



**Ludwik Florek**

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7504-0272>

## Prawne ramy pracy zdalnej

### Legal Framework for Remote Work

#### Summary

With the coronavirus pandemic, remote work, separate from teleworking, has become widely introduced. Similarly, it is work outside the permanent workplace – most often in the employee’s apartment. The legal framework for remote work is the same as teleworking. This is primarily an employment contract, usually concluded before the pandemic. Remote work may involve changes to other contractual provisions outside the workplace, such as the size of employment, working time or remuneration. In addition to the remote employment contract, also the provisions of the labor law, including in particular Art. 67<sup>5</sup>–art. 67<sup>17</sup> of the Polish Labor Code. Remote work is performed on the basis of an employment relationship. Its transfer outside the workplace also modifies the traditional features of this relationship. In particular, this may relate to the subordination of an employee, personal performance of work, provision of work tools, employee risk or employee liability.

**Keywords:** remote work, telework, untypical employment, employment relationship

Przepisy regulujące pracę zdalną były przygotowywane w czasie pandemii z natury rzeczy pośpiesznie i lakonicznie. Tłumaczy to wiele związanych z nią niejasności. Pominięto przy tym całkowicie telepracę regulowaną od 2007 r. kodeksem pracy (67<sup>5</sup>–67<sup>17</sup> k.p.), tam z kolei unormowaną obszernie i, po części, nadmiernie szczegółowo. Zmiana nazwy – na: praca na odległość – w czasie pandemii **nie uchyla przepisów o telepracy**. Byłby to zabieg zbyt prosty i zarazem niebezpieczny. Dlatego też, jeżeli dana praca spełnia warunki telepracy, o których mowa w art. 67<sup>5</sup> k.p., stosuje się do niej przepisy kodeksu pracy bez względu na jej nazwę. Można zrozumieć konieczność nadania innej nazwy powyższej pracy, powiązano z nią bowiem doraźne rozwią-

zania prawne, spowodowane potrzebą zamknięcia wielu zakładów pracy. Jako przepisy szczególne mają one pierwszeństwo przed przepisami kodeksu (art. 5 k.p.).

Po ustąpieniu pandemii należałoby dokonać unifikacji tych dwóch instytucji prawnych, w istocie swej **jednakowych**. Nie jest jasne w jakim stopniu dokona tego planowana nowelizacja przepisów o telepracy. Można natomiast przewidywać **wzrost znaczenia** pracy zdalnej, zarówno będącej kontynuacją pracy wykonywanej w czasie pandemii, jak i podejmowanej od początku. Będzie to dotyczyło zwłaszcza tych pracodawców, u których taka praca była stosowana, a jej zalety przeważały nad jej wadami. Nie bez znaczenia są też doświadczenia w korzystaniu z pracy zdalnej. Dotyczy to także sfery subiektywnej, jak na przykład długotrwałej pracy w samotności, czy problemów z obsługą narzędzi do jej wykonywania (sprzęt komputerowy lub jego oprogramowanie).

Ze względu na bardzo zbliżony charakter obydwu omawianych rodzajów zatrudnienia, przepisy o telepracy mogą być **wzorem** dla prawnej regulacji pracy zdalnej. To ostatnie pojęcie jest o tyle szersze, że może obejmować także pracę, której rezultaty są przekazywane w **inny sposób** niż przy pomocy środków łączności elektronicznej. Wspomina o tym regulacja z czasów pandemii, która mówi o „wykonywaniu części wytwórczych lub usług materialnych”, chociaż takie sformułowanie nie jest do końca jasne. Przypomina dawną pracę chałupniczą (nakładczą), która nie była jednak zatrudnieniem pracowniczym lecz miała odrębną regulację prawną, niezależną od stosunku pracy. Praca zdalna może obejmować różnorodne formy zatrudnienia, w tym także w służbie publicznej. Powinna się przyczynić do zwiększenia szans pewnych grup osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Dodatkowym uzasadnieniem dla unifikacji obydwu rodzajów pracy jest to, że telepraca została uregulowana w Porozumieniu ramowym europejskich przedstawicieli pracodawców i pracowników (dalej jako „porozumienie europejskie”) w sprawie telepracy z 16 lipca 2002 r.<sup>1</sup> Celowo byłoby jego wdrożenie przez polskich partnerów społecznych na szczeblu krajowym. Ponieważ nie doszło do zawarcia takiego po-

---

<sup>1</sup> Szczegółowo o tym J. Skoczyński: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. L. FLOREK. Warszawa 2011, s. 366–368.

rozumienia<sup>2</sup>, uregulowano ją w kodeksie pracy. Warunki jej stosowania są uzgadniane przez partnerów dopiero na szczeblu zakładowym (67<sup>6</sup>k.p.). Porozumienie europejskie określa cele pracy zdalnej. W szczególności ma ona służyć modernizacji organizacji pracy dla zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw oraz zapewnienia równowagi pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia. Pracownikom wykonującym pracę zdalną należy zagwarantować te same prawa, z których korzystają pracownicy zatrudnieni w stałym miejscu pracy.

