

Ewelina Zander-Zięcina

mgr, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

ORCID: 0000-0002-4539-0810

email: kancelariaziemina@gmail.com

Praca zdalna w kontekście proponowanych zmian w Kodeksie pracy

Wprowadzenie

Powstający projekt nowelizacji Kodeksu pracy daje możliwość wykonywania obowiązków pracowniczych w formie zdalnej, również po zakończeniu pandemii COVID-19. Praca zdalna została wprowadzona do obrotu prawnego niejako na mocy ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. ustawa/specustawa covidowa). Zgodnie z art. 3 zlecenie pracownikom pracy zdalnej przez pracodawców obowiązywało do 4 września 2020 r. włącznie. Ustawodawca wprowadzając taki zapis zdecydował, że regulacja traci moc po 180 dniach, licząc od dnia wejścia w życie ustawy¹. Nie przewidziano jednak sytuacji kontynuacji pracy zdalnej po upływie tego czasu albo na takich samych, albo znacznie rozszerzonych warunkach, czyli umocowania ich Kodeksem pracy. Z tego powodu konieczne stały się zmiany w przepisach prawa pracy. Specustawa covidowa nie wprowadziła objaśnienia pojęcia „pracy

¹ Zob. szerzej G. Karwatowicz, *Komentarz do ustawy o szczególnych rozwiązaniach wspierających realizację programów operacyjnych w związku z wystąpieniem COVID-19 w 2020 r.*, Presscom, Wrocław [cop. 2020]; KW. Baran, M. Barański, W. Bigaj, M. Borski, I. Florczak, K. Jaworska, D. Książek, K. Księżyk, M. Lekston, A. Piszczek, A. Przybyłowicz, A. Rogacka-Lukasik, I. Sierocka, K. Stefański, W. Witoszko, J. Żołyński, *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0–3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych*, red. nauk. K.W. Baran, LEX 2020.

zdalnej”, ani nie rozszerzyła definicji „telepracy”, która widnieje w Kodeksie pracy. Telepraca nie może być bowiem utożsamiana z definicją pracy zdalnej. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy firm, którzy do tej pory wykonywali swoje obowiązki w formie zdalnej, odetchnęli z ulgą w momencie wejścia przepisów specustawy, które wydłużyły możliwość wykonywania pracy poza lokalami pracodawcy maksymalnie do upływu trzech miesięcy od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii. Przepisy te weszły w życie 5 września 2020 r.; przepisy wdrażające pracę zdalną na stałe nadal jednak nie istnieją.

Telepraca a praca zdalna

Pierwsza część artykułu dotyczyć będzie zdefiniowania pojęć zarówno telepracy, jako terminu, który ustawodawca szczegółowo unormował w obowiązującej ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jak i pracy zdalnej, która w praktyce nie jest niczym nowym, jednak nadal niezdefiniowanym w legalnej formie², oraz pracy hybrydowej, tzw. zmiennej³.

Należy podkreślić, że świadczenie pracy poza zakładem pracy istniało w praktyce, zanim zostało ujęte w kodeksowym zapisie telepracy czy pracy zdalnej. Wynika to w głównej mierze ze specyfiki konkretnych zawodów, w których obowiązki i powierzone zadania nie mogą być wykonywane w inny sposób, jak poza lokalem czy siedzibą firmy. Do takiego zawodu będzie należał m.in. zawód radcy prawnego, którego wymiar czasu pracy został dokładnie ujęty w ustawie o radcach prawnych⁴. Art. 18 ust. 1 ustawy wskazuje, że „do czasu pracy radcy prawnego zalicza się także czas niezbędny do załatwiania spraw poza lokalem jednostki organizacyjnej, w szczególności w sądach i w innych organach oraz czas przygotowania się do tych czynności”. Zatem wykonywanie obowiązków radcy prawnego w takiej formie, możemy potraktować, jako świadczenie pracy w formie zdalnej⁵. Z kolei w ust. 2 przepisy wskazują na zatrudnienie radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy w lokalu jednostki organizacyjnej, co stanowi 2/5 pełnego wymiaru czasu pracy, przy założeniu, że wymiar ten nie może być krótszy.

