy podkreślić, że tylko w tych dwóch sytuacjach uwzględnionych przez ustawodawcę pracodawca został wyposażony w prawo polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej. W każdym innym przypadku inicjatywa wykonywania pracy zdalnej należy do pracownika. Z tego unormowania wynika również, fakt, że pracodawca tylko w tych dwóch okolicznościach ma prawo do wyznaczania pracownikowi miejsca wykonywania pracy zdalnej. Dalsza dyspozycja tego przepisu sugeruje, że tym miejscem będzie miejsce zamieszkania pracownika lub miejsce, w którym ma on warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy w formie zdalnej. Taki pogląd wynika z dyspozycji art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p., uzależniając wydanie polecenia wykonywania pracy zdalnej od złożenia przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem tego polecenia, oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada on warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Samo wyposażenie pracodawcy w możliwość wyznaczania miejsca pracy zdalnej wynika z prawa do jej polecenia. Mieści się ono w uprawnieniach dyrektywnych pracodawcy wynikających ze zobowiązania, jakie na siebie przyjął pracownik w momencie nawiązywania stosunku pracy. Obowiązek wykonywania polecenia pracodawcy wynika z unormowania art. 100 k.p. Natomiast uprawnienie pracodawcy do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej ma swoje umocowanie nie tylko w art. 22 § 1 k.p., ale również w art. 94 § 4 k.p. Zgodnie z tym unormowaniem pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obydwie sytuacje wynikające z art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p. są stanami nadzwyczajnymi i odnoszącymi się do ochrony zdrowia, życia i bezpieczeństwa pracownika.

Rozważenia wymaga również stwierdzenie, czy przekazanie pracownikowi uprawnienia do proponowania miejsca wykonywania pracy stanowi zmianę paradygmatu stosunku pracy. Cechami właściwymi dla stosunku pracy wynikającymi z art. 22 § 1 k.p. są: zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy i pracodawcy do wypłaty wynagrodzenia za pracę, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie w procesie wykonywania pracy, kierownictwo pracodawcy, miejsce i czas pracy wyznaczone przez pracodawcę. Unormowanie to prezentuje podstawowe elementy stosunku pracy, jak i uprawnienia pracodawcy. Pracodawca w związku z tym jest uprawniony do wydawania pracownikowi poleceń (związane jest to z jego kierownictwem i podporządkowaniem pracownika w procesie

pracy) wyznaczania czasu pracy (systemu i rozkładu czasu pracy, w jakim pracownik ma wykonywać pracę oraz przedłużanie ustalonego czasu pracy o godziny nadliczbowe, dyżur i podróż służbową) oraz miejsca pracy (zakład pracy, siedziba pracodawcy lub inne miejsce wyznaczone do wykonywania pracy). W pojęciu pracy zdalnej dochodzi do istotnej zamiany kompetencji. Pracownik uzyskuje prawo wyznaczenia miejsca wykonywania pracy. Mogłoby to świadczyć o tym, że pracodawca został pozbawiony swego uprawnienia w tym zakresie i doszłoby do zmiany koncepcji stosunku pracy. Jednakże takie miejsce każdorazowo ma być uzgadniane z pracodawcą. Pomimo wniosku i inicjatywy pracownika, pracodawca może nie wyrazić zgody na to wskazane miejsce wykonywania pracy zdalnej. Domniemywać można, że chociaż pracodawca nie może jednostronnie wyznaczyć tego miejsca pracy nadal ma uprawnienie w jego kształtowaniu poprzez wyrażenie zgody lub jej odmowy. Wyrazić należy pogląd, że w przypadku pracy zdalnej nie występuje zmiana modelu koncepcji pracy, a jedynie zmiana warunków pracy. Widoczne jest to w szczególności, kiedy porozumienie o pracy zdalnej zawierane jest w trakcie trwania zatrudnienia. Natomiast, kiedy praca zdalna jest uzgadniana przed nawiązaniem stosunku pracy również pracodawca posiada uprawnienie do wyznaczania miejsca pracy.