Przedłużające się oczekiwanie na zapowiadane uregulowanie pracy zdalnej utrudnia rozważania dotyczące jej kształtu. Stąd też część uwag z natury rzeczy musi być bardziej ogólna.

Przeniesienie do pracy zdalnej w okresie pandemii **nie wymaga zgody pracownika**<sup>3</sup>. W założeniu pracodawca przenosi pracownika do pracy zdalnej wskutek zagrożenia chorobą w stałym miejscu pracy. To zagrożenie zastępuje zgodę pracownika. Przeniesienie do pracy zdalnej łączy się ze wskazaniem miejsca jej wykonywania. Jest to najczęściej mieszkanie pracownika, stanowiące jego sferę prywatną. Wymaga to zgody pracownika. Po ustaniu pandemii należy zrezygnować z kierowania do pracy zdalnej bez zgody pracownika, ponieważ taka praca łączy się z istotną zmianą jej warunków. Podobnie **zgody** wymaga w tej sprawie porozumienie europejskie. Zgoda ta powinna być udzielona na piśmie, ponieważ powoduje taki sam skutek jak porozumienie zmieniające. Pracownik **przyjmowany** do pracy wykonywanej całkowicie lub częściowo (hybrydowo) zdalnie nie musi wyrażać dodatkowej zgody na taką pracę, jeżeli zostało to określone w umowie o pracę. Sporne jest, czy brak zgody pracownika stanowi dostateczną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę lub wypowiedzenia jej warunków. Z jednej strony, odmowa podjęcia telepracy nie może być przyczyną rozwiązania stosunku pracy ani zmiany jego warunków<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Wstępne rządowe rozwiązanie regulacji telepracy z dnia 29.08.2020 r. wspomina „projekt Porozumienia krajowych partnerów społecznych dotyczący telepracy z dnia 10 czerwca 2005 r. (implementujący europejskie Ramowe Porozumienie w Sprawie Telepracy), w którym określono podstawowe zasady organizowania pracy w formie telepracy, jakie powinny być stosowane w Polsce”.

<sup>3</sup> Por. szerzej Ł. PISARCZYK, A. BOGUSKA: *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*. „Monitor Prawa Pracy” 5/20, s. 13.

<sup>4</sup> M. GERSDORF, w: M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RACZKOWSKI: *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa 2014, s. 547.

Dotyczyłoby to zwłaszcza sytuacji, w której brak zgody jest spowodowany określoną sytuacją obiektywną po stronie pracownika (np. warunki rodzinne czy mieszkaniowe) lub subiektywną (np. udokumentowany stres spowodowany samotną pracą). Uzasadniałoby to również niemożność wypowiedzenia warunków pracy<sup>5</sup> w celu powierzenia pracy zdalnej. Z drugiej strony, jeżeli po stronie pracodawcy istnieją uzasadnione powody objęcia taką pracą danego pracownika, i nie ma istotnych przeszkód po jego stronie, to pracodawcy nie można odmówić prawa rozwiązania stosunku pracy w razie odmowy podjęcia pracy zdalnej przez pracownika. Przykładem może być likwidacja pracy stacjonarnej u danego pracodawcy lub przeniesienie całego działu do takiej pracy. Art. 67<sup>7</sup> §4 k.p. wyłącza tylko stosowanie art. 42 §4 k.p. (przejściowe powierzenie innej pracy), a nie całego tego przepisu, obejmującego właśnie wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Inna wykładnia art. 67<sup>9</sup> k.p., który przewiduje, że brak zgody pracownika na podjęcie lub **zaprzestanie** telepracy nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, oznaczałaby utrwalenie określonego rodzaju pracy w nieskończoność. Nie należy obydwu tych zdarzeń traktować jednakowo. Powrót do pracy stacjonarnej jest niejako odzyskaniem wcześniejszej pracy i ochrona pracownika w tym zakresie powinna być słabsza niż przy przenoszeniu do takiej pracy. Odnosi się to zwłaszcza do sytuacji, gdy u pracodawcy nie ma już pracy zdalnej. Jeżeli natomiast podjęcie pracy zdalnej następuje z inicjatywy pracownika, to potrzebna byłaby zgoda pracodawcy. Dotyczy to także zaprzestania pracy zdalnej. Zmiana miejsca pracy przy pracy zdalnej wymusza analizę wielu kwestii szczegółowych, o których pisze się obszernie w literaturze przedmiotu. Wcześniej jednak należy ustalić jej ogólne ramy prawne. Łączy się to przede wszystkim z charakterystyką stosunku pracy, na podstawie którego jest świadczona praca zdalna.