² A. Bednarska, *Ogólne zasady wykonywania pracy zdalnej – omówienie praktyczne*, Gorzda Świ-stuń Wątroba i partnerzy. Adwokaci i Radcowie prawni, 15.04.2020, <https://gsw.com.pl/publikacje/covid-19/ogolne-zasady-wykonywania-pracy-zdalnej-omowienie-praktyczne> [dostęp: 25.10.2020].

³ W.K. Brzostowski i in., *Regulacje COVID-19 w prawie pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2020.

⁴ Zob. szerzej: Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, Dz.U. z 2020 poz. 75.

⁵ Komentarz/ Art. 18 RadPrU red. Scheffler 2018, wyd. 1/Okło, Legis 2020.

Pojęcie telepracy w formie szerszej definiuje art. 67⁵ § 1 Kodeksu pracy⁶. Aby jednak mówić o telepracy, musimy uwzględnić definicję telepracownika, która ujęta jest w § 2 komentowanego artykułu. Należy tutaj wskazać głównie aspekt dostarczania wyników pracy, które zgodnie z zapisem są przekazywane drogą elektroniczną, np. poprzez mail lub fax. Zatem o świadczeniu pracy w tej formie nie będzie świadczyć sam fakt wykonywania pracy poza zakładem pracy, lecz sposób przekazywania pracodawcy jej ukończenia. Tym samym nie każdy pracownik wykonujący obowiązki pracownicze w domu za pośrednictwem urządzeń masowego przekazu, będzie uznany przez ustawę za telepracownika⁷. Ustawodawca definiując pojęcie telepracy wskazał wprost na brak możliwości stosowania wykładni zakazu zawierania umów, których przedmiotem ma być świadczenie pracy przez pracownika w domu w innej formie niż telepraca. Z tego powodu można mówić o pracownikach domowych, którzy nie są telepracownikami. Możemy do nich zaliczyć osoby wykonujące obowiązki pracownicze w domu na mocy ustawy covidowej. Nie są one pracownikami, którzy od początku zostali skierowani do świadczenia pracy w takiej formie, wręcz przeciwnie – większość z nich wykonywała swoje obowiązki w lokalu pracodawcy w oparciu o umowę o pracę, a wprowadzone w Polsce środki ostrożności, mające zapobiec skutkom COVID-19⁸, zmusiły zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników do masowego przejścia na wykonywanie pracy w domu. Nie możemy jednak traktować tej sytuacji jako przesłanki warunkującej telepracę, gdyż z brzmienia art. 67⁵ § 1 k.p. wywodzimy dość istotne cechy telepracy, do których zalicza się przede wszystkim regularność, co w przypadku lockdownu nie wystąpiło. Nie można mówić o regularności w kontekście świadczenia pracy wyłącznie w określone miesiące przy założeniu, że wcześniej pracownik świadczył pracę w lokalu w sposób uregulowany przepisami prawa pracy. Tak krótki okres możemy uznać za okazjonalny. Zatem ogólnikowo można powiedzieć, że telepraca to świadczenie pracy stałe, a praca zdalna może być wykonywana wyłącznie przez pewien czas. Nie jest to tryb pracy niedopuszczalny z mocy prawa, jednak nie został on w pełni zdefiniowany. Z uwagi na sytuację epidemiologiczną zdecydowano się najpierw na podjęcie decyzji o przejściu na taki tryb pracy, by później uznać go za zalecenie. Dodajmy tutaj kluczową kwestię, jaką jest umowa o świadczeniu telepracy, jakiej nie otrzymali pracownicy w obecnej sytuacji, a także podział wymiaru czasu pracy, czy też obowiązek pracodawcy do zapewnienia warunków technicznych, finansowych i BHP. Pokazuje to miarę

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 1974 Nr 24, poz. 141.

