




**Jakub Retyk**

Uniwersytet Warszawski

 <https://orcid.org/0000-0002-3825-0203>

## Wpływ definicji pracy zdalnej na rynek pracy w Polsce

### The impact of the definition of remote work on the labor market in Poland

#### Summary

The coronavirus pandemic has become an unprecedented situation in the way it has made remote work common around the globe. The existing regulations concerning teleworking, in particular its normative definition, have turned out to be inadequate in the realities of the labor market. When legislative work started in September 2020, legislators were faced with the following dilemma: Are the current regulations supposed to obtain only during the pandemic or should they also remain valid after it? The definition of remote work in the new Article 67[5] plays a fundamental role in this matter. Dependent on it is not only the future of the labor market but also a possible revolution in terms of the ontology of work itself.

**Keywords:** remote work, telework, flexible forms of employment, COVID-19

### 1. Wprowadzenie

Pandemia koronawirusa uwidoczniła konieczność zmiany systemowej w Kodeksie pracy. Dotychczasowe przepisy dotyczące telepracy okazały się niewystarczające w ekstremalnej sytuacji, w jakiej znalazła się niespotykana dotąd liczba polskich pracowników. Co prawda, wprowadzono rozporządzenia mające na celu uregulowanie palącej kwestii pracy w trybie zdalnym, jednakże druga fala COVID-19 pokazała, iż pandemia (i jej skutki) pozostanie z nami na dłużej, a tym samym potrzebne są trwałe regulacje. Obecnie działania mające na celu zaproponowanie nowego rozwiązania, w którym telepraca zostałaby

zastąpiona pracą zdalną, wciąż trwają. Z jednej strony nowelizacja Kodeksu pracy, a w zasadzie jego dostosowanie do współczesnych realiów, może stać się istną rewolucją dla całego rynku pracy oraz rewolucją w obrębie samej ontologii pracy. Z drugiej strony możliwy jest jednak także scenariusz tzw. półśrodków i tym samym zaprzepaszczenie szansy na prawdziwą zmianę.

Samo dostosowanie rynku pracy do pracy zdalnej wydaje się, przy pobieżnej analizie, wielce problematyczne. Od razu nasuwają się pytania związane z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy czy kwestią wysokości ekwiwalentu za sprzęt i sprzęt elektroniczny. Pozostają otwarte również takie tematy, jak kontrola pracowników w czasie pracy oraz szeroko pojęta ochrona danych osobowych. Rozwiązanie wszystkich tych kwestii jest jednak zależne od przyjętej definicji pracy zdalnej jako podstawowego założenia normatywnego. Przesłanki, które zdecyduje się zawrzeć ustawodawca w nowym art. 67<sup>5</sup>, zadecydują według raportu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju o około 27% miejsc pracy w Polsce<sup>1</sup>. Należy również zauważyć, że to właśnie definicja pracy zdalnej jest fundamentalnym determinantem wspomnianej rewolucji w zakresie rynku pracy oraz samego jej bytu, dlatego też to na niej skupię się w niniejszym opracowaniu.

Celem artykułu jest wskazanie potencjalnego wpływu samej definicji pracy zdalnej na możliwość upowszechnienia tej atypowej formy zatrudnienia, a także podjęcie próby przedstawienia prognozy wpływu pracy zdalnej na rynek pracy w Polsce. Ze względu na rozległość owej problematyki obszar badawczy zostanie zawężony do jej definicji. Omawiając kwestię tej nietypowej formy zatrudnienia, należy w pierwszej kolejności nakreślić obecny stan prawny dotyczący telepracy i odpowiedzieć na pytanie, czy instytucje telepracy i pracy zdalnej są ze sobą tożsame. Ponadto istotne jest wskazanie rozwiązań proponowanych w tym zakresie przez ustawodawcę oraz przedstawienie dwóch potencjalnych rozwiązań legislacyjnych. Konieczne jest także ukazanie wpływu pracy zdalnej na ontologię pracy.

---

<sup>1</sup> L. Grzegórska-Szpyt: *W Polsce 27 procent zatrudnionych może pracować zdalnie. W krajach OECD – 40 procent*. Pap.pl, 25.10.2020. <https://www.pap.pl/aktualnosc/news%2C743523%2Cw-polsce-27-procent-zatrudnionych-moze-pracowac-zdalnie-w-krajach-oecd-40> [dostęp: 22.06.2021].

