

PRACA ZDALNA

KOMENTARZ DO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

WZORY

Małgorzata Mędrala



Wolters Kluwer

PRACA ZDALNA

KOMENTARZ DO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

WZORY

Małgorzata Mędrala



Publikacja powstała w ramach projektu nr 088/EPG/2022/POT
realizowanego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

Małgorzata Mędrala, nr ORCID: 0000-0002-0068-2975

Stan prawny na 14 lipca 2023 r.

Recenzent

Dr hab. Janusz Żołyński, prof. Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

Wydawczyni

Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadząca

Katarzyna Gierłowska

Opracowanie redakcyjne

Anna Kunz

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj
jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz,
czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2023

ISBN 978-83-8328-444-6

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wprowadzenie	11
Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy	
– Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw	
(Dz.U. z 2023 r. poz. 240).....	15
Definicja pracy zdalnej	16
Różnice między pracą zdalną a telepracą	17
Różnice między pracą zdalną kodeksową	
a pracą zdalną covidową	19
Wyłączenia przedmiotowe	22
Praca hybrydowa (modele mieszane)	23
Tryby (formy) pracy zdalnej	24
Miejsce pracy zdalnej	24
Możliwość zastosowania instytucji z art. 42 § 4 k.p.	28
Możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego	
z art. 42 § 1–3 k.p.	31
Podróż służbowa a praca zdalna	31
Zakres podmiotowy pracy zdalnej	33
Transgraniczne aspekty pracy zdalnej	35
Uzgodnienie pracy zdalnej	44
Forma uzgodnienia, postać papierowa lub elektroniczna	47
Brak roszczenia o pracę zdalną	49
Polecenie pracy zdalnej	49
Stany nadzwyczajne	51

Dopuszczalność polecenia pracy zdalnej – oświadczenie pracownika	54
Krąg podmiotowy osób, którym przysługuje tzw. miękkie roszczenie o pracę zdalną	60
Zakładowe źródła regulacji w zakresie pracy zdalnej	65
Uzgadnianie porozumienia dotyczącego pracy zdalnej z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi	68
Wprowadzenie regulaminu pracy zdalnej w przypadku braku porozumienia z organizacjami związkowymi	70
Wprowadzenie regulaminu pracy zdalnej po konsultacji z przedstawicielami pracowników	72
Konsultacje z radą pracowników	74
Wykonywanie pracy zdalnej pomimo braku porozumienia i regulaminu	75
Treść porozumienia w sprawie pracy zdalnej lub regulaminu pracy zdalnej	76
Zmiana porozumienia w sprawie pracy zdalnej/regulaminu pracy zdalnej	80
Treść polecenia pracy zdalnej	83
Dodatkowy obowiązek informacyjny dla pracownika zdalnego	84
Forma przekazania informacji	87
Wniosek o zaprzestanie pracy zdalnej	87
Pracownicy uprzywilejowani	91
Negatywna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w związku z pracą zdalną	92
Organizacja pracy zdalnej przez pracodawcę	94
Używanie przez pracownika własnych materiałów i narzędzi pracy	99
Ekwiwalent pieniężny	100
Ryczałt	101
Ustalanie wysokości ekwiwalentu lub ryczałtu	102
Ochrona danych osobowych w pracy zdalnej	104
Potwierdzenie zapoznania się pracownika z procedurami ochrony danych	109
Komunikacja w trakcie pracy zdalnej	110
Zasady kontroli w miejscu pracy zdalnej	112
Sposób przeprowadzania kontroli w miejscu pracy zdalnej ...	114
Wyniki kontroli pracy zdalnej	115