⁷ A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa [cop. 2009]; Komentarz/ Art. 67⁵ KP red. Sobczyk 2020, wyd. 5/Sobczyk, Legalis 2020.

⁸ Zob. szerzej Art. 18 RadPrU red. Scheffler 2018, wyd. 1/Okoń.

problemu, czyli niemożność stosowania telepracy w sytuacji sprzed kilku miesięcy, i kompletny brak uregulowania definicyjnego pracy zdalnej w obecnej sytuacji. Forma świadczenia telepracy przez pracownika jest – mimo istotnych różnic, a właściwie przesłanek, które muszą zostać spełnione – błędnie zamiennie stosowana z pojęciem pracy zdalnej. Dlaczego tak się dzieje? Błąd polega na wskazaniu wyłącznie jednego aspektu, który łączy te dwa przypadki, a mianowicie – wykonywanie obowiązków pracowniczych za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną⁹. Stąd też pojawia się błędne przeświadczenie pracodawców o możliwości zamiennego stosowania tych dwóch systemów.

Projekt nowelizacji Kodeksu Pracy

Zapowiedziana przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej nowelizacja w zakresie unormowania pracy zdalnej w Kodeksie pracy ma najprawdopodobniej zastąpić przepisy o telepracy¹⁰. Resort przekazał jej projekt do dyskusji zarówno z pracodawcami, jak i związkami zawodowymi poprzez Radę Dialogu Społecznego. Oficjalne stanowiska mają zostać opublikowane wkrótce. Jednak nowelizacja ma opierać się na założeniach obowiązujących, które definiują właśnie telepracę. Projekt ma być omawiany na najbliższym spotkaniu zespołu ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego, który ma się odbyć w dniu 29 września 2020 r. Czy zrównanie tych dwóch pojęć, które powinny być odrębnymi definicjami, będzie prawidłowe, i co w praktyce będzie to oznaczało dla pracodawców i pracowników?

Kodeks pracy jest ustawą wielokrotnie nowelizowaną, w mniejszym bądź w większym zakresie. Mimo to pojęcie pracy zdalnej pojawiło się dopiero w specustawie covidowej i nie mogło w pierwszym okresie jej stosowania być łączone z kodeksową definicją telepracy. Gdy powstał pomysł unormowania pracy zdalnej, okazało się, że ma ona jedynie zastąpić telepracę, „wskakując” w jej przesłanki właściwie niejako tylko nazewniczo. Projekt nie przewiduje zniesienia w tym aspekcie wymogów dla pracodawcy, jakie narzuca telepraca, m.in. wspomnianych obowiązków technicznych czy BHP. Przypomnijmy, że obowiązków tych nie zniosła ustawa covidowa, lecz rozporządzenie, a plany na wdrożenie przepisów regulujących pracę zdalną były już w 2016 r., przed wybuchem pandemii.

⁹ Szerzej: art. 2 pkt 5, Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, Dz.U. 2002 Nr 144, poz. 1204.

¹⁰ G.J. Leśniak, *Jest projektu uregulowania pracy zdalnej, ale nie jej czasu*, Prawo.pl, 23.09.2020, <https://www.prawo.pl/kadry/projekt-zmian-w-kodeksie-pracy-dotyczacy-pracy-zdalnej-jakie,503286.html> [dostęp: 25.10.2020].