## 2. Telepraca – aktualny stan prawny

Obecnie w Kodeksie pracy Rozdział II b poświęcony jest tzw. telepracy. Norma definicyjna tej atypowej formy zatrudnienia została zawarta w art. 67<sup>5</sup> poprzez przesłanki: regularności świadczenia pracy, wykonywania jej poza zakładem pracy, wykorzystywania środków komunikacji elektronicznej<sup>2</sup>. Szczególnie istotna jest przesłanka pierwsza, którą można interpretować na dwa sposoby. Z jednej strony, skoro telepraca może być świadczona tylko regularnie poza zakładem pracy, to, w odwołaniu do pozostałych przepisów, oznaczałoby to, że pomiędzy telepracą a pracą całkowicie zdalną należałoby postawić znak równości. Trzeba zadać sobie także pytanie, czy w 2007 r., przed erą smartfonów i tabletów, możliwe było przewidzenie przez prawodawcę formy świadczenia pracy częściowo zdalnej, czyli hybrydowej. Według badań Głównego Urzędu Statystycznego z 2007 r. tylko 50% całego społeczeństwa posiadało komputer w domu, a tylko 41% gospodarstw domowych posiadało dostęp do Internetu<sup>3</sup>. Dla porównania w 2019 r. aż 83,1% gospodarstw domowych posiadało przynajmniej jeden komputer, a 86,7% posiadało dostęp do Internetu<sup>4</sup>. Także odwołując się do pozostałych przepisów, w szczególności do art. 67<sup>16</sup>, określającego dostęp telepracownika do zakładu pracy, wydaje się, że ustawodawca określił telepracę jako pracę zdalną świadczoną całkowicie poza zakładem pracy. Z drugiej jednak strony, jak słusznie zauważa Arkadiusz Sobczyk, wykładnia literalna art. 67<sup>5</sup> dopuszcza kombinacje telepracy w postaci tzw. pracy hybrydowej, czyli świadczonej częściowo poza zakładem pracy<sup>5</sup>. W przypadku gdy strony umówią się na świadczenie pracy w określone dni tygodnia poza zakładem pracy, to przesłanka regularności zostanie zachowana.

---

<sup>2</sup> Art. 67<sup>5</sup> ustawy z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).

<sup>3</sup> *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2004–2007*. [https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/NTS\\_spoleczenstwo\\_informacyjne\\_w\\_Polsce\\_2004\\_2007.pdf](https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/NTS_spoleczenstwo_informacyjne_w_Polsce_2004_2007.pdf) [dostęp: 22.06.2021].

<sup>4</sup> *Spółeczeństwo informacyjne w Polsce w 2019 roku*. Stat.gov.pl, 21.10.2019. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/nauka-i-technika-spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne/spoleczenstwo-informacyjne-w-polsce-w-2019-roku,2,9.html> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>5</sup> A. Sobczyk: *Art. 67(5). W: Kodeks pracy. Komentarz*. Red. A. Sobczyk. Wyd. 5. C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 396–398.

Co więcej, za taką interpretacją art. 67<sup>5</sup> przemawiają także zapisy Europejskiego porozumienia ramowego w sprawie telepracy z 16 lipca 2002 r.<sup>6</sup> W części poświęconej definicji zawarte zostały podtypy telepracy, w tym tzw. telepraca przemienna, czyli sytuacja, gdy część pracy wykonywana jest w domu, a część w siedzibie firmy. Dalej podano informację, że „możliwe jest szerokie spektrum – od pojedynczych dni przepracowanych w domu do okazjonalnych spotkań w siedzibie firmy”<sup>7</sup>. Za różnymi modelami pracy zdalnej opowiedział się także Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 19 września 2012 r., o sygnaturze akt III AUa 529/12<sup>8</sup>. Orzeczenie to dotyczyło obsługi prawnej poza siedzibą firmy, gdzie – w odwrotnej do powyższych rozważań sytuacji – sąd zadecydował, że nie widzi przeciwwskazań do świadczenia pracy w przeważającej mierze w domu. Argumenty te dobitnie przemawiają za możliwością świadczenia telepracy w formie hybrydowej oraz wskazują na tożsamość pojęciową pracy zdalnej – rozumianej w projekcie ustawy nowelizacyjnej z dnia 18 września 2020 r.<sup>9</sup> jako forma świadczenia pracy w sposób regularny częściowo bądź całkowicie poza zakładem pracy – i telepracy. Sama przesłanka regularności wydaje się mieć na celu ochronę pracownika przed jego uznaniowym, tzw. incydentalnym, wezwaniem do zakładu pracy przez pracodawcę, co upodobniłoby tę formę zatrudnienia do popularnych w Europie Zachodniej *zero-hours contracts*<sup>10</sup>.

Jednakże pomimo pozostawionej stronom stosunku pracy swobody co do zawarcia umowy w 2018 r. Główny Urząd Statystyczny zarejestrował tylko 22 tysiące telepracowników – co prawda, bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, gospodarstw indywidualnych w rolnictwie oraz jednostek budżetowych prowadzących

---

<sup>6</sup> [http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/3/3/78b54\\_telepraca.pdf](http://www.solidarnosc.org.pl/stara/uploads/oryginal/3/3/78b54_telepraca.pdf) [dostęp: 22.06.2021].

<sup>7</sup> M. Tomaszewska, w: *Kodeks pracy. Komentarz*. T. 1: Art. 1–113. Red. K.W. Baran. Wyd. 5. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 571–572.

<sup>8</sup> [http://orzeczenia.gdansk.sa.gov.pl/content/\\$N/151000000001521\\_III\\_AUa\\_000529\\_2012\\_Uz\\_2012-09-19\\_001](http://orzeczenia.gdansk.sa.gov.pl/content/$N/151000000001521_III_AUa_000529_2012_Uz_2012-09-19_001) [dostęp: 22.06.2021].