Kontrola poczty służbowej pracownika i inne formy monitoringu	116
Kontrola trzeźwości pracowników zdalnych	117
Różne traktowanie pracowników zdalnych i pracowników typowych	118
Świadczenie pracy zdalnej jako kryterium dyskryminacyjne ...	121
Ochrona przed wykluczeniem społecznym pracownika zdalnego	122
Obowiązki pracodawcy z zakresu bhp	125
Szkolenie wstępne bhp dla osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe	128
Szkolenie okresowe bhp pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym	129
Prace zakazane w formule zdalnej	130
Ocena ryzyka na stanowiskach pracy zdalnej	134
Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego i zasadami bhp	136
Potwierdzenie przez pracownika spełnienia warunków bhp ..	137
Wymagania ergonomii na zdalnym stanowisku pracy	138
Wypadek przy pracy pracownika zdalnego	139
Oględziny miejsca wypadku	142
Postać papierowa lub elektroniczna wniosków pisemnych	143
Wyłączenie niektórych przepisów przy okazjonalnej pracy zdalnej	151
Kontrola okazjonalnej pracy zdalnej	153
Praca zdalna w pozaumownych stosunkach pracy	154
Data wejścia w życie	155
Przepisy przejściowe w ustawie z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240)	155
Przepisy zmieniające inne ustawy	157
Służba pełniona w formie zdalnej	163
Wzory pism	191
1. Wzór wniosku o pracę zdalną pracownika uprzywilejowanego	193
2. Wzór informacji pracodawcy o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku o pracę zdalną (w przypadkach gdy pracodawca jest zobowiązany do uwzględnienia wniosku)	194

3. Wzór wniosku pracownika o okazjonalną pracę zdalną w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym	195
4. Wzór oświadczenia pracownika zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy	196
5. Wzór regulaminu określającego zasady wykonywania pracy zdalnej	199
6. Wzór informacji o warunkach zatrudnienia w przypadku pracy zdalnej	208
7. Wzór wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy	212
8. Wzór procedury ochrony danych osobowych przyjmowanej przez pracodawcę na potrzeby wykonywania pracy zdalnej	213
9. Wzór informacji zawierającej: 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, 3) czynności do wykonania po zakończeniu pracy zdalnej, 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego	218
10. Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, jak również o zobowiązaniu się do ich przestrzegania	222
Akty prawne	223
Bibliografia	229

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- k.c.** – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 ze zm.)
- k.k.** – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.)
- Konstytucja RP** – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- k.p.** – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)
- k.p.c.** – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 ze zm.)
- RODO** – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119, s. 1)
- rozporządzenie 883/2004** – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. WE L 166, s. 1)

u.p.d.o.f.	– ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2647 ze zm.)
u.p.z.i.r.p.	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 735 ze zm.)
ustawa covidowa	– ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.)
ustawa nowelizująca	– ustawa z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240)

Czasopisma i publikatory

MPP	– Monitor Prawa Pracy
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne

Inne

EOG	– Europejski Obszar Gospodarczy
MZ	– Minister Zdrowia
PPK	– Pracownicze Plany Kapitałowe
SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
UODO	– Urząd Ochrony Danych Osobowych
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WPROWADZENIE

Prawidłowe wdrożenie instytucji pracy zdalnej jest problemem złożonym. Obejmuje zagadnienia z różnych gałęzi prawa, nie tylko prawa pracy, ale także prawa cywilnego, ochrony danych osobowych, prawa podatkowego czy ubezpieczeń społecznych. Dodatkowe kwestie pojawiają się w przypadku pracy zdalnej z elementem transgranicznym. Jest to także instytucja będąca przedmiotem zainteresowania innych dyscyplin naukowych niż nauki prawne w ramach nauk społecznych, jak chociażby nauki o zarządzaniu i jakości, nauki socjologiczne czy psychologia.

Prace nad kompleksowym uregulowaniem pracy zdalnej w Kodeksie pracy toczyły się przez ponad 2 lata. Potrzeba uregulowania tej instytucji pojawiła się już na początku pandemii COVID-19. Ukazało się kilka wersji projektów ustawy nowelizującej Kodeks pracy w tym zakresie. W dniu 8.06.2022 r. na stronie Sejmu RP pojawił się projekt ostatniej wersji ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zmieniającej m.in. Kodeks pracy w zakresie pracy zdalnej¹, który doczekał się pomyślnego zakończenia procesu legislacyjnego. Zmiany objęte tą nowelizacją dotyczyły nie tylko pracy zdalnej, ale także kontroli trzeźwości.