Podobnie jak przy telepracy, jeżeli chodzi o osobę pozostającą wcześniej w zatrudnieniu pracowniczym, to jej **przejście do pracy zdalnej** odbywa się w ramach stosunku pracy. Dochodzi bowiem tylko do zmiany warunków pracy, a nie prawnej kwalifikacji zatrudnienia. Tym bardziej jeżeli pracownik wykonuje naprzemiennie pracę stałą i zdalną (zatrudnienie hybrydowe), to całość powinna być objęta jednym sto-

---

<sup>5</sup> Tak w odniesieniu do telepracy W. SANETRA, w: J. IWULSKI, W. SANETRA: *Kodeks pracy Komentarz*. Warszawa 2011, s. 519.

sunkiem pracy. Oznacza to kontynuację dotychczasowego zatrudnienia pracowniczego. Ma to na celu **ochronę** uprawnień pracowniczych. Ich zachowanie powinno w założeniu zapobiegać pogorszeniu sytuacji prawnej pracownika. Z tego też powodu nie przewidziano ograniczenia czasu trwania telepracy, co daje się przenieść na pracę zdalną. Określenie tego czasu może być zresztą częścią zgody pracownika lub pracodawcy na przeniesienie do pracy zdalnej.

W każdym przypadku punktem wyjścia dla oceny sytuacji prawnej pracownika zdalnego pozostaje tradycyjny (klasyczny) stosunek pracy. Jest on kształtowany przepisami prawa i postanowieniami umowy o pracę (lub innego aktu, z którym łączy się powstanie stosunku pracy). W związku z tym zasadniczym pytaniem jest, w jaki sposób cechy klasycznego stosunku pracy, połączonego z określonym świadczeniem pracy w siedzibie pracodawcy lub innym wyznaczonym miejscu, będą miały zastosowanie do takiej samej lub podobnej pracy zdalnej. Cechy te tworzą prawne ramy pracy zdalnej. Są szeroko omawiane w piśmiennictwie prawniczym i powoływane w orzecznictwie sądowym. Mają one charakter **ogólny**, przez co daje się je odnieść do wszystkich przypadków zatrudnienia pracowniczego, w tym także do pracy zdalnej. Tym samym w założeniu do takiej pracy mają zastosowanie **wszystkie przepisy** regulujące stosunek pracy. Potwierdza to także regulacja telepracy. Nie przewidziano tu wyjątków, jakie występują na przykład przy pracy tymczasowej, ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z 2003 r.<sup>6</sup> wyłącza bowiem stosowanie niektórych przepisów kodeksu pracy do takiego zatrudnienia (por. art. 6 czy art. 21). Podobnie przy pracy zdalnej nie zmodyfikowano niektórych przepisów prawa pracy, jak to również ma miejsce przy pracy tymczasowej (por. art. 13 czy art. 17 ustawy).

Charakter pracy zdalnej powoduje jednak, że niektóre cechy stosunku pracy mogą podlegać **modyfikacji**. Ich istota musi jednak pozostać niezmieniona, gdyż w przeciwnym wypadku zatrudnienie mogłoby przestać być pracowniczym, czego przykładem jest zwłaszcza brak podporządkowania pracownika pracodawcy, o czym mowa poniżej.

Podstawowym elementem stosunku pracy jest **świadczenie pracy**. Bez jego określenia nie może dojść do zawarcia tego stosunku. Z na-

---

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Tekst jedn. Dz.U. 2018. poz. 594 ze zm.).

tury rzeczy świadczenie to jest bardzo zróżnicowane, zarówno jeżeli chodzi o rodzaj pracy, jak i warunki jej wykonywania. Może się to pogłębić przy przeniesieniu do pracy zdalnej, która z tego powodu może być nawet **podwójnie zróżnicowana**. Zmiana pracy stałej na zdalną może też wymagać zmiany umówionego rodzaju pracy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy dotychczasowa praca danego pracownika nie może być wykonywana zdalnie. Będzie to następować w ramach zgody pracownika na określoną pracę zdalną lub wypowiedzenia warunków pracy przez pracodawcę.