Jakie zatem plany mają ustawodawcy? Projekt zakłada, że pracodawca będzie mógł zlecić pracownikowi pracę zdalną w konkretnych przypadkach, a sama praca zdalna ma zastąpić całkowicie zapisy o telepracy. Będzie mogła być ona wykonywana w sposób częściowy lub całkowity poza lokalem lub innym wskazanym w umowie stałym miejscem świadczenia pracy, po uzgodnieniu warunków między pracownikiem a pracodawcą przy zawieraniu umowy lub w trakcie trwania zatrudnienia. Wszystkie zasady wykonywania obowiązków w takiej formie będą ustalane w oparciu o porozumienie ze związkami zawodowymi i będą musiały znaleźć się w regulaminie pracodawcy lub poleceniu pisemnym, jeżeli wcześniej nie zostały uzgodnione indywidualnie z pracownikiem. To na pracodawcy będzie ciążył obowiązek przekazania pracownikowi w sposób jasny wszystkich obowiązków i form zrealizowania świadczenia pracy. Dotyczy to kwestii związanych z jego zatrudnieniem, jak np. ekwiwalentu za sprzęt (jeżeli pracownik będzie używał swojego prywatnego, a pracodawca nie zaopatrzy go w sprzęt firmowy), czy sposobu samej kontroli poprawnie świadczonej pracy i wykonywania powierzonych zadań. Należy wskazać, że świadczenie pracy zdalnej nie zamyka, według założeń projektu, powrotu do wykonywania obowiązków w oparciu o standardowe świadczenie pracy bezpośrednio u pracodawcy. Przepisy mają dopuszczać możliwość rezygnacji ze świadczenia pracy zdalnej po upływie trzech miesięcy, w wyniku wspólnego oświadczenia pracodawcy i pracownika, co realnie umożliwi powrót do uprzednio obowiązujących warunków umowy i pracy w lokalu. Ustawodawca nie wyjaśnia jednak, gdzie takie zapisy mają się znaleźć. Czy będą umieszczane w umowie o pracę, stanowiąc niejako formę „ochronną” w przypadku, gdy pojawi się konieczność skorzystania z takiego systemu, czy będzie to jednak forma dodatkowa, tzn. aneks do umowy lub zwykle pisemne oświadczenie dwóch stron.

Brak jest również szczegółowych wyjaśnień dotyczących BHP w pracy zdalnej. Oczywiście projekt normuje przedłożenie oświadczenia przez pracownika, że jego stanowisko spełnia odpowiednie normy bezpieczeństwa i higieny wykonywania pracy, ale również tutaj brakuje przesłanek, czym mają być odpowiednie normy bezpieczeństwa oraz kto będzie je kontrolować. Brak tych wyjaśnień oznacza, że to pracownik będzie ponosił wyłączną odpowiedzialność za treść takiego oświadczenia i w razie przedłożenia go niezgodnie ze swoją wiedzą techniczną lub też zagrożenia wypadkiem w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych, praktycznie całkowicie pozbawi się prawa do uznania zdarzenia za wypadek przy pracy.

Projekt zakłada unormowanie stosowania pracy zdalnej w dwóch przypadkach. Pierwszy dotyczy sytuacji wyjątkowej, takiej jak stan nadzwyczajny

lub stan epidemii – analogicznie jak zostało to ujęte w zapisach ustawy covidowej, drugi – gdy wykonywanie takiej pracy stanie się niezbędne do zapewnienia pracownikowi bezpiecznych warunków pracy. Pracodawca będzie mógł zlecić pracę zdalną w oparciu o dwa wymienione przypadki, a także na podstawie oświadczenia, że pracownik posiada odpowiednie warunki lokalowe oraz techniczne. Nowe przepisy będą nakładały na pracodawcę szereg obowiązków – w przypadku ich wejścia w życie w założonej formie, to właśnie pracodawca będzie musiał dostarczyć odpowiednie narzędzia i materiały niezbędne do wykonywania pracy zdalnej. Projekt daje również inicjatywę pracownikowi – może on wystąpić z wnioskiem o skierowanie do pracy zdalnej, który przedłoży albo w wersji papierowej, albo elektronicznej. Niestety projekt nie określa terminu, jaki powinien zostać dochowany przez pracownika, który chce wykonywać swoje obowiązki w takiej formie, ani czy obligatoryjne jest wystąpienie dwóch wymienionych przypadków i jak będą one weryfikowane.