Ostatecznie ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – wprowadzająca do Kodeksu pracy instytucję pracy

¹ Druk nr 2335, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> (dostęp: 5.02.2023 r.).

zdalnej – została uchwalona przez Sejm w dniu 1.12.2022 r. i przekazana do Senatu zgodnie z art. 52 regulaminu Sejmu². Na posiedzeniu w dniu 15.12.2022 r. Senat zgłosił cztery poprawki do ustawy w zakresie pracy zdalnej³. Dotyczyły one:

- podniesienia wieku dzieci z 4 do 8 lat, których wychowujący rodzice mogliby wnioskować o pracę zdalną;
- poszerzenia możliwości wnioskowania o pracę zdalną nie tylko dla opiekunów osób niepełnosprawnych, ale także pracowników posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- zwiększenia rocznego limitu pracy zdalnej okazjonalnej z 24 dni do 30 dni;
- wydłużenia *vacatio legis* dla ustawy – z dwóch do trzech miesięcy.

Poprawki te zostały w całości odrzucone na posiedzeniu Sejmu w dniu 13.01.2023 r. Ostatecznie przedmiotowa ustawa została podpisana przez Prezydenta w dniu 27.01.2023 r. i opublikowana w Dzienniku Ustaw z 6.02.2023 r.⁴

Ustawa nowelizująca weszła w życie w zakresie pracy zdalnej w terminie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia, a w zakresie kontroli trzeźwości – po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Warto dla porządku przypomnieć, iż po raz pierwszy praca zdalna (z definicji) pojawiła się w związku z potrzebami świadczenia pracy na odległość w trakcie pandemii COVID-19. Uregulował ją obowiązujący jeszcze do 3 miesięcy po ewentualnym odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego z powodu COVID-19 art. 3 ustawy covidowej. Przepis ten został jednocześnie uchylony wraz z wejściem w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy z 1.12.2022 r. Nowa instytucja pracy zdalnej stanowi połączenie dotychczas funkcjonujących trzech postaci

² Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 30.07.1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2022 r. poz. 990 ze zm.).

³ <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/BA481E70C8FE2366C125891A0048E093/%24File/2890.pdf> (dostęp: 7.01.2023 r.).

⁴ Dz.U. poz. 240.

zdalnego świadczenia pracy (takie połączenie przewidywały wszystkie do tej pory ukazujące się projekty)⁵:

- uregulowanej w Kodeksie pracy instytucji telepracy (art. 67⁵–67¹⁷ k.p., obecnie uchylonych), dość rzadko stosowanej ze względu na sformalizowane wymogi (wymóg regularności, ograniczenie do przekazywania wyników pracy drogą elektroniczną),
- nieuregulowanej, ale jednocześnie od wielu lat powszechnie stosowanej w praktyce tzw. *home office* (*home working*), polegającej na okazjonalnym wykonywaniu pracy z domu, najczęściej traktowanej jako swego rodzaju benefit dla pracownika,
- obowiązującej na podstawie uchylonego już art. 3 ustawy covidowej instytucji pracy zdalnej, którą pracodawca mógł wprowadzić w trybie polecenia na czas oznaczony, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19.

W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej wskazuje się, iż potrzeba wprowadzenia zmian wynika z konieczności wyjścia naprzeciw uzasadnionym potrzebom pracowników i pracodawców, a proponowane rozwiązania zmierzają w związku z tym do osiągnięcia m.in. wprowadzenia regulacji dotyczących pracy zdalnej jako rozwiązania stałego⁶.

Zgodnie z nowymi rozwiązaniami uchylony został w dziale drugim Kodeksu pracy rozdział IIB dotyczący zatrudniania pracowników w formie telepracy. Jednocześnie w dziale drugim po rozdziale IIB został dodany rozdział IIC pt. „Praca zdalna”. Nowelizacja zmieniła też kilka przepisów ustaw szczegółowych związanych z pracą zdalną, jak ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach

⁵ Por.: M. Mędrala, *Zdalne świadczenie pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda* [w:] *Od odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania gospodarczego. Zagadnienia prywatno- i publicznoprawne*, red. K. Marak, Wrocław 2020, s. 152–156; M. Mędrala, Wstęp [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 9–10.

⁶ Uzasadnienie projektu ustawy, wersja Word, s. 1, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> (dostęp: 5.05.2023 r.), dalej: uzasadnienie projektu.

rynku pracy⁷ czy ustawy z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁸.