Odnosi się to również do **wynagrodzenia** za pracę. Jego ewentualne obniżenie musi być uzasadnione (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. ) i jest możliwe w drodze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Z reguły samo przeniesienie do pracy zdalnej nie będzie uzasadniać obniżenia wynagrodzenia. Wyjątkiem może być istotne i trwałe ograniczenie obowiązków pracowniczych. Wynagrodzenie powinno bowiem uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Sprawa jest jednak złożona, ponieważ ilość pracy zdalnej może ulec zmniejszeniu jak i zwiększeniu w porównaniu z pracą stacjonarną. Dla przykładu, trudności w wykonywaniu pracy zdalnej mogą wymagać więcej czasu lub wysiłku dla osiągnięcia dotychczasowych rezultatów.

Cechą stosunku pracy jest **osobisty** charakter pracy, co dotyczy także pracy zdalnej. Łączy się to z problemem korzystania z pomocy innych osób, na przykład członków rodziny lub znajomych i może odnosić się choćby do obsługi komputera. Przy takiej pracy utrudniona jest kontrola osobistego jej wykonywania. Omawianą cechę świadczenia pracy da się powiązać z obowiązkiem przestrzegania **tajemnicy pracodawcy**, dostępu do jego dokumentów, ochrony danych osobowych itp. Problem wydaje się szerszy i dotyczy także braku odpowiednich zabezpieczeń przy wykonywaniu pracy poza zakładem pracy. Z tych powodów pracodawca mógłby przeciwdziałać wykonywaniu pracy zdalnej w innych miejscach niż mieszkanie pracownika, co z kolei może wymagać dodatkowej kontroli miejsca jej wykonywania. Objęcie pracy zdalnej stosunkiem pracy daje nie tylko ochronę pracownikowi, ale i pracodawcy, np. poprzez zakaz konkurencji.

Pracodawca, zatrudniając pracownika, bierze na siebie łączące się z tym **ryzyko**. Jest ono między innymi związane z osobą pracownika. Pracodawca ocenia jego przydatność do pracy w stałym miejscu pracy.

Jeżeli pracownik zostaje przeniesiony do pracy zdalnej, to ryzyko pracodawcy może wzrastać. W takiej sytuacji pracownik wykonuje pracę indywidualnie w oderwaniu od kierownictwa pracy i zespołu, z którym wcześniej pracował. Może to wpływać na obniżenie jakości a nawet ilości pracy. Oznacza to także zwiększenie ryzyka nieosiągnięcia **rezultatu pracy**<sup>7</sup>, a także wyrządzenia **szkody** pracodawcy. Może to prowadzić także do ograniczenia kwalifikacji pracownika (brak szkoleń czy wymiany doświadczeń pomiędzy pracownikami itp.). Ubocznym skutkiem takiej sytuacji może być rezygnacja z przyjmowania do pracy nowych pracowników. Z drugiej strony, praca zdalna może zwiększać także **ryzyko pracownika**. Z przyczyn merytorycznych lub z powodu samotnego wykonywania pracy może on być mniej wydajny, co przy określonych systemach płacowych przekłada się na obniżenie wynagrodzenia.

W stosunku pracy, w tym także pracy zdalnej, na pracodawcy ciąży odpowiedzialność za dostarczenie **materiałów i narzędzi pracy** (na podobieństwo telepracy – art. 67<sup>11</sup> k.p.). Nabiera to szczególnego znaczenia, jeżeli w miejscu wykonywania pracy zdalnej nie ma przedmiotów niezbędnych do jej wykonywania. Jeżeli natomiast pracownik posługuje się sprzętem pracodawcy, to z kolei powstaje możliwość wyrządzenia szkody w mieniu pracodawcy, powierzonym pracownikowi, oraz związanej z tym odpowiedzialności pracownika. Ogólne reguły tej odpowiedzialności pozostają niezmienione, ale ich zastosowanie może nastroczać trudności (na przykład wykazanie winy pracownika). Dlatego też sprawy dotyczące wyposażenia i związanej z tym odpowiedzialności stron stosunku pracy powinny być określone przed podjęciem pracy zdalnej.

Jeżeli natomiast pracownik wykonuje pracę **na własnym sprzęcie**, zawierającym także oprogramowanie nabyte prywatnie, to może powstać problem odpowiedzialności za związane z tym szkody. Mogą one być następstwem złego zabezpieczenia komputera lub nieodpowiedniego użytkowania programów. Korzystanie z własnego sprzętu przez pracownika łączy się też ewentualnie z ekwiwalentem pieniężnym z tego tytułu. Nie może on być wygórowany, ponieważ mogłoby to być ukrytą częścią wynagrodzenia, co prowadziłoby między innymi

---

<sup>7</sup> Szeroko o tym rodzaju ryzyka Ł. PISARCZYK: *Ryzyko pracodawcy*. Warszawa 2008, s. 143.

do nieuzasadnionego obniżenia składek ubezpieczeniowych i podatków. W przepisach wydawanych w czasie pandemii przewidziano, że wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i **możliwości techniczne** oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Szybkie przeniesienie pracownika do pracy zdalnej zależy zazwyczaj od warunków, jakimi dysponuje pracownik. W sytuacji ustabilizowanej pracodawca może i powinien zadbać o te warunki (poza lokalowymi).