Podmioty stosunku pracy nie posiadają jednostronnej możliwości wyznaczenia miejsca pracy zdalnej. Należy wnioskować o umowno-indywidualnym charakterze ustalania tego miejsca wykonywania pracy. Ustawodawca w tej kwestii pozostawił pracownikowi i pracodawcy szerokie pole do negocjacji nie narzucając żadnej stronie uprawnienia dyrektywnego. Konkludując należy wyrazić pogląd o zmianie warunków pracy, a nie paradygmatu stosunku pracy. Pracodawca nadal posiada uprawnienie wyznaczania miejsca pracy. Jedynie w przypadku pracy zdalnej pracodawca ograniczył jego kierowniczą kompetencję pozostawiając przestrzeń dla wzajemnych uzgodnień z pracownikiem. *De lege ferenda* uzgodnienie miejsca wykonywania pracy zdalnej między pracownikiem a pracodawcą powinno mieć unormowanie w dodatkowym paragrafie art. 22 k.p. ze względu na specyfikę jej wykonywania i konsekwencje wkraczania w sferę prywatną, jaką jest miejsce zamieszkania pracownika lub każde inne dowolne miejsce wskazane we wniosku o pracę zdalną<sup>30</sup>.

Elementem konstrukcyjnym pojęcia pracy zdalnej jest jej wykonywanie częściowo lub całkowicie w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą. Takie określenie umożliwia wprowadzenie hybrydowej pracy zdalnej. Świadczona może być ona całkowicie poza dotychczasowym miejscem pracy

---

<sup>30</sup> Por. L. Mitrus, *op. cit.*, s. s. 5.

lub tylko częściowo, a więc w pewnym zakresie zdalnie, a w pozostałym jego czasie w sposób tradycyjny. W piśmiennictwie zauważono problem określenia miejsca wykonywania pracy, w części nie przypadającej na zdalną. Domniemywać można, że miałyby być wykonywana w zakładzie pracy, siedzibie pracodawcy lub w innym miejscu wskazanym w umowie o pracę. Jednakże art. 67<sup>18</sup> k.p. nie odwołuje się do tych miejsc pracy. Powodować może to trudności interpretacyjne i wątpliwości ze stosowaniem pracy zdalnej w praktyce<sup>31</sup>. *De lege ferenda* należałoby unormować tę kwestię wskazując, że w przypadku częściowego świadczenia pracy zdalnej, ta część, która nie jest wykonywana w formie pracy zdalnej powinna być wykonywana w zakładzie pracy, siedzibie pracodawcy albo innym miejscu wskazanym przez pracodawcę. Brak takiego odwołania w normie prawnej powoduje komplikacje w praktycznym stosowaniu pracy zdalnej odnoszącej się do tego do jakiego fragmentu całościowego czasu pracy pracownika byłaby wykorzystywana ta forma pracy. Mogłoby to dotyczyć poszczególnych dni, tygodni, a nawet miesięcy w roku kalendarzowym.

W aspekcie przekazywania wyników pracy ustawodawca użył określenia „w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość”. W regulacji pojęcia pracy zdalnej ustawodawca zrezygnował z wymogu wykonywania pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Zastąpione zostało to określeniem z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Ustawodawca w tej konstrukcji zawarł klauzule „w szczególności”. Oznacza to, że praca zdalna może być wykonywana w sposób odmienny niż z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość. Należy zauważyć, że w głównej mierze wykonywanie pracy zdalnej będzie odbywało się na podstawie takich środków. Otoczenie technologiczne pracodawcy umożliwiwia stosowanie innych metod porozumiewania się, jak i przekazywania wyników swojej pracy. Porozumiewanie się z pracownikami nadal odbywać może się poprzez telefony, fax, pocztę elektroniczną czy odpowiednie aplikacje jak MS Teams oraz ClickMeeting. Większość obowiązków służbowych pracownicy mogą wykonywać w tzw. Chmurze, mając zdalny dostęp do odpowiednich oprogramowań czy aplikacji. W ten sposób pracodawca uzyskuje dostęp do wyników pracy zatrudnionych pracowników. Stosować może również kartę ewidencji wykonanych zadań. Wydaje się, że celem regulacji umożliwiającej niestosowanie środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość jest umożliwienie wykonywania pracy zdalnej przez większą grupę pracowników. Jedynym ograniczeniem wykonywania pracy zdalnej może być jej rodzaj. W piśmiennictwie zauważono, że takie uregulowanie wskazuje