Ustawa nowelizująca istotnie zmieniła definicję pracy zdalnej, która stała się, jak zostało już wspomniane, połączeniem dotychczasowej, aczkolwiek znacznie rozszerzonej przedmiotowo formy telepracy, jak również pracy zdalnej wzorowanej na regulacjach covidowych oraz do-
raźnej pracy z domu (*home office, homeworking*). Jednocześnie ustawodawca wymaga każdorazowo uzgodnienia miejsca pracy zdalnej przez pracownika z pracodawcą. Można więc twierdzić, iż w tym zakresie praca zdalna stanowi pewien kompromis odnośnie do dotychczasowych rozwiązań normatywnych i stosowanych w praktyce. Nie wszystkie rozwiązania są doskonałe, szereg uwag krytycznych można poczynić chociażby w przypadku okazjonalnej pracy z domu.

Przedkładany Czytelnikowi komentarz stanowi praktyczne i teoretyczne omówienie nowowprowadzonych zmian w zakresie pracy zdalnej na mocy nowelizacji Kodeksu pracy z 1.12.2022 r. Przy opracowaniu niniejszego komentarza (w uzgodnieniu z Redakcją) wykorzystane zostały fragmenty e-booka oraz część wzorów mojego autorstwa z publikacji pt. *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości pracowników. Wzory. Przewodnik po nowych przepisach Kodeksu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2023.

Wyrażam nadzieję, że niniejszy komentarz będzie pomocny przy rozwiązywaniu bieżących problemów związanych z wdrażaniem pracy zdalnej w zakładach pracy.

Małgorzata Mędrala, Kraków, 5.05.2023 r.

⁷ Dz.U. z 2023 r. poz. 735.

⁸ Dz.U. z 2023 r. poz. 100.

USTAWA

z dnia 1 grudnia 2022 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

(Dz.U. z 2023 r. poz. 240)

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140) wprowadza się następujące zmiany:
(...)

- 2) w dziale drugim:
 - a) uchyla się rozdział IIb,
 - b) dodaje się rozdział IIc w brzmieniu:

Rozdział IIc
Praca zdalna

Art. 67¹⁸. Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnio-

nym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

Definicja pracy zdalnej

1. W art. 67¹⁸ k.p. zawarta została definicja pracy zdalnej. Zgodnie z nim praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo **w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą**, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Na kodeksowe pojęcie pracy zdalnej składają się następujące elementy:
 - 1) całkowite lub częściowe wykonywanie pracy zdalnej (a tym samym możliwość pracy w modelu hybrydowym [mieszanym] na część wymiaru etatu); w przypadku tego drugiego modelu ze względów praktycznych wskazane jest przy tym doprecyzowanie wymiaru pracy zdalnej lub liczby dni w określonym przedziale czasowym, np. 5 dni w miesiącu, 15 dni na kwartał,
 - 2) wykonywanie pracy w miejscu wskazanym przez pracownika, ale każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą,
 - 3) wykonywanie pracy w szczególności (ale nie tylko) z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Dwa pierwsze z wymienionych elementów mają charakter obligatoryjny, a ostatni ma charakter fakultatywny.

2. Z perspektywy definicji stosunku pracy na gruncie art. 22 k.p. należy stwierdzić, iż modyfikacji w przypadku pracy zdalnej ulega miejsce świadczenia pracy, które wymaga uzgodnienia każdorazowo z pracownikiem zdalnym. Nie ulegają natomiast zmianie pozostałe elementy w zakresie podporządkowania pracowniczego w ramach stosunku pracy, tj. podporządkowanie co do czasu i sposobu wykonywania pracy.

