

Monika Tomaszewska  <https://orcid.org/0000-0001-5271-9998>

Uniwersytet Gdański

ELEMENTY KONSTITUTYWNE PRACY ZDALNEJ

Abstract

Constitutive elements of remote work

The article aims to indicate the elements that make up the legal structure of remote work introduced thanks to the amendment to the provisions of the Labour Code. Structural elements are those components of a legal institution that identify its specificity and simultaneously emphasize its separateness from the previous institution in the form of telework.

Słowa kluczowe: praca zdalna, praca z wykorzystaniem porozumiewania się odległość, przekształcenia stosunku pracy

Keywords: remote work, work using distance communication, a modification of the employment relationship

ASJC: 3308, **JEL:** K31

1. Podstawy prawne pracy zdalnej

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 240, dalej: „ustawa zmieniająca”) została podpisana przez Prezydenta RP dnia 27 stycznia 2023 roku, natomiast publikacja ustawy w Dzienniku Ustaw nastąpiła dnia 6 lutego 2023 roku. Od tego dnia liczą się ustawowe terminy wejścia przepisów nowelizujących ustawę z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”). W art. 21 ustawy zmieniającej przewiduje się co do zasady termin 14 dni na wejście zmian, natomiast dłuższy, dwumiesięczny okres został przewidziany do wejścia w życie uregulowań pracy zdalnej. Prezentowana ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy wprowadza dwie ważne instytucje:

- 1) umożliwia pracodawcom prowadzenie w miejscu pracy kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, co do której zmiany obowiązuje 14-dniowy termin wejścia w życie, co sprawia, że przepisy te obowiązują od dnia 21 lutego 2023 roku;

- 2) wprowadza pracę zdalną jako formę świadczenia pracy na stałe umocowaną w Kodeksie pracy. Jednocześnie nowela w art. 15 uchyla dotychczasowe podstawy prawne pracy zdalnej zawarte w ustawie z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2021, poz. 2095 tekst jedn. ze zm.), a także w art. 1 pkt 2 uchyla dotychczasowe podstawy telepracy określone w rozdziale IIb k.p. W przypadku pracy zdalnej ustawodawca wyznaczył dwumiesięczny okres wejścia w życie tych regulacji, co oznacza, że zaczęły one obowiązywać dnia 7 kwietnia 2023 roku.

Wśród wymienionych zmian tylko zagadnienia związane z pracą zdalną będą przedmiotem dalszych rozważań. Korzyści, które niesie ze sobą ta forma organizacji pracy, były szczególnie widoczne podczas pandemii. Dzięki tej formie organizacji pracy pracodawcy mogli wówczas nie tylko chronić zdrowie swoich pracowników, ale zmniejszyć koszty swojej działalności. Szanse wprowadzenia pracy zdalnej do Kodeksu pracy dostrzegli też pracownicy oraz związki zawodowe, które dość aktywnie brały udział w procesie podejmowania nowych rozwiązań. Zresztą aktywność partnerów społecznych w tej dziedzinie usprawiedliwiona jest jeszcze innym czynnikiem, tj. unormowaniami europejskimi. Część dotąd obowiązujących przepisów regulujących pracę na odległość w postaci telepracy stanowi wdrożenie Europejskiego Porozumienia Ramowego w sprawie telepracy (European Framework Agreement on Telework) zawartego dnia 16 lipca 2002 roku¹ przez uprawnionych europejskich partnerów społecznych na podstawie art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47). W ślad za nim reprezentatywne związki zawodowe zawarły na poziomie krajowym dnia 10 czerwca 2005 roku Porozumienie Partnerów Społecznych dotyczące telepracy². Pomimo że przepisy wspomnianej nowelizacji uchylają rozdział o telepracy z Kodeksu pracy, to w dalszym ciągu nowe przepisy o pracy zdalnej należy uznawać za element wdrożenia wspomnianych porozumień. Praca zdalna oraz telepraca są instytucjami bardzo zbliżonymi do siebie, wobec czego ustawodawca słusznie postanowił połączyć w jedną całość różne formy pracy na odległość: zarówno te wypracowane przez praktykę (np. *home office*), jak i te wymuszone przez pandemię (praca zdalna i praca hybrydowa).

Z prezentowanych wyżej porozumień, zawartych przez partnerów europejskich, a następnie partnerów krajowych, wypływają dwa zasadnicze wnioski, które mają istotny wpływ na interpretację przyjętych przepisów o