Praca zdalna może prowadzić także do **modyfikacji umownych** warunków jej wykonywania. Warunki te, o których mowa w art. 29 k.p., są **indywidualnie** ustalone przez strony umowy o pracę. Wykonywanie pracy zdalnej poza zakładem pracy lub innym stałym miejscem pracy może pociągać za sobą nieuniknione **wyłączenia i modyfikacje** tych warunków. Dotyczy to zwłaszcza wspomnianej już **zmiany stałego miejsca pracy**, wcześniej określonego zazwyczaj w umowie o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). W razie braku takiego określenia przyjmuje się, że jest to siedziba pracodawcy. Określenie telepracy jako pracy wykonywanej „regularnie poza zakładem pracy” (art. 67<sup>1</sup> k.p.) jest więc za wąskie, bo pracownik nie musi wykonywać pracy w siedzibie zakładu pracy. Praca zdalna nie obejmuje też pracowników mobilnych, którzy świadczą pracę na określonym terenie. **Miejsce pracy** stanowi istotny składnik warunków pracy, który nie może być zmieniony jednostronnie. Przy pracy zdalnej sprawa jest bardziej **złożona**. Sama zmiana miejsca pracy w obrębie danej miejscowości lub na określonym obszarze nie jest uważana za zmianę miejsca pracy<sup>8</sup>. Tym bardziej dotyczy to pracowników, którzy mieszkają w relatywnie niewielkiej odległości od miejsca pracy.

Przeniesienie do pracy zdalnej może oznaczać jednak także **istotną zmianę warunków** pracy i to nie ze względu na zmianę miejsca pracy. Jak o tym mowa powyżej samotnie pracujący w domu pracownik może mieć dużo trudniejsze warunki pracy, niż wykonywanie jej w zakładzie pracy wśród przełożonych czy kolegów. Podobnie może to dotyczyć łączenia pracy z życiem rodzinnym lub wykonywania jej w niesprzyjających warunkach lokalowych.

Praca zdalna może wpływać na **rozmiar zatrudnienia** ustalany w umowie o pracę w sposób wyraźny lub dorozumiany (przy zatrud-

---

<sup>8</sup> Por. wyrok SN z 16.12.2008, I PK, 96/08, „OSNP” 2010, nr 11–12.



nieniu na pełnym etacie). Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w której ilość zadań wykonywanych przez danego pracownika jest z natury rzeczy znacznie zmniejszona. Nie każdy rodzaj pracy daje się bowiem wykonać w sposób zdalny. Wymaga to wypowiedzenia dotychczasowej umowy o pracę. Zasadność takiego wypowiedzenia może być kwestionowana, jeżeli ilość zadań wykonywanych przez pracującego zdalnie jest następstwem większego stopnia trudności takiej pracy w porównaniu z pracą stacjonarną.

Przy przeniesieniu do pracy zdalnej z reguły może zostać zachowany dotychczasowy **czas pracy**, ponieważ pracownik wcześniej w tym czasie przebywał w zakładzie pracy. Rodzaj i warunki wykonywania pracy zdalnej mogą jednak wpływać na modyfikację jej czasu. Jednakowy czas pracy jest zazwyczaj cechą pracy zespołowej. Ewentualnie może to być elastyczny czas pracy, przewidujący różne godziny rozpoczęcia pracy (art. 140<sup>1</sup> k.p.). Przejście do pracy zdalnej może ograniczać znaczenie rozkładu czasu pracy, poprzez zastąpienie go zadaniowym czasem pracy. W tym przypadku czas pracy może pośrednio wynikać z rezultatu pracy, jaki musi uzyskać dany pracownik. Ewentualny brak bieżącej kontroli przestrzegania ustalonego czasu pracy może się zamieniać w określenie zadań do wykonania. Jeżeli wpływa to na wysokość wynagrodzenia, może to prowadzić do wydłużania czasu pracy. Pracodawca powinien przeciwdziałać temu zjawisku, chociaż nie jest to sprawą prostą. Możliwa jest jednak rejestracja czasu pracy na komputerze służbowym. Przy pracy zdalnej pracownik oszczędza co najmniej na **czasie dojazdu do pracy**. Wykorzystywanie tego dla przedłużenia godzin pracy byłoby niezgodne z prawem. Nie ma podstaw do różnicowania czasu pracy przy pracy stałej i zdalnej. Brak dojazdów może zresztą być równoważony wolniejszym tempem pracy (samodzielne rozwiązywanie problemów, pogorszenie samopoczucia, obowiązki rodzinne). Łączy się to z innymi aspektami czasu pracy, na przykład czasem potrzebnym do opanowania środków komunikacji elektronicznej czy uzyskania innych dodatkowych umiejętności. Może to wpływać na **organizację pracy zdalnej**. Będzie ona narzucona przez charakter pracy lub przez pracodawcę. Może też być pozostawiona pracownikowi, co będzie wymagać określonej dyscypliny z jego strony.