Różnice między pracą zdalną a telepracą

3. Ustawodawca w przypadku pracy zdalnej **odchodzi od cechy regularności**, która występowała w przypadku telepracy. Nowelizacja uchyła dotychczas występujący wymóg regularności pracy na odległość, który to zresztą, jak też ograniczenie rodzajowe wykonywanej pracy w przypadku poprzednio obowiązujących regulacji w zakresie telepracy, były przedmiotem częstej krytyki i powodem jej małej popularności. Praca zdalna może być świadczona w całości lub części przez pracownika, np. 3 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy i 2 dni w miejscu zamieszkania pracownika. Możliwe będzie zatem zarówno świadczenie zdalne pracy według ustalanego grafiku, jak i bez jego ustalania z góry, np. pracownik może mieć określoną pulę dni pracy zdalnej do wykorzystania w danym miesiącu, których wykorzystanie w poszczególnych dniach będzie każdorazowo ustalał na bieżąco z przełożonym. W praktyce najczęściej zapewne będą stosowane hybrydowe modele pracy, polegające na łączeniu pracy zdalnej z pracą stacjonarną. W takich modelach praca zdalna z reguły jest traktowana jako benefit dla pracownika, gdyż pracodawca nadal utrzymuje niezmienną liczbę stanowisk pracy stacjonarnej, choć niewykluczona jest także w takich sytuacjach praca biurowa w systemie rotacyjnym na poszczególnych stanowiskach. Praca zdalna może być więc wykonywana częściowo lub w całości zdalnie. Może być wykonywana okresowo lub stale.
4. W odróżnieniu od telepracy, w przypadku pracy zdalnej ustawodawca przewiduje **brak konieczności przekazywania pracodawcy wyników pracy w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej**. Aczkolwiek dalej z pewnością wykorzystywanie środków komunikacji elektronicznej będzie najczęstszą formą świadczenia pracy zdalnej.
5. **Definicja środków komunikacji elektronicznej** znajduje się w ustawie z 18.07.2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną¹. Zgodnie

¹ Dz.U. z 2020 r. poz. 344.

z art. 2 pkt 5 tej ustawy **środki komunikacji elektronicznej** to rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztę elektroniczną. Zgodnie z art. 2 pkt 3 tej ustawy **system teleinformatyczny** to zespół współpracujących ze sobą urządzeń informatycznych i oprogramowania, zapewniający przetwarzanie i przechowywanie, a także wysyłanie i odbieranie danych poprzez sieci telekomunikacyjne za pomocą właściwego dla danego rodzaju sieci telekomunikacyjnego urządzenia końcowego w rozumieniu ustawy z 16.07.2004 r. – Prawo telekomunikacyjne². Zgodnie z art. 2 pkt 43 ustawy – Prawo telekomunikacyjne telekomunikacyjne urządzenie końcowe to urządzenie telekomunikacyjne przeznaczone do podłączenia bezpośrednio lub pośrednio do zakończeń sieci.

6. Kodeks pracy zakłada, że oprócz pracy z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, co oznacza nie tylko środki komunikacji elektronicznej, ale także np. **telefon, faks, komunikatory internetowe, a nawet bez użycia takich środków (np. analiza dokumentów)**³, możliwe będą także inne rodzaje zdalnego świadczenia pracy. Ze względu na szerokie ujęcie rodzaju wykonywanych prac w tej definicji mieścić się będzie wymieniona w ustawie covidowej praca polegająca na wykonywaniu części wytwórczych lub usług materialnych. Mamy zatem tutaj do czynienia z połączeniem modelu telepracy oraz pracy zbliżonej w pewnej mierze do pracy nakładczej⁴. Zakres rodzajowy pracy wykonywanej w ramach ustawy nowelizującej jest szerszy niż zakres telepracy z uchylonego art. 67⁵ k.p., która musiała być świadczona z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.

² Dz.U. z 2022 r. poz. 1648 ze zm.

³ Uzasadnienie projektu, s. 23–24.

⁴ Por. L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?*, cz. 1, PiZS 2020/10, s. 6.

7. W przepisie przejściowym art. 18 ustawy nowelizującej zawarto regulację, zgodnie z którą **warunki stosowania telepracy** określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶ § 1–4 k.p. w brzmieniu dotychczasowym, mogą być stosowane nie dłużej niż przez okres **6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowej ustawy**. Podobnie **wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika**, o którym mowa w art. 67⁶ § 5–7 k.p. w brzmieniu dotychczasowym, jest dopuszczalne nie dłużej niż przez okres **6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowej ustawy**. Należy zatem uznać, że po tym okresie dotychczasowe warunki dla telepracy wymagają dostosowania do wymogów kodeksowej pracy zdalnej. Szerzej na ten temat zob. w komentarzu do art. 18 ustawy nowelizującej.