<sup>9</sup> <https://absl.pl/storage/app/media/covid/Projekt%20ustawy%20regulujacej%20prace%20zdalna.pdf> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>10</sup> <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts> [dostęp: 22.06.2021].

działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego<sup>11</sup>. Z kolei według danych Europejskiego Urzędu Statystycznego z tego samego roku zdalnie pracowało wówczas 4,6% Polaków, co daje liczbę około 1,7 miliona osób<sup>12</sup>. Rozbieżność taka każe przypuszczać, że większość osób wykonujących pracę poza zakładem pracy najprawdopodobniej świadczyła ją na podstawie stosunku cywilnoprawnego. Dotychczasowe rozważania prowadzą do dwóch, kluczowych ze strony ustawodawcy, zagadnień. Pierwszym z nich jest stworzenie nowej definicji pracy zdalnej, która usunęłaby przedstawione wątpliwości i dostosowałaby przepisy do postulatu przejrzystości. Drugie to uelastycznienie przepisów – oczywiście w sposób bezpieczny dla pracownika – dotyczących pracy zdalnej na tyle, aby ten rodzaj stosunku pracy upowszechnić.

### 3. Definicja pracownika zdalnego

Na wstępie dalszych rozważań trzeba zdefiniować, kim jest pracownik zdalny. Jest to bezsprzecznie osoba pracująca umyślowo, niezależnie od branży. Niemożliwe jest natomiast, aby górnik czy kierowca autobusów wykonywał swoją pracę zdalnie. Specyfiką pracy przy komputerze z kolei jest to, że można ją wykonywać zarówno na podstawie rozliczenia godzinowego, jak i zadaniowego. Trudno wymagać od górnika, aby ten wydobył odpowiednią ilość surowca – oczywiście jest to możliwe, ale stanowi spore utrudnienie i dla pracownika, i dla pracodawcy. Inaczej jest w przypadku pracowników biurowych, gdzie poza osobami, których praca polega na obsłudze interesantów, możliwe jest stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy. W świetle najnowszych badań wskazujących na zaburzenie tzw. *work-life balance* wśród osób pracujących zdalnie<sup>13</sup> oraz w obliczu coraz szerszej postu-

---

<sup>11</sup> *Rocznik Statystyczny Pracy 2019*. Stat.gov.pl, 4.03.2020. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2019,7,6.html> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>12</sup> *Working from Home in the EU*. Eurostat, 20.06.2018. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>13</sup> O. Vargas Llave, T. Weber: *Regulations to Address Work-life Balance in Digital Flexible Working Arrangements*. Eurofound, 2.07.2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements> [dostęp: 22.06.2021].

lowanego prawa do odłączenia się<sup>14</sup>, możliwym remedium na ten stan rzeczy jest właśnie wprowadzenie zadaniowego trybu pracy jako jednej z przesłanek definicyjnych pracy zdalnej. Jednakże wśród najczęściej wymienianych grup zawodowych zatrudnionych w ten właśnie sposób wymienia się także telemarketerów i innych przedstawicieli branży handlowej<sup>15</sup>, których czas pracy jest z góry określony w sposób godzinowy i znacznym utrudnieniem wydaje się wprowadzenie w tym przypadku trybu zadaniowego. Wart uwagi jest również fakt, że takie rozwiązanie jest łatwiejsze do działalności *praeter legem* pracodawcy, ponieważ w sytuacji procesowej niezwykle trudno będzie udowodnić, że czas wykonywania danych zadań nie przekroczył 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo<sup>16</sup>. Dlatego też poszukiwanie rozwiązań mających na celu przywrócenie *work-life balance* na gruncie samej definicji wydaje się niewystarczające.

#### **4. Praca zdalna – tymczasowe rozwiązania prawne na czas pandemii**

Redefiniowanie pracy zdalnej ustawodawca powinien zacząć od odpowiedzi na kluczowe pytanie: czy nowe przepisy mają być rozwiązaniem jedynie na czas pandemii, czy też na dłużej? Jak wskazuje większość badań dotyczących rynku pracy w czasie pandemii, m.in. badania Anny Dolot<sup>17</sup>, z powodu ekstremalnych warunków, w jakich znajdują się pracownicy, nie można oceniać efektywności pracy zdalnej w okresie lockdownu. Ponadto różni pracodawcy wyznaczają odmienne struktury organizacyjne pracy<sup>18</sup>. Część z nich opiera się przede

---

<sup>14</sup> European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL)). [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html) [dostęp: 22.06.2021].

<sup>15</sup> *Zeszyt informacyjny. Telepraca*. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2016. <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/694896/Telepraca.pdf/6fb17d81-9b10-45ae-858c-b789459a065d> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>16</sup> Art. 140 ustawy z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).

<sup>17</sup> A. Dolot: *Raport z badania dotyczącego pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19*. [b.w.], Kraków 2020, s. 4. [https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/praca\\_zdalna\\_w\\_czasie\\_pandemii\\_covid-19\\_raport\\_anna\\_dolot\\_all\\_1.pdf](https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/praca_zdalna_w_czasie_pandemii_covid-19_raport_anna_dolot_all_1.pdf) [dostęp: 22.06.2021].