---

<sup>31</sup> D. Makowski, *op. cit.*, s. 16.

„na zamiar nieograniczania możliwości wykonywania pracy zdalnej do takiej, która miałyby być wykonywana tylko „zdalnie”, tj. z zastosowaniem nowoczesnych środków łączności i komunikacji”<sup>32</sup>.

## PODSUMOWANIE

Praca zdalna w rozumieniu ustawy antykrzysowej jest pojęciem węższym niż regulacja kodeksowa. *De facto* była wprowadzona w związku z wyjątkowymi potrzebami przeciwdziałania COVID-19. W związku z tym cechowała się okazjonalnym charakterem i specyficznym celem. Regulacja kodeksowa stanowi odpowiedź na powstałe zapotrzebowanie w tej materii. Zauważono konieczność regulacji występującej w praktyce okazjonalnego *home office*. Przesłankami występującymi po stronie ustawodawcy w celu prawnego unormowania pracy zdalnej był stan epidemii i korzystanie z tej formy zatrudnienia przez pracodawców.

Wprowadzenie pracy zdalnej stanowiło wyraz zrównoważenia przez ustawodawcę zarówno funkcji ochronnej, jak i funkcji organizatorskiej. Funkcja ochronna przejawia się w tym, że umożliwia skorzystanie z tej formy zatrudnienia w przypadkach chwilowych kryzysów finansowych pracodawcy obniżając jego koszty i zapewniając ochronę miejsc pracy i ciągłość zatrudnienia. Natomiast funkcja organizacyjna dotyczy wyposażenia pracodawców w narzędzie uelastyczniające organizację pracy. Inne znaczenie opiera się na koncepcji *work life balance* i umożliwia pracownikom godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym.

W pojęciu pracy zdalnej powinno nastąpić odniesienie do obowiązującego w zakładzie czasu pracy i przepisów prawnych z tym związanych. Samo wykonywanie pracy zdalnej nie uprawnia pracodawcy do modyfikacji unormowań związanych z czasem pracy pracownika, a tym bardziej do stałej osiągalności i dyspozycyjności pracownika. Warty uwagi rozwiązaniem byłoby wprowadzenie dla pracowników zdalnych zadaniowego czasu pracy<sup>33</sup> lub ruchomego i indywidualnego rozkładu czasu pracy<sup>34</sup>. Takie uregulowanie powinno mieć umocowanie w pojęciu pracy zdalnej.

Regulacja kodeksowa pracy zdalnej różni się od pojęcia telepracy i pracy zdalnej na czas pandemii. Pozytywnie należy oceniać zrezygnowanie przez ustawodawcę z regularności pracy zdalnej. Na ten aspekt kodeksowego pojęcia pracy zdalnej wpływa również rezygnacja z odwołania się do środków komunikacji elektronicznej. Przesądza to o tym, że praca zdalna w obecnym kształcie nie musi polegać na zastosowaniu tych środków. Przypuszczać można, że w ten sposób prawodawca

---

<sup>32</sup> *Ibidem*, s. 14.

<sup>33</sup> M. Rycak, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy w czasie pandemii COVID-19*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, t. 27, nr 4, s. 311.