Różnice między pracą zdalną kodeksową a pracą zdalną covidową

8. W przeciwieństwie do pracy zdalnej covidowej, nowowprowadzona kodeksowa praca zdalna ma być instytucją stałą i kompleksową. Praca zdalna covidowa miała z założenia charakter przejściowy. Zgodnie z nieobowiązującym już art. 3 ustawy covidowej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu pandemii COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu w celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19 pracodawca mógł polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. Praca zdalna była dopuszczalna w trybie polecenia pracodawcy wydawanego na czas oznaczony, poza miejscem stałego wykonywania pracy. Celem pracy zdalnej covidowej było przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19. Ponadto praca ta musiała się mieścić rodzajowo w pracy dotychczas wykonywanej przez pracownika (nie można było w tym trybie zlecić pracownikowi wykonywania innej pracy niż określona w umowie o pracę). Warunkiem wydania pracownikowi polecenia wykonywania pracy zdalnej było posiadanie przez niego umiejętności i możliwości technicznych oraz lokalowych do wykonywania takiej pracy i musiał na to pozwalać rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna mogła być

wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Pracownik nie miał jednak roszczenia o pracę zdalną. Jej świadczenie odbywało się w trybie polecenia pracodawcy.

9. W przeciwieństwie do pracy zdalnej covidowej, kodeksowa praca zdalna może zostać wprowadzona **nie tylko w sytuacjach wyjątkowych**, którymi w przypadku ustawy covidowej były stan epidemii oraz stan zagrożenia epidemicznego i to ogłoszone z powodu pandemii COVID-19, ale także w toku normalnego wykonywania pracy przez pracownika. Pracodawca nadal będzie mógł w określonych sytuacjach i po spełnieniu określonych przesłanek wydać pracownikowi **polecenie pracy zdalnej i to w znacznie szerszym zakresie sytuacji (art. 67¹⁹ § 3 k.p.)**, jednak zasadą będzie wykonywanie pracy zdalnej w uzgodnieniu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem czy to przed rozpoczęciem świadczenia pracy, czy w trakcie trwania stosunku pracy.
10. Niewykonywanie polecenia pracy zdalnej, podobnie jak w przypadku pracy covidowej, może skutkować wyciągnięciem przez pracodawcę wobec pracownika określonych konsekwencji porządkowych, np. nałożeniem kary porządkowej, rozwiązaniem stosunku pracy.

Tabela 1. Różnice pomiędzy telepracą, pracą zdalną z ustawy covidowej i pracą zdalną kodeksową

Rodzaj pracy	Telepraca	Praca zdalna z ustawy covidowej	Praca zdalna kodeksowa (nowa regulacja)
Przepis prawa	art. 67 ⁵ –67 ¹⁷ k.p.	art. 3 ustawy covidowej	art. 67 ¹⁸ –67 ³⁴ k.p.
Podstawa wewnątrz-zakładowa	porozumienie zawierane między pracodawcą i zakładową organizacją związkową/zakładowymi organizacjami związkowymi albo regulamin pracy zdalnej	polecenie pracodawcy wydane w dowolnej formie	porozumienie zawierane między pracodawcą i zakładową organizacją związkową/zakładowymi organizacjami związkowymi albo regulamin pracy zdalnej albo (w określonych sytuacjach) polecenie pracodawcy
Cel	prywatny; częściowo społeczny (w przypadku pracowników uprzywilejowanych)	publiczny (ochrona zdrowia publicznego)	co do zasady prywatny; publiczny (w wyjątkowych sytuacjach); społeczny (w przypadku pracowników uprzywilejowanych)
Czas trwania	rozwiązanie z założenia stałe	czasowy charakter (rozwiązanie z założenia przejściowe)	rozwiązanie z założenia stałe, z wyjątkiem sytuacji nadzwyczajnych
Regularność	tak	brak	brak
Środki komunikacji	wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną	m.in. wykonywanie pracy przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub wykonywanie części wytwórczych lub usług materialnych	m.in. wykonywanie pracy przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość; możliwość wykorzystania innych środków do zdalnego świadczenia pracy

Rodzaj pracy	Telepraca	Praca zdalna z ustawy covidowej	Praca zdalna kodeksowa (nowa regulacja)
Miejsce świadczenia	brak konieczności każdorazowego uzgadniania miejsca pracy z pracodawcą	brak konieczności każdorazowego uzgadniania miejsca pracy z pracodawcą	konieczność uzgodnienia miejsca pracy zdalnej z pracodawcą

Źródło: opracowanie własne.