<sup>18</sup> M. Bystroński, M. Cyzio, K. Ramirez: *Podstawy organizacji pracy w firmie z zastosowaniem systemu Platforma e-Dialog*. PRR Platforma e-Dialog, Warszawa 2008, s. 6–10.

wszystkim na kooperacji między pracownikami, która jest znacząco utrudniona w dobie pandemii COVID-19. Dlatego też nie można się dziwić, że według najnowszych badań większość pracowników nie ma zamiaru podejmować pracy w formie całkowicie zdalnej<sup>19</sup>. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że polski ustawodawca często traktuje pracowników jako jednolitą masę, nie biorąc pod uwagę, że dla niektórych osób zakład pracy jest jedynym miejscem aktywności społecznej. Wedle ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>20</sup> aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych ma opierać się także na rehabilitacji społecznej, która obecnie jest znacznie ograniczona. Wszystko to skłania do wniosku, że przepisy obowiązujące w czasie pandemii powinny w znacznej mierze chronić pracowników przed ich możliwą alienacją. Przyjęcie takiego rozwiązania znacząco wpłynęłoby na swobodę zawierania stosunku pracy i, zapewne pod przykrywką ochrony pracownika przed samym sobą, praktycznie mocno ograniczyłoby dostęp do niesławnej już pracy całkowicie zdalnej. Nie bez powodu strona związkowa podczas prac nad nowelizacją Kodeksu pracy postulowała, że co do zasady praca zdalna ma mieć charakter hybrydowy, wyjątkiem miały pozostać wybrane grupy zawodowe<sup>21</sup>. Jednakże, pomimo nieprzewidywalności pandemii, trzeba mieć na uwadze, że przepisy obowiązujące w tym szczególnym czasie będą musiały ulec rewizji i są wspomnianym wcześniej „półśrodkiem”.

## 5. Praca zdalna – rozwiązania prawne na czas po pandemii

Zastanawiając się nad przyszłością pracy zdalnej, warto posłużyć się przykładem Holandii, w której w 2019 r. zdalnie pracowało 2,6 miliona osób<sup>22</sup> (nie licząc samozatrudnionych). Co więcej, w latach 2013–

---

<sup>19</sup> *Praca i rekrutacja zdalna. Raport Pracuj.pl*. Pracuj.pl, 15.05.2020. <https://media.pracuj.pl/96145-praca-i-rekrutacja-zdalna-raport-pracujpl> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>20</sup> Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1997 r., nr 123, poz. 776).

<sup>21</sup> Ł. Guza: *Falstart paktu pracodawców i związkowców oraz pracy zdalnej*. *Praca.gazeta-prawna.pl*, 8.02.2021. <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8089544,pakt-spoleczny-pracodawcow-i-zwiazkowcow-i-praca-zdalna.html> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>22</sup> *Total Number of Telecommuting Workers in the Netherlands from 2013 to 2020*. Statista.com, 02.2021. <https://www.statista.com/statistics/878688/number-of-telecommuting-workers-in-the-netherlands/> [dostęp: 22.06.2021].

2019 liczba ta cały czas systematycznie wzrastała. Nawet infrastruktura publiczna została dostosowana do potrzeb pracowników zdalnych poprzez np. utworzenie w parkach specjalnych miejsc z dostępem do Internetu<sup>23</sup>. Zyskali także lokalni przedsiębiorcy, którzy otwierali kawiarnie z szybkim łączem internetowym, przyciągając tym samym pracujących zdalnie. Prawdopodobna więc wydaje się teza, że upowszechnienie tej formy zatrudnienia może wspomóc polski postpandemiczny rozwój gospodarczy. Przesłance miejsca wykonywania pracy zdalnej zostanie poświęcony osobny akapit, warto jednak już w tym miejscu przywołać dane Colliers International z lipca 2020 r., wedle których powierzchnia biurowa w Polsce ulegnie zmniejszeniu<sup>24</sup>. Nic dziwnego, że pracodawcy wolą zmniejszyć koszty poprzez zmniejszenie zakładu pracy bądź podnajem niż zwolnienie części swoich pracowników. Co więcej, jak ukazuje raport Pracodawców RP, według pracodawców największą korzyścią wynikającą z wprowadzenia pracy zdalnej są właśnie niższe koszty utrzymania biura<sup>25</sup>. Dla niektórych grup społecznych z kolei taki tryb pracy może okazać się zbawieniny – typowym przypadkiem są tu studenci, ale także osoby pracujące na stanowisku tłumacza czy zajmujące się branżą IT. Poza tym, odmiennie niż w obecnej sytuacji, osoby aplikujące na stanowisko pracownika zdalnego są świadome, że ten rodzaj zatrudnienia wiąże się z pewnego rodzaju odseparowaniem od reszty pracowników, można więc przypuszczać, iż możliwość pracy w odosobnieniu była jednym z motywów podjęcia tej formy zatrudnienia. Tym samym ustawodawca musi oczywiście chronić pracowników, co wynika z Kodeksu pracy, a dokładniej Działu I Rozdział II i II b, ale w większym stopniu powinien pozwolić na swobodę w porozumieniu między pracodawcą a pracownikiem.

---

<sup>23</sup> *Efekt koronawirusa – Amerykanie do biur nie wrócą. A Polacy?* Forbes.pl, 4.08.2020. <https://www.forbes.pl/kariera/koronawirus-na-swiecie-i-praca-zdalna-kiedy-w-polsce-wrocimy-do-pracy-w-biurze/gjhyqz4> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>24</sup> A. Sofuł: *Biura będą stać puste. Praca zdalna wymusi redukcję*. PulsHR.pl, 29.07.2020. <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/biura-beda-stac-puste-praca-zdalna-wymusi-redukcje,75370.html> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>25</sup> *Księga rekomendacji oraz ekspertyzy. Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?* <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/praca-zdalna-2-0-rekomendacje-i-ekspertyzy.pdf> [dostęp: 22.06.2021].