Bez pomocy nie pozostawiono pracowników wychowujących dzieci, w tym dzieci do lat 3. Pracodawca ma uwzględnić wnioski o wykonywanie pracy zdalnej z wyjątkiem sytuacji, w której wykonywanie obowiązków nie byłoby możliwe z uwagi na charakter pracy i wewnętrzną organizację pracodawcy. Pozostawienie wolnej ręki pracodawcy w tym konkretnym przypadku sprawi, że w regulaminach firm będą mogły się znaleźć zapisy o wyłączeniu wykonywania pracy zdalnej dla pracowników wychowujących dzieci do lat 3. Nowelizacja nie przewiduje również, w jaki sposób odbywać się będzie np. przyznawanie zasiłków opiekuńczych dla dzieci zdrowych w tym wieku i czy zastosowanie będą miały regulacje ogólne¹¹.

Co ważne, brak zgody pracownika na wykonywanie obowiązków pracowniczych w formie zdalnej nie będzie stanowił przesłanki, która uzasadniałaby wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę. Jednak nie oznacza to, że pracownik wykonując obowiązki w ten sposób, zostanie pozbawiony całkowitej kontroli, a wykonywanie zadań nie będzie w żaden sposób weryfikowane. Projekt przewiduje kontrolę pracownika zdalnego w godzinach jego pracy oraz osobiste pojawienie się pracodawcy w domu pracownika, np. w celu inwentaryzacji, czy też w przypadku potrzeby naprawy sprzętu lub instalacji. Będzie to możliwe dopiero po wyrażeniu pisemnej zgody przez pracownika, a kontrola nie będzie mogła naruszać zarówno jego prywatności, jak i przebywających w domu domowników.

¹¹ Ustawa z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U z 2005 Nr 31, poz.267, z późn. zm.; zob. szerzej A. Rzebecka-Gil, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009.

Nie pominięto również obowiązków wynikających z przepisów BHP. Jak czytamy w projekcie „za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez niego, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik”¹². Zatem ciężar odpowiedzialności zostaje odpowiednio rozdysponowany między pracownika a pracodawcę, a szczegóły odpowiedzialności pracodawcy odsyłać będą bezpośrednio do działu X Kodeksu pracy, jednak bez odpowiedzialności za sprawność środków ochrony zbiorowej¹³. Zatem w przypadku, gdy dojdzie do jakiegokolwiek incydentu, który w świetle przepisów może zostać uznany za wypadek przy pracy, po stronie pracownika będzie stało udowodnienie tego zdarzenia, które wiąże się z obowiązkiem przeprowadzenia oględzin w miejscu wypadku (w prywatnym domu pracownika) wraz z odpowiednim sporządzeniem protokołów powypadkowych. Odmowa pracownika do dokonania takich oględzin będzie wiązała się z jednoznacznym brakiem zakwalifikowania wypadku jako wypadku w miejscu pracy i tym samym uniemożliwi pracownikowi dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na gruncie przepisów prawa pracy.

Ocena projektu i wnioski

Zapowiedziane zmiany są na gruncie obecnej sytuacji ewidentnie potrzebne. Założenie wprowadzenia na stałe przepisów dotyczących pracy zdalnej nie powinno jednak warunkować „wyrzucenia” z ustawy zapisów o telepracy. Są to bowiem dwie różne formy świadczenia obowiązków pracowniczych i absolutnie nie należy ich ze sobą łączyć. Regulacja, a także przesłanki warunkujące wykonywanie pracy zdalnej dotyczą jedynie wyjątkowych sytuacji i nie powinny być stosowane w zwykłych okolicznościach, gdzie praca w rozumieniu przepisów kodeksu pracy może być wykonywana¹⁴. Nie można zapominać, że Kodeks pracy przewiduje wykonywanie telepracy, a nowe przepisy, które mają ją zastąpić, absolutnie nie wykazują żadnych zmian, które miałyby te dwie formy od siebie odróżnić. Wręcz przeciwnie – proponowane zmiany tak naprawdę opierają się wyłącznie na zmianie nazewnictwa oraz częściowym

¹² J. Koc, *Praca zdalna po nowemu. Mamy projekt zmian w Kodeksie pracy*, pulsHR.pl, 23.09.2020, <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/praca-zdalna-po-nowemu-mamy-projekt-zmian-w-kodeksie-pracy,76598.html> [dostęp: 25.10.2020].