Istotnym problemem pracy zdalnej jest **podporządkowanie** pracownika pracodawcy. Pojęcie podporządkowania pracownika występuje

w prawie pracy w dwóch znaczeniach<sup>9</sup>. W pierwszym znaczeniu stanowi ono element organizacji i kierowania pracą, w drugim – o czym mowa poniżej – kryterium stosunku pracy. W pierwszym znaczeniu pojęcie podporządkowania pracownika obejmuje zwłaszcza wykonywanie poleceń przełożonych, dotyczących pracy (art. 100 §1 k.p.), wyznaczenie **granic** pracy, do której zobowiązał się pracownik. Zbliżone do tego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 §1 k.p.). Sprawa ta komplikuje się przy pracy zdalnej. Oddalenie jej miejsca od przełożonych danego pracownika utrudnia, a często nawet uniemożliwia, wydawanie poleceń oraz kontrolę ich wykonywania.

Pracodawca może oczywiście podejmować różne działania, które mieszczą się w jego uprawnieniach kierowniczych, ale pełne podporządkowanie wydaje się z natury rzeczy co najmniej utrudnione. Jeżeli pracodawca zapewnia pracownikowi komputer lub inne urządzenie do pracy zdalnej, to może zainstalować na nim stały program do podglądu jego pracy, uprzedzając o tym pracownika. Nie może to jednak naruszać **prywatności** pracownika i jego rodziny (por. art. 67<sup>14</sup> k.p.), na przykład poprzez stałe wyświetlanie fragmentu jego mieszkania. Pracownika można natomiast zobowiązać do ewidencji wykonywanej pracy.

Podporządkowanie łączy się nie tylko z **kontrolą** wykonywania pracy zdalnej, ale także z przestrzeganiem określonych przepisów prawa pracy, na przykład dotyczących zachowania tajemnicy służbowej oraz ochrony życia i zdrowia pracownika. Kontrola warunków bhp może dotyczyć tych, które zależą od pracownika lub pracodawcy. W przypadku warunków zależnych od pracodawcy należy mówić jednak przede wszystkim o ich zapewnieniu. Kontrola ta może następować w ustalonych godzinach pracy zdalnej lub – po uzyskaniu zgody pracownika – poza tymi godzinami. Nawet przy kontroli w godzinach pracy pracownik ma prawo wyrażenia uzasadnionego sprzeciwu na wejście przedstawiciela pracodawcy do jego mieszkania. Kontroli tej nie może prowadzić inspekcja pracy, ponieważ art. 13 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z 13 kwietnia 2007 r.<sup>10</sup> nie wymienia jej wśród podmiotów uprawnionych do takiej kontroli.

---

<sup>9</sup> Obszernie o tym T. DURAJ: *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*. Warszawa 2013, s. 42 i n.

<sup>10</sup> Tekst jedn. Dz. U. 2018 poz. 623.