## 6. Przesłanka definicyjna miejsca wykonywania pracy zdalnej

Skoro widoczne jest już, że ustawodawca stoi przed dylematem wyboru między rozwiązaniami na czas pandemii, które dotyczą ograniczenia pracy całkowicie zdalnej, a rozwiązaniami *pro futura*, które łączą się ze swobodą umów i z upowszechnieniem pracy zdalnej, kolejną przesłanką definicyjną, której warto poświęcić uwagę, jest kwestia miejsca wykonywania pracy zdalnej. Ponownie prawodawca stoi przed wyborem *tertium non datur* – z jednej strony może pozostawić pracownikowi całkowitą swobodę co do wyboru miejsca świadczenia pracy, z drugiej – może ograniczyć znacznie tę swobodę w uzgodnieniu z pracownikiem. W obecnej sytuacji, ze względu na ograniczenia pandemiczne, osoba zatrudniona nie ma zbyt dużych możliwości w kwestii wyboru miejsca świadczenia pracy. Jednakże przyjmując, że przepisy będą *pro futura*, i zważywszy na wspomnianą sytuację w Holandii, prawdopodobnie samo państwo będzie zainteresowane dostosowaniem infrastruktury publicznej do potrzeb pracowników zdalnych. Jeśli weźmie się pod uwagę przesłanki praktyczne, należy zaszyfalizować, że pracodawca nie jest w stanie skontrolować, czy pracownik jest w miejscu uzgodnionym, czy nie. Jednakże swoboda wyboru miejsca pracy może oznaczać ograniczenia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wypadek przy pracy. Domniemywać to można na podstawie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2019 r., o sygnaturze akt II PK 172/18<sup>26</sup>, dotyczącego nadgodzin podczas pracy zdalnej zadaniowej. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że ze względu na szczególny charakter tej formy zatrudnienia ciężar dowodu nie rozkłada się tak jak zazwyczaj, czyli po stronie pracodawcy, ale równo po obu stronach. Wskazuje to, że judykatura traktuje pracę zdalną jako potencjalnie korzystniejszą dla pracownika, ale przyjmuje także, iż pracownik, będąc poza zakładem pracy, znajduje się pod mniejszą kontrolą pracodawcy. Dlatego też klasyczny standard staranności został przesunięty. Pojawiają się również pytania o odpowiedzialność pracownika za uszkodzenie sprzętu przekazanego przez pracodawcę przy swobodzie wyboru miejsca świadczenia pracy. Inną

---

<sup>26</sup> <http://www.sn.pl/sprawy/SitePages/e-Sprawa.aspx?ItemSID=7224-423b5ec2-0369-4fea-95ed-4acac77d0ed0&ListName=esprawa2018&Search=II%20PK%20172/18> [dostęp: 22.06.2021].

ciekawą kwestią, wartą podkreślenia, jest zagadnienie wykonywania pracy zdalnej za granicą<sup>27</sup>, tym bardziej że przepisy w tej materii pozostają niejasne, a samo zjawisko wydaje się coraz popularniejsze. Jednakże jak na razie wszystkie te pytania pozostają otwarte.

## 7. Najnowsze rozwiązania legislacyjne

Ostatecznie ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie przepisów dotyczących pracy zdalnej dopiero na czas po pandemii. Wedle art. 6 nowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawa dotycząca pracy zdalnej wejdzie w życie dopiero po 3 miesiącach od dnia odwołania stanu epidemii<sup>28</sup>. Jest to rozwiązanie istotne, ponieważ nie tylko zapobiega ewentualnej potrzebie ponownej zmiany prawnej na stan postpandemiczny, która może prowadzić do podważenia konstytucyjnej zasady zaufania obywatela do stanowionego prawa, ale również umożliwi stronom stosunku pracy dostosowanie się do nowej legislacji, w szczególności ówczesne przygotowanie porozumienia, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup>. Jednakże sytuacja związana z epidemią SARS-CoV-2 nie jest stabilna, co więcej – cały czas się rozwija. Tym samym problematyczne wydaje się oszacowanie przedziału czasowego wejścia w życie nowelizacji, a do tego czasu będą nadal obowiązywały rozwiązania tymczasowe podbudowane orzeczeniami Sądu Najwyższego, co również wprowadza stan niepewności prawnej.

Nowa definicja pracy zdalnej zawarta w art. 67<sup>18</sup> przyjmuje model kompromisowy pomiędzy pełną elastycznością a proponowanym przez stronę związkową zupełnym ograniczeniem. Istotnymi elementami tego modelu są porozumienie i wzajemne zaufanie stron stosunku pracy. Swoboda świadczenia pracy przez pracownika jest limitowana poprzez stwierdzenie, że miejscem pracy jest miejsce uzgodnione

---

<sup>27</sup> G.J. Leśniak: *Praca zdalna to nie urlop – nie można bez wiedzy firmy wykonywać jej z zagranicy*. Prawo.pl, 25.02.2021. <https://www.prawo.pl/kadry/praca-zdalna-czy-pracownik-moze-wyjechac-za-granice-i-tam,506709.html> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>28</sup> <https://archiwum.bip.kprm.gov.pl/kpr/form/r522071471,Projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-Kodeks-pracy-ustawy-o-rehabilitacji-zawodowej-i-.html> [dostęp: 22.06.2021].