Wyłączenia przedmiotowe

11. Z istoty instytucji kodeksowej pracy zdalnej wynika, że może być ona wykonywana jedynie w przypadku prac, które pozwalają na świadczenie pracy w tym trybie. W przypadku braku możliwości wykonywania pracy w trybie zdalnym może pojawić się ryzyko zarzutu pozorności takiej pracy⁵.
12. Bezpośrednim **wyjątkiem ustawowym** są **prace wskazane w art. 67³¹ § 4 k.p.** (zob. szczegółowe omówienie tych prac w komentarzu do tego przepisu), tj. szczególnie niebezpieczne; w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych; z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy; związane ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy; powodujące intensywne brudzenie. Ze względu na szczególne zagrożenia związane z wykonywaniem tego rodzaju prac ustawodawca wyłącza możliwość pracy zdalnej w przypadku ich świadczenia.

⁵ Szerzej: M. Mędrala, *Zdalne świadczenie pracy...*, s. 159 wraz z cytowaną tam literaturą i orzecnictwem; U. Torbus, *Ryzyko pracodawcy związane z pracą zdalną* [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 63.

Praca hybrydowa (modele mieszane)

13. Ustawodawca dopuszcza **zarówno całkowite, jak i częściowe świadczenie pracy zdalnej**. Możliwe jest także **okresowe świadczenie pracy zdalnej**. W hybrydowym modelu świadczenia pracy ze względów praktycznych rekomendowane jest określenie wymiaru pracy świadczonej w trybie zdalnym lub puli dni do wykorzystania przez pracownika w danym okresie. Dobrym rozwiązaniem jest również przygotowywanie grafików/harmonogramów świadczenia pracy w trybie zdalnym. Możliwe jest także ustalenie pewnej puli dni pracy zdalnej do wykorzystania w określonym przedziale czasowym i na przykład ustalanie na bieżąco z przełożonymi/pracodawcą dni pracy, w których będzie ona świadczona w sposób zdalny.
14. W przypadku pracy hybrydowej będziemy mieli do czynienia przynajmniej z dwoma miejscami pracy pracownika: stacjonarnym w zakładzie pracy (będzie to miejsce podstawowe) oraz zdalnym. W przypadku pracy zdalnej wykonywanej od początku zatrudnienia uzasadnione jest stanowisko o zmianie stałego miejsca wykonywania pracy, w tym w przypadku pracy hybrydowej – ustaleniu dwóch stałych miejsc pracy. Sporną kwestią może być, czy w przypadku pracy zdalnej podejmowanej w trakcie zatrudnienia dochodzi do zmiany stałego miejsca wykonywania pracy, albowiem każda ze stron może w każdej chwili żądać powrotu do pracy stacjonarnej (zob. art. 67²² § 1 k.p. i komentarz do niego). Dotyczy to w szczególności pracy zdalnej wykonywanej częściowo. W przypadku pracy całkowicie zdalnej uzgodnionej nawet w trakcie zatrudnienia można moim zdaniem raczej skłaniać się również ku pogładowi (aczkolwiek wyrażanemu z nieco większą ostrożnością), że dochodzi jednak do zmiany stałego miejsca pracy. Mimo bowiem, że istnieje w każdej chwili dosyć prosta możliwość powrotu do pracy stacjonarnej (art. 67²² § 1 k.p.), to jednak uzgadnianie pracy w określonym miejscu łączy się zwykle chociażby z kalkulacją kosztów dojazdu i czasu, co wskazuje raczej na wolę stron w zakresie zmiany (przynajmniej czasowej) stałego miejsca pracy.