Podporządkowanie pracownika występuje także w drugim znaczeniu, które wynika z art. 22 §1 k.p., i służy ustaleniu stosunku pracy. Tak rozumiane podporządkowanie stanowi **kryterium stosunku pracy**. Wprowadzenie go do powyższego przepisu w 1996 r. miało w założeniu przeciwdziałać narastaniu umów cywilnoprawnych, ukrywających stosunek pracy. Sprawie tej poświęcono dużo uwagi w orzecznictwie i piśmiennictwie. Pomimo tego w dalszym ciągu budzi ona liczne wątpliwości, które ulegną zwielokrotnieniu przy pracy zdalnej. Z natury rzeczy przy tej pracy podporządkowanie pracownika jest dużo słabsze niż przy pracy w siedzibie pracodawcy lub innym stałym miejscu jej wykonywania. Nierzadko obejmuje ono tylko kontrolę rezultatów pracy. Wskazuje na to także, w odniesieniu do telepracy, art. 67<sup>5</sup> §1 k.p., który mówi tylko o „przekazywaniu pracodawcy wyników pracy”. Może to być również cecha zatrudnienia niepracowniczego, w tym zwłaszcza opartego na umowie o pracę czy nawet umowie o dzieło. Powstaje pytanie, czy może to prowadzić do zastąpienia stosunku pracy, jako podstawy wykonywania pracy zdalnej, umową cywilnoprawną. Na to pytanie nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Jak o tym mowa powyżej, pracownik przenoszony do pracy zdalnej powinien zachować swój **status pracowniczy**. Z drugiej strony, nie każda telepraca musi być świadczona w ramach stosunku pracy<sup>11</sup>. Daje się to odnieść także do pracy zdalnej, która nie jest podporządkowana. Wprawdzie przepisy o telepracy nie przewidują takiej możliwości, inaczej niż przepisy o pracy tymczasowej (art. 7 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych<sup>12</sup>), ale nie wykluczają takiej kwalifikacji zatrudnienia. Strony mogą też zachować stosunek pracy, nawet jeżeli podporządkowanie ustaje. Przepis art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. działa tylko w jedną stronę, to znaczy uznaje zatrudnienie niepracownicze za pracownicze. Nie ma natomiast przepisu, który przekwalifikowałby stosunek pracy w zatrudnienie niepracownicze. Ustalenie prawnej podstawy pracy zdalnej będzie zazwyczaj bardziej utrudnione niż przy pracy stałej, ze względu chociażby na ograniczoną możliwość kontroli w miejscu pracy.

---

<sup>11</sup> W. SANETRA, j.w., s. 519.

<sup>12</sup> Wynika z tego, że ustawa wbrew swemu tytułowi obejmuje nie tylko pracowników.

Praca zdalna wymaga rozstrzygnięcia wielu kwestii szczegółowych<sup>13</sup>. Jest **niemożliwe i niecelowe**<sup>14</sup> **wyczerpujące ich** uregulowanie w przepisach ustawowych. Przepisy o telepracy przewidują **dwa sposoby** określenia (uszczegółowienia) warunków jej stosowania. Jest to porozumienie pracodawcy z zakładową organizacją związkową lub – w razie niemożności jego zawarcia – regulamin wydany przez pracodawcę (art. 67<sup>6</sup> k.p.) oraz, obok tego, uzgodnienie warunków pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem (art. 67<sup>7</sup> k.p.). W założeniu chroni to pracownika przed narzucaniem mu woli pracodawcy. Takie porozumienie lub regulamin są źródłem prawa pracy, co pozwala dostosować warunki pracy zdalnej do rodzaju pracy u danego pracodawcy. Znaczenie powyższych dokumentów jest **ograniczone**. Po pierwsze, regulacja kodeksowa jest tak szczegółowa, że pozostawia stosunkowo niewiele miejsca na dalszą konkretyzację warunków pracy zdalnej. Po drugie, u pracodawców stosujących pracę zdalną, w tym zwłaszcza w korporacjach czy biurach mogących obsługiwać klientów zdalnie, stosunkowo rzadko działają związki zawodowe. Zawarcie zaś porozumienia z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 67<sup>6</sup> § 4 k.p.) nierzadko sprowadza się do wyłonienia przez pracodawcę takich przedstawicieli, którzy podzielają jego punkt widzenia.

## Wnioski

1. Niniejsze opracowanie przedstawia zasadnicze **elementy i problemy** prawnych podstaw pracy zdalnej. Wywodzą się one z cech stosunku pracy oraz z postanowień umowy o pracę, a także z warunków, w jakich odbywa się praca stacjonarna. Nie wyczerpuje to całości zagadnienia, ponieważ praca zdalna łączy się z wieloma szczegółowymi kwestiami, związanymi z wykonywaniem jej poza stałym miejscem pracy, bez nadzoru pracodawcy, zazwyczaj w mieszkaniu pracownika. Dlatego też przyszłość pracy zdalnej zależy nie tylko od jej regulacji **prawnej**, ale także od jej **społecznych** uwarunkowań, zarówno pozytywnych jak i negatywnych. Jej wpro-

---

<sup>13</sup> Por. obszernie np. A. SOB CZYK: *Telepraca w prawie polskim*. Warszawa 2009.

<sup>14</sup> Mogłoby to prowadzić do wydania kodeksu pracy zdalnej, co otwierałoby jednak drogę do rozdrobnienia przepisów o zatrudnieniu.