z pracodawcą. To rozwiązanie wspiera przede wszystkim pracę zdalną w formie hybrydowej, ponieważ wedle badań przeprowadzonych przez Buffer<sup>29</sup> aż 30% osób pracujących zdalnie w 2019 r. jako główną korzyść tej formy zatrudnienia wskazywało możliwość pracy w dowolnym miejscu, czego obecna definicja praktycznie nie zapewnia ze względu na ponoszoną przez pracodawcę odpowiedzialność odszkodowawczą za wypadek przy pracy. Taki sposób określenia przesłanki miejsca wykonywania pracy zdalnej koresponduje z obecnymi oczekiwaniami na rynku pracy, ponieważ 48,5% pracowników w lutym 2021 r. deklarowało chęć pracy zdalnej w formie hybrydowej<sup>30</sup>.

Istotną zmianę, na którą również warto zwrócić uwagę, stanowi usunięcie przesłanki definicyjnej regularności umieszczonej w definicji telepracy. Taki stan rzeczy, pomimo pewnych mankamentów związanych z wykładnią, może skutkować niepewnością prawną co do możliwości wprowadzenia modelu pracy zdalnej incydentalnej, poza sytuacjami nagłymi. Co prawda definicja nie wskazuje bezpośrednio na tę szczególną formę pracy, jednakże zarówno wykładnia celowościowa, jak i systemowa nie prowadzą do konstatacji, wedle której ten model nie może zostać zastosowany w ramach stosunku pracy. Praca zdalna w obecnym kształcie łączy się z zagrożeniem w postaci osłabienia pozycji pracownika w stosunku pracy, ponieważ to na nim spoczywa główny ciężar związany z odpowiedzialnością za stanowisko pracy. Co więcej, osoba świadcząca pracę ze względu na podległość ekonomiczną w stosunku do pracodawcy powinna podlegać dodatkowej ochronie kodeksowej. Dlatego też wprowadzenie możliwości incydentalnego wezwania pracownika do miejsca pracy powinno zostać wykluczone z uwagi na nadmierne osłabienie pozycji pracownika w stosunku pracy.

## 8. Wpływ pracy zdalnej na ontologię pracy

Rozwiązanie przyszłościowe jest także rewolucją w samym myśleniu o pracy jako takiej. W polskim społeczeństwie pomimo doświad-

---

<sup>29</sup> <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>30</sup> *Praca: hybrydowo, zdalnie i z biura. Badanie Pracuj.pl*. Pracuj.pl, 7.04.2021. <https://media.pracuj.pl/134158-praca-hybrydowo-zdalnie-i-z-biura-badanie-pracujpl> [dostęp: 22.06.2021].

czeń poprzednich dekad wciąż pożądanym jest wprowadzenie bezwarunkowego dochodu podstawowego. Według badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego za wprowadzeniem bezwarunkowego dochodu podstawowego opowiada się 51% społeczeństwa<sup>31</sup>. Może to prowadzić do wniosku, że dla większości osób istotny jest sam fakt pracowania jako czynności bez większego celu. Również dla wielu pracodawców ważne jest przede wszystkim to, aby pracownik po prostu przebywał w zakładzie pracy w ustalonych godzinach, a nie jest tu istotny sam efekt owego przebywania. Jest to oczywiście stanowisko demotywujące pracowników, w szczególności tych, których charakter pracy wiąże się z wykonywaniem zadań. Jak wskazują badania „Czy Polacy ziewają w pracy” z 2015 r., przeciętny polski pracownik spędza dziennie 6,5 godziny, faktycznie pracując<sup>32</sup>. O ile w przypadku pracowników prywatnych nie jest to istotne dla zwykłego obywatela, o tyle w przypadku pracowników budżetowych jest to już kwestia wynagrodzenia pochodzącego z pieniędzy podatników. Należy więc zauważyć, że nie ma nic złego – a wręcz jest to pożądanym – w tym, aby skrócić czas pracy z 5 do 4 dni w tygodniu, jak zresztą uczynił Microsoft w Japonii w 2019 r. Dla materii skróconego tygodniowego czasu pracy kluczowe okażą się badania po wprowadzeniu takiego rozwiązania jesienią 2021 r. w Hiszpanii.

Jak wskazuje w jednej ze swoich publikacji David Graeber, już w 1930 r. przewidywano, że do 2000 r. w krajach takich jak USA czas pracy nie przekroczy 15 godzin tygodniowo, co będzie możliwe dzięki postępującemu rozwojowi technologicznemu<sup>33</sup>. A jednak nie pracujemy krócej – i to pomimo technologicznych oraz organizacyjnych możliwości, którymi dysponujemy. Taki stan rzeczy wynika z silnie zakorzenionego w tradycji europejskiej poglądu, wedle którego praca jest wartością samą w sobie. Ponadto zostaje ona przeciwstawiona przyjemności, kojarzonej nierzadko z lenistwem, czyli czymś niepożądanym.