<sup>34</sup> M. Gładoch, *op. cit.*, s. 39.

przesądził, że ta forma pracy może być stosowana nie tylko do pracowników umysłowych, w szczególności związanych z administracją biurową, którzy mogliby wyniki swojej pracy przesyłać drogą elektroniczną. Zastosować ją można do każdego rodzaju pracy, która umożliwi jej wykonywanie poza zakładem pracy lub siedzibą pracodawcy. Pojęcie pracy zdalnej regulowane w kodeksie pracy jest terminologią szerszą znaczeniowo niż telepraca. Wynika to przede wszystkim z faktu, że praca może być wykonywana nie tylko za pomocą nowoczesnych technologii<sup>35</sup>.

*De lege ferenda* ustawodawca powinien określić, w jaki sposób pracodawca miałby korzystać z wyników tej pracy. Stanowiłoby to obok możliwości kontrolnych pracownika zdalnego kolejne uprawnienie umożliwiające stosowanie pracy zdalnej i służące obu podmiotom stosunku pracy. Bez określenia kryteriów korzystania z jej wyników przez podmiot zatrudniający praca zdalna mogłaby stać się fikcją i alternatywą na załatwianie spraw osobistych czy przeznaczanie jej na odpoczynek. Takie konsekwencje możliwe są również przy kontroli pracownika zdalnego, gdy jest ona ustalana w terminie wcześniejszym. Pracownik mógłby wtedy stworzyć „pozory” zdalnego wykonywania swoich obowiązków, przeznaczając ten czas na aktywność spoza sfery zawodowej.

Pracę zdalną należy zaliczyć do elastycznych form zatrudnienia. Niesie ze sobą zarówno szanse, jak również zagrożenia dla pracownika i pracodawcy. Dotyczy to nie tylko sfery stosunku pracy, ale i społecznej. Poprzez uelastycznienie miejsca wykonywania pracy, jej świadczenie zostało uwolnione spod rygoru zakładu pracy i siedziby pracodawcy. Tym samym zostało zniesione ograniczenie w wykonywaniu pracy i pracownik może ją świadczyć z każdego miejsca, na które pracodawca wyrazi zgodę.

Niebezpieczeństwem pracy zdalnej zarówno w zatrudnieniu, jak i w aspekcie społecznym jest brak odwołania się przez ustawodawcę do czasu pracy w pojęciu pracy zdalnej. W praktyce czas pracy podczas zdalnego wykonywania obowiązków służbowych nie jest ujmowany sztywno. Konsekwencją takiego działania jest mniejsza ilość wykonywania pracy bez bezpośredniej kontroli przełożonego. Istnieje też ryzyko, że pracownik będzie pracował dłużej niż wynikałoby to z pracy stacjonarnej. Przemawia to za wdrożeniem do polskiego porządku prawnego dyrektywy o prawie do bycia *offline*.

Za korzystne konsekwencje pracy zdalnej w aspekcie społecznym można uznać zmniejszenie fizycznego i psychicznego wycieńczenia związanego ze stresem i wypaleniem zawodowym. Do negatywnych konsekwencji pracy zdalnej w tej materii należy zanikanie interakcji społecznych w ramach grup pracowniczych. Prowadzić może to do trudności komunikacyjnych, interpersonalnych, a także osamotnienia

---

<sup>35</sup> K. Naumowicz, *Podstawy prawne kontrolowania pracowników świadczących prace zdalnie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5, s. 30.

i poczucia izolacji. W literaturze podnosi się również, że praca niestacjonarna może mieć negatywny wpływ na zaangażowanie pracownika, obniżenie umiejętności organizacyjnych. Istnieje też ryzyko zwiększenia konfliktów występujących wśród domowników<sup>36</sup>.

## BIBLIOGRAFIA

### Akty prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141, ze zm.)

Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. z 2002 r., Nr 144, poz. 1204, ze zm.)

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 r., poz. 374, ze zm.)

### Literatura

Baran K.W., Książek D., [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0-4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2020.

Bonawenturski K., *Przesłanki wydania polecenia pracy zdalnej na gruncie przepisów „tarczy antykryzysowej”*, „Pracownik i Pracodawca” 2021, nr 1.

Brzozowski M., *Organizacja wirtualna*, Warszawa 2010.