¹³ Art. 207 i nast., Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., *op. cit.*; J. Koc, *op. cit.*

¹⁴ Zob. zdanie analogiczne prof. Arkadiusza Sobczyka, radcy prawnego i partnera zarządzającego w kancelarii A. Sobczyk i Współpracownicy w: *Praca zdalna czy też hybrydowa*, 4.09.2020, KS Service, <https://ksservice.pl/blog/rynek-pracy/praca-zdalna-czy-tez-hybrydowa/> [dostęp: 25.10.2020].

uporządkowaniu obowiązków i w zasadzie nakładają na pracownika jeszcze większą odpowiedzialność niż obecnie.

Dobrym posunięciem nie jest również przeniesienie obecnych uregulowań z ustawy covidowej w niezmienionej formie do Kodeksu pracy. Wątpliwości pojawiają się nie tylko w zakresie stałości pracy zdalnej, ale także branż, które miałyby zostać objęte obowiązkiem takiej pracy w przypadku spełnienia dwóch przesłanek z nowelizacji. Poza branżą budowlaną, która w projekcie została całkowicie wykluczona ze stosowania tej formy świadczenia pracy, istnieje szereg innych sektorów, których nie wymieniono, a które nie będą w stanie świadczyć swoich usług zdalnie. Ponadto jeżeli uznamy, że praca zdalna ma dotyczyć każdego pracownika, który ustawowo może w ten sposób wykonywać swoje obowiązki, pojawia się pytanie, w jaki sposób mają zostać potraktowani ci, którzy wykonują pracę przemieszczając się, np. pracownicy mobilni, telemarketerzy, kierowcy. Nie świadczą oni pracy w siedzibie pracodawcy, nie są również w rozumieniu przepisów telepracownikami. Wprowadzenie stałej regulacji dotyczącej możliwości wykonywania pracy zdalnej również przez takich pracowników, będzie wiązało się ze sporą reorganizacją, co uderzy wyłącznie w pracodawców i przyniesie ogromne koszty, na które wiele firm w obecnej sytuacji nie będzie mogło sobie pozwolić. Analogicznie wątpliwości pojawiają się również odnośnie pracowników delegowanych np. do pracy za granicą – pod jakie ustawodawstwo będzie wówczas podlegał pracownik?

Odwzorowanie zapisów specustawy covidowej w Kodeksie pracy w praktyce będzie oznaczało szereg wątpliwości i liczne błędy interpretacyjne. Możliwość wdrożenia pracy zdalnej powinna być ograniczona czasowo i stosowana wyłącznie w określonych i nieprzewidzianych warunkach. Stałe wykonywanie pracy zdalnej, w oparciu o proponowane przepisy, praktycznie narusza zasadę wolności pracy, a także uniemożliwia pracownikowi kontakt zarówno z zakładem pracy, jak i współpracownikami. Wątpliwości budzi również aspekt stosowania przepisów BHP oraz regulacje dotyczące ewentualnych wypadków w miejscu pracy, czyli w domu. Długotrwałe przebywanie osób trzecich w miejscu określanym jako „mieszkanie” lub „dom”, znacznie narusza konstytucyjne prawo do własności i praktycznie powoduje jej ograniczenie w określonym czasie¹⁵. Analogicznie problem pojawia się w przypadku

¹⁵ Art. ust. 1, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r., Dz.U. z 1997 Nr 78, poz. 483; zob. szerzej P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz*, red. nauk. P. Tuleja, Wolters Kluwer, Warszawa 2019; G. Rudnicki, J. Rudnicka, S. Rudnicki,

oświadczenia pracownika o jego wiedzy na temat prywatnych warunków pracy, oceny sprzętu czy też innych potrzeb. W momencie przejścia na system pracy zdalnej może on nie posiadać wiedzy na temat danych technicznych swojego sprzętu, parametrów, jakości czy też wymogów producenta. W jaki zatem sposób ma dać gwarancje, że jego sprzęt jest sprawny i gotowy do wykonania zadań związanych z pracą, jeśli taką gwarancję może zapewnić jedynie osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe¹⁶. Dopuszczalne jednak jest wprowadzenie zapisów o pracy zdalnej przy pozostawieniu istniejących zapisów telepracy, jako pracy okazjonalnej, np. na wniosek pracownika, która mogłaby być świadczona w określonym przez ustawodawcę czasie, np. w oparciu o system zmianowy. Należy przypomnieć, że taki pomysł był już procedowany w 2018 r. przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Projekt zakładał wdrożenie pracy zdalnej jako okazjonalnej, świadczonej nie częściej niż jeden dzień w tygodniu w okresie rozliczeniowym¹⁷.

Podsumowanie

W ocenie autorki wdrożenie do Kodeksu pracy zapisów o pracy zdalnej, wykonywanej okazjonalnie to dobre rozwiązanie, które z jednej strony nie spowoduje nadmiernego obarczenia pracodawcy nowymi obowiązkami i nie spowoduje konieczności sporządzania dodatkowych aneksów do umów. Z drugiej strony pozostawi również zapis o telepracy w oparciu o istniejące już przepisy, dając pracodawcy i zatrudnionym wyraźne rozgraniczenie świadczenia obowiązków w oparciu o te dwa rodzaje pracy. Pozwoli to zminimalizować lub ograniczyć powielane obecnie błędne przekonania o wzajemności pracy zdalnej i telepracy, a także wprowadzi do obrotu prawnego definicje legalną pracy zdalnej, jako pracy ograniczonej czasowo i stosowanej w wyjątkowych okolicznościach.

Z praktycznego punktu widzenia wprowadzenie nowych przepisów ma zminimalizować kwestie organizacyjne, a nie je nawarstwiać. Zaproponowane przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej zmiany w praktyce mogą

Kodeks cywilny, t. II: *Własność i inne prawa rzeczowe, komentarz*, red. nauk. J. Gudowski, wyd. 2, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2006.

¹⁶ E. Guza, *Praca zdalna czy hybrydowa? Wykonywanie obowiązków poza firmą ma być uregulowane na stałe*, 2.09.2020, „Dziennik. Gazeta Prawna”, <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1489827,praca-zdalna-hybrydowa-zmiany-w-kodeksie-pracy-specustawa-c-ovidowa.html> [dostęp: 25.10.2020].

¹⁷ Tekst projektu Kodeksu pracy i projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Biuletyn Informacji Publicznej, gov.pl, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> [dostęp: 25.10.2020].

się nie sprawdzić i spowodować szereg nieprawidłowości, za które odpowiedzialność będzie ponosić wyłącznie pracownik, począwszy od problemów organizacyjnych, a skończywszy na braku usystematyzowania chociażby kwestii ponoszenia kosztów za eksploatację środków służących do wykonywania pracy w formie zdalnej. Nie należy zapominać również, że taki system pracy będzie rodził poważne problemy w przypadku braku wykonywania obowiązków pracowniczych lub ich nienależytego wykonania, co może prowadzić do problemów natury prawnej przy wypowiedzeniu stosunku pracy oraz dochodzenia roszczeń odszkodowawczych przed sądami.

Bibliografia

- Art. 18 RadPrU red. Scheffler 2018, wyd. 1/Okoń.
- Baran Krzysztof W., Barański M., Bigaj W., Borski M., Florczak I., Jaworska K., Książek D., Księżyk K., Lekston M., Piszczek A., Przybyłowicz A., Rogacka-Łukasik A., Sierocka I., Stefański K., Witoszko W., Żołyński J., *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0–3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. nauk. K.W. Baran, LEX 2020.
- Bednarska A., *Ogólne zasady wykonywania pracy zdalnej – omówienie praktyczne*, Gorazda, Świstun, Wątroba i partnerzy. Adwokaci i Radcowie prawni, 15.04.2020, <https://gsw.com.pl/publikacje/covid-19/ogolne-zasady-wykonywania-pracy-zdalnej-omowienie-praktyczne> [dostęp: 25.10.2020].
- Brzostowski W.K. i in., *Regulacje COVID-19 w prawie pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Czarny P., Florczak-Wątor M., Naleziński B., Radziewicz P., Tuleja P., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. nauk. P. Tuleja, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Guza Ł., *Praca zdalna czy hybrydowa? Wykonywanie obowiązków poza firmą ma być uregulowane na stałe*, 2.09.2020, „Dziennik. Gazeta Prawna”, <https://serwisy.gazeta-prawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1489827,praca-zdalna-hybridowa-zmiany-w-kodeksie-pracy-specustawa-covidowa.html> [dostęp: 25.10.2020].
- Karwatowicz G., *Komentarz do ustawy o szczególnych rozwiązaniach wspierających realizację programów operacyjnych w związku z wystąpieniem COVID-19 w 2020 r.*, Presscom, Wrocław [cop. 2020].
- Koc J., *Praca zdalna po nowemu. Mamy projekt zmian w Kodeksie pracy*, pulsHR.pl, 23.09.2020, <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/praca-zdalna-po-nowemu-mamy-projekt-zmian-w-kodeksie-pracy,76598.html> [dostęp: 25.10.2020].
- Komentarz/ Art. 18 RadPrU red. Scheffler 2018, wyd. 1/Oko, Legalis 2020.
- Komentarz/ Art. 675 KP red. Sobczyk 2020, wyd. 5/Sobczyk/Legalis 2020.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum

- konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r., Dz.U. z 1997 Nr 78, poz. 483.
- Leśniak G.J., *Jest projektu uregulowania pracy zdalnej, ale nie jej czasu*, Prawo.pl, 23.09.2020, <https://www.prawo.pl/kadry/projekt-zmian-w-kodeksie-pracy-dotyczacy-pracy-zdalnej-jakie,503286.html> [dostęp: 25.10.2020].
- Praca zdalna czy też hybrydowa*, 4.09.2020, KS Service, <https://ksservice.pl/blog/rynek-pracy/praca-zdalna-czy-tez-hybrydowa/> [dostęp: 25.10.2020].
- Rudnicki G., Rudnicka J., Rudnicki S., *Kodeks cywilny*, t. II: *Własność i inne prawa rzeczowe, komentarz*, red. nauk. J. Gudowski, wyd. 2, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016.
- Rzetecka-Gil A., *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009.
- Sobczyk A., *Telepraca w prawie polskim*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa [cop. 2009].
- Teksty projektu Kodeksu pracy i projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Biuletyn Informacji Publicznej, gov.pl, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> [dostęp: 25.10.2020].
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 1974 Nr 24, poz. 141.
- Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, Dz.U. z 2020 poz. 75.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U z 2005 Nr 31, poz. 267 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, Dz.U. z 2002 Nr 144, poz. 1204.

Abstract

Remote work in the context of the proposed changes in the Labor Code

The aim of the article is to present problems related to the performance of from work duties in a hybrid and remote form, introduced on the basis of the current the Covid-19 pandemic, as well as discussing the concept amending the law.

Key words: covid-19, labor law, amendment, remote work, pandemic, concept content

Streszczenie

Praca zdalna w kontekście proponowanych zmian w Kodeksie pracy

Celem artykułu jest przedstawienie problemów dotyczących wykonywania obowiązków pracowniczych w formie hybrydowej oraz zdalnej, wprowadzonej na gruncie panującej obecnie pandemii Covid-19, a także omówienie koncepcji nowelizacji przepisów prawa pracy.

Słowa kluczowe: covid-19, prawo pracy, nowelizacja, praca zdalna, pandemia, koncepcja