---

<sup>31</sup> P. Kukołowicz, R. Szarfenberg, R. Trzeciakowski: *Bezwarunkowy Dochód Podstawowy. Nowy pomysł na państwo opiekuńcze?* Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2020. [https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2021/02/PIE-Raport\\_Bezwarunkowy-dochod.pdf](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2021/02/PIE-Raport_Bezwarunkowy-dochod.pdf) [dostęp: 22.06.2021].

<sup>32</sup> *Jak pracują Polacy?* PulsHR.pl, 9.11.2015. <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/jak-pracuja-polacy,29660.html> [dostęp: 22.06.2021].

<sup>33</sup> D. Graeber: *Praca bez sensu. Teoria*. Przeł. M. Denderski. Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2019, s. 10–21.

nym. Jednakże czy praca dla samej pracy jest rzeczywiście społecznie pożądana? Ludzie jako istoty ukierunkowane na działanie celowe<sup>34</sup> powinni czuć, że ich praca ma sens, a co więcej, że – wbrew często powtarzanemu mitowi – może, a nawet i powinna, być w miarę przyjemna i dawać satysfakcję. Osoba niespełniona zawodowo, pracująca tylko po to, aby pracować, nie dość, że czuje się, jakby marnowała swój czas, to dodatkowo jest po prostu nieproduktywna. Dlatego też wizja przyszłości rodem z filmów *science fiction*, w której następuje pełna robotyzacja, nigdy się nie ziści, ponieważ ludzie uwarunkowani tradycją i kulturą czują się – mówiąc wprost – źle, nie pracując, a spełniając się jedynie na innych polach.

Jaka w tym wszystkim jest jednak rola pracy zdalnej? Jak wskazują badania z marca 2020 r., większość pracodawców nie monitoruje pracy pracowników zdalnych<sup>35</sup>. Co więcej, w większości przypadków przełożony nie jest nawet w danym momencie w stanie sprawdzić, czy pracownik zdalny w ogóle pracuje. Dlatego też można przyjąć założenie, że będzie go interesował sam efekt pracy, czyli to, czy pracownik wykonał dane mu zadania. Natomiast osoba pracująca zdalnie zrozumie, że liczy się nie ilość czasu spędzonego przed komputerem, ale to, ile w danym czasie wykona zleconej jej pracy. Tym samym pozostały czas będzie mogła spędzić na rozwijaniu swoich pasji bądź zwykłym odpoczynku. W taki sposób następuje powolna zmiana w myśleniu o pracowniku jako osobie niezdyscyplinowanej, która musi spędzić 8 godzin w biurze, na postrzeganie pracownika jako osoby, która sama zarządza swoim czasem pracy i po wykonaniu zleconych jej zadań może opuścić stanowisko pracy. Przeobrażenie powoli przechodzi również sama praca – z wartości samej w sobie na coś, co jest ukierunkowane na osiągnięcie konkretnego celu.

## 9. Podsumowanie

Jak pokazują przedstawione rozważania, praca zdalna wedle proponowanych rozwiązań legislacyjnych pozostaje w zasadzie pojęciem

---

<sup>34</sup> T. Tomaszewski: *Struktura zachowania*. W: *Psychologia czynności. Nowe perspektywy*. Red. I. Kurcz, D. Kądziaława. Scholar, Warszawa 2002, s. 177–178.

<sup>35</sup> M. Majchrzak: *Raport. Praca zdalna*. 31.03.2020. <https://harmonyteam.pl/wp-content/uploads/2020/04/Raport-praca-zdalna-2020-MM.pdf> [dostęp: 22.06.2021].

tożsamym z telepracą. Istotą pracy zdalnej, ze względu na ograniczony kontakt bezpośredni i często brak kontroli nad wykonywaniem zadań przez pracownika, jest wzajemne zaufanie stron stosunku pracy. Dlatego też przepisy powinny zakładać pewną limitowaną swobodę w zakresie wykonywania pracy. Wydaje się, że definicja zawarta w ostatnim projekcie z 18 maja 2021 r. zbyt szeroko ujmuje przesłanki tej atypowej formy zatrudnienia – powinny one zostać zmodyfikowane tak, aby wykluczyć model incydentalny, poza sytuacjami nagłymi.

Ostatecznie prace legislacyjne zostały ukierunkowane na rozwiązania przyszłościowe, jednakże nowelizacja pozostawia stan niepewności prawnej, ponieważ istnieje warunek, że przepisy regulujące pracę zdalną zaczną obowiązywać dopiero po 3 miesiącach od dnia odwołania stanu epidemii. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że przedstawiony projekt może nie być ostatni, ponieważ strona związkowa zaopiniowała go negatywnie. Jednakże przedłużające się prace legislacyjne mogłyby doprowadzić do tego, że rozwiązania tymczasowe, obowiązujące wyłącznie w czasie pandemii, byłyby nieadekwatne do sytuacji panującej na rynku pracy, w następstwie czego koniecznością stałaby się kolejna rewizja Kodeksu pracy, co oznaczałoby ponowne uruchomienie całego trybu legislacyjnego, który w przypadku tego rodzaju projektów rządowych znów musiałby obejmować konsultacje w Radzie Dialogu Społecznego. Co więcej, prawdopodobne jest, że przyjęcie rozwiązań tymczasowych będzie skutkowało zwiększeniem zatrudnienia na podstawie stosunku cywilnoprawnego wśród osób potencjalnie zainteresowanych świadczeniem pracy w sposób zdalny. Zaprzepaszczone zostałyby również okazja do upowszechnienia umów o pracę wśród osób młodych, dla których praca zdalna jest nierzadko jedyną możliwą do pogodzenia ze studiami formą.

Wreszcie kwestia najważniejsza, czyli rozpoczęcie możliwej zmiany w myśleniu o pracy: od pracy rozumianej jako wartość sama w sobie, ku myśleniu o niej jako o działaniu ukierunkowanym na osiągnięcie określonego celu. Często, teoretycznie chroniąc czyjeś prawa – w tym przypadku pracowników – możemy przez nadgorliwość doprowadzić do działania odwrotnego niż zamierzone – i tak właśnie jest w przypadku pracy zdalnej. Elastyczność w tej specyficznej formie zatrudnienia wydaje się jednym z jej immanentnych fundamen-

tów. Nie można także pominąć roli samego zaufania między stronami stosunku pracy, które może zostać naruszone zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Tym samym ustawodawca powinien skupić się przede wszystkim na ogólnej ochronie pracowników za pomocą mechanizmów kontrolnych, jakim jest chociażby Główny Inspektorat Pracy, ale również poprzez wzmocnienie roli związków zawodowych.

### Bibliografia

- Bystroński M., Cyzio M., Ramirez K.: *Podstawy organizacji pracy w firmie z zastosowaniem systemu Platforma e-Dialog*. PRR Platforma e-Dialog, Warszawa 2008.
- Efekt koronawirusa – Amerykanie do biur nie wrócą. A Polacy?* Forbes.pl, 4.08.2020. <https://www.forbes.pl/kariera/koronawirus-na-swiecie-i-praca-zdalna-kiedy-w-polsce-wrocimy-do-pracy-w-biurze/gjhyqz4> [dostęp: 22.06.2021].
- Graeber D.: *Praca bez sensu. Teoria*. Przeł. M. Denderski. Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2019.
- Grzegórska-Szpyt L.: *W Polsce 27 procent zatrudnionych może pracować zdalnie. W krajach OECD – 40 procent*. Pap.pl, 25.10.2020. <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C743523%2Cw-polsce-27-procent-zatrudnionych-moze-pracowac-zdalnie-w-krajach-oecd-40> [dostęp: 22.06.2021].
- Jak pracują Polacy?* PulsHR.pl, 9.11.2015. <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/jak-pracuja-polacy,29660.html> [dostęp: 22.06.2021].
- Jaroszewska-Ignatowska I.: *Czas pracy w praktyce. Rozwiązania dotyczące czasu pracy związane z COVID-19*. Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Księga rekomendacji oraz ekspertyzy. Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?* <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/praca-zdalna-2-0-rekomendacje-i-ekspertyzy.pdf> [dostęp: 22.06.2021].
- Sobczyk A.: *Art. 67(5)*. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. A. Sobczyk. Wyd. 5. C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 396–398.
- Suknarowska-Drzewiecka E.: *Art. 67(5)*. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Red. K. Walczak. Wyd. 13. C.H. Beck, Warszawa 2021, s. 186–188.
- Tomaszewska M., w: *Kodeks pracy. Komentarz*. T. 1: *Art. 1–113*. Red. K.W. Baran. Wyd. 5. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 571–572.
- Tomaszewski T.: *Struktura zachowania*. W: *Psychologia czynności. Nowe perspektywy*. Red. I. Kurcz, D. Kądziaława. Scholar, Warszawa 2002, s. 177–178.

## **L'impact de la définition du travail à distance sur le marché du travail en Pologne**

### **Résumé**

La pandémie de coronavirus est devenue une situation sans précédent dans la généralisation mondiale du travail à distance. Les dispositions existantes en matière de travail à distance, notamment les règles relatives aux définitions, se sont révélées inadaptées aux réalités du marché du travail. Dès le début des travaux législatifs en septembre 2020, le législateur était confronté au dilemme de savoir si la réglementation actuelle ne devait s'appliquer que pendant la pandémie ou également après qu'elle se termine. La définition du travail à distance dans le nouvel art. 67 [5] joue un rôle fondamental en la matière, dont dépend non seulement l'avenir du marché du travail, mais aussi une révolution au sein même de l'ontologie du travail.

**Mots-clés:** travail à distance, télétravail, emploi atypique, COVID-19

## **Wpływ definicji pracy zdalnej na rynek pracy w Polsce**

### **Streszczenie**

Pandemia koronawirusa stała się bezprecedensową sytuacją globalnego upowszechnienia pracy zdalnej. Dotychczasowe przepisy dotyczące telepracy, w szczególności unormowania definicyjne, okazały się nieadekwatne do realiów rynku pracy. Wraz z rozpoczęciem prac legislacyjnych we wrześniu 2020 r., ustawodawca stanął przed dylematem, czy obecne przepisy mają obowiązywać tylko w czasie pandemii, czy także po niej. Definicja pracy zdalnej zawarta w nowym art. 67<sup>s</sup> odgrywa w tej materii rolę fundamentalną, od której zależy nie tylko przyszłość rynku pracy, ale też rewolucja w obrębie samej ontologii pracy.

**Słowa kluczowe:** praca zdalna, telepraca, zatrudnienie atypowe, COVID-19