Chorób R., Kasprzyk B., Kraus A., *Aspekty ekonomiczno-społeczne i technologiczne nowoczesnych form pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Ekonomiczne Problemy Usług” 2010, nr 58.

Głądoch M., *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbsgi3tgnroobqxlrwgy4tkmbtguzq&refSource=toc#tabs-metrical-info>, dostęp: 18.10.2023 r.

Głądoch M., *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2020.

Jaroszewska-Ignatowska I., *Czas pracy w praktyce: rozwiązania dotyczące czasu pracy związane z COVID-19*, Warszawa 2020.

Karbownik K., *Optymalizacja organizacji pracy w przedsiębiorstwie na przykładzie telepracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie” 2017, nr 25, t. 1.

Krzyszowska-Dąbrowska M., *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Warszawa 2020, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369474853/16?keyword=praca%20zdalna&toCHit=1&cm=SREST>, dostęp: 18.10.2023 r.

Kulisa B., *Telepraca jako nowy obszar wiedzy i praktyki gospodarczej*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2012, nr 88.

Makowski D., *Pojęcie i dopuszczalność pracy zdalnej w świetle przygotowywanych zmian Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2022, nr 4.

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.

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.

---

<sup>36</sup> N. Sito, W. Wanglorz, *Praca zdalna w obliczu Industry 4.0*, [w:] *Współczesne aspekty prawa pracy*, A. Fortuna (red.), Łódź 2022, s. 105.

- Moras-Olaś K., *Prawo do bycia offline jako podstawowe prawo pracownika*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 4.
- Naumowicz K., *Podstawy prawne kontrolowania pracowników świadczących prace zdalnie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5.
- Nilles J.M., *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Warszawa 2003.
- Pokutycka P., *Praca zdalna jako nowa instytucja prawa pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2023, t. 4 (21), s. 8, <https://journals.us.edu.pl/index.php/ZPPPIPS/article/view/13195/10550>, dostęp: 18.10.2023r.
- Rycak M., *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy w czasie pandemii COVID-19*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2020, t. 27, nr 4.
- Sito N, Wanglorz W., *Praca zdalna w obliczu Industry 4.0*, [w:] *Współczesne aspekty prawa pracy*, A. Fortuna (red.), Łódź 2022.
- Stelina J., [w:] *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020.
- Suknarowska-Drzewiecka E., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Walczak K., Warszawa 2021, <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damzxhazdqmboobqalrvgytonrtgm3q&refSource=toc#tabs-metrical-info>, dostęp: 18.10.2023r.
- Waszkiewicz A., *Praca zdalna po pandemii COVID-19 – preferencje pokoleń BB, X, Y, Z, e-mentor 2022*, nr 5.
- Zagrobelny J., [w:] *Regulacje COVID-19 w prawie pracy*, W.K. Brzostowski, A. Giżejowska, M. Gładoch, K. Kopeć, P. Korus, A. Sobczyk, G. Sykała, J. Zagrobelny (red.), Warszawa 2020.

### Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z 1.04.1985 r., I PR 19/85, Legalis nr 24689.

### Inne

Opinia Konfederacji Lewiatan do druku nr 2335, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/3967D17D19CC47AAC1258868004635E5/%24File/2335-002.pdf>, dostęp: 18.10.2023 r.

## About the legal concept of remote work

### Summary

Changes taking place in labor markets, society and the global environment have contributed to the search for new solutions. The COVID-19 pandemic has largely indicated the current legislative and organizational shortcomings of remote work. Attempts to regulate remote work were made in a hurry, without taking into account significant terminological problems. It became necessary to regulate and specify this institution in the provisions of the Labor Code. The purpose of this article is to analyze the concept of remote work in the legal regulation before April 26, 2023 and in the amended Labor Code. The method of defining the concept of remote work by the legislator was indicated, its essential elements and attention was drawn to what problems may arise in this connection.

**Keywords:** remote work, telework, labor law, forms of employment, work organization