- wadzenie i dalszy rozwój nierozzerwalnie łączą się też z rozwojem środków komunikacji elektronicznej.
2. Praca zdalna ma również swój aspekt **gospodarczy**. Może ona wpływać na obniżenie kosztów prowadzenia niektórych rodzajów działalności gospodarczej, w szczególności poprzez ograniczenie powierzchni biurowej. Z drugiej strony może zwiększyć wydatki pracodawcy na sprzęt i oprogramowanie, co może się jednak przyczynić do lepszego wykorzystania urządzeń technik teleinformatycznych u danego pracodawcy i w całej gospodarce. Z punktu widzenia pracownika pozwoli ona zaoszczędzić na czasie dojazdu i połączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Może być także wykonywana przez osoby o ograniczonej zdolności ruchowej. To jednakże zmniejszy korzyści płynące z pracy grupowej, utrudni szkolenie pracowników, osłabi ich więzi grupowe.
  3. Pracę zdalną należy uznać za **pracownicze zatrudnienie nietypowe**, a jej podstawą prawną jest nietypowy stosunek pracy. Prawna regulacja tego stosunku jest połączeniem ogólnych cech stosunku pracy i kwestii szczegółowych, jakie towarzyszą wykonywaniu pracy zdalnej. Mogą one być uregulowane w ustawie (kodeksie pracy), akcie wewnątrzzakładowym lub w umowie o pracę. Przesądzenie tego nie zawsze będzie rzeczą łatwą. Nie należy dążyć do ustawowego uregulowania wszystkich spraw związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, ponieważ grozi to nadmierną rozbudową przepisów, które i tak zapewne nie obejmą wszystkich zagadnień, zważywszy na różnorodność pracy zdalnej i warunków jej wykonywania.

### Bibliografia

- DURAJ T.: *Podporządkowanie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w organizacjach*. Difin 2013.
- GERSDORF M., w: M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RACZKOWSKI: *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa 2014.
- PISARCZYK Ł., BOGUSKA A.: *Sfera zatrudnienia w działaniach antykryzysowych. Wybrane zagadnienia*. „Monitor Prawa Pracy” 5/2020.
- PISARCZYK Ł.: *Ryzyko pracodawcy*. Warszawa 2008.
- SANETRA W., w: J. IWULSKI, W. SANETRA: *Kodeks pracy Komentarz*. Warszawa 2011.
- SKOCZYŃSKI J., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. L. FLOREK. Warszawa 2011.
- SOBCZYK A.: *Telepraca w prawie polskim*. Warszawa 2009.

## Cadre juridique du travail à distance

### Résumé

Avec la pandémie de coronavirus, le travail à distance, distinct du télétravail, s'est largement répandu. Dans les deux cas, il s'agit d'un travail en dehors du lieu de travail permanent, le plus souvent dans l'appartement du salarié. Le cadre juridique du travail à distance est le même que celui du télétravail. Il s'agit avant tout d'un contrat de travail, généralement conclu avant la pandémie. Le travail à distance peut impliquer une modification d'autres dispositions (en dehors du lieu de travail) du contrat, comme la taille de l'emploi, le temps de travail ou le montant de la rémunération. Le travail à distance est réglementé – en dehors du contrat – également par les dispositions du droit du travail, y compris en particulier l'art. 67<sup>s</sup>–art. 67<sup>17</sup> du Code du travail polonais. Le travail à distance est effectué sur la base d'une relation de travail. Son transfert hors du lieu de travail modifie également les caractéristiques traditionnelles de cette relation. En particulier, cela peut concerner la subordination d'un employé, l'exécution personnelle du travail, la fourniture d'outils de travail, le risque de l'employeur ou la responsabilité des employés.

**Mots-clés:** travail à distance, télétravail, emploi atypique, relation de travail

## Prawne ramy pracy zdalnej

### Streszczenie

Wraz z pandemią koronawirusa szeroko wprowadzono pracę zdalną, odrębną od telepracy. W obydwu przypadkach jest to praca poza stałym miejscem pracy, najczęściej w mieszkaniu pracownika. Prawne ramy pracy zdalnej są takie same jak telepracy. Jest to przede wszystkim umowa o pracę, z reguły zawarta przed pandemią. Praca zdalna może łączyć się ze zmianą innych (poza miejscem pracy) postanowień umowy, jak rozmiar zatrudnienia, czas pracy czy wysokość wynagrodzenia. Pracę zdalną regulują – oprócz umowy – także przepisy prawa pracy, w tym zwłaszcza art. 67<sup>s</sup>–art. 67<sup>17</sup> polskiego kodeksu pracy. Praca zdalna jest wykonywana na podstawie stosunku pracy. Jej przeniesienie poza zakład pracy powoduje także modyfikację tradycyjnych cech tego stosunku. W szczególności może to dotyczyć podporządkowania pracownika, osobistego świadczenia pracy, zapewnienia narzędzi pracy, ryzyka pracodawcy czy odpowiedzialności pracownika.

**Słowa kluczowe:** praca zdalna, telepraca, pracownicze zatrudnienie nietypowe, stosunek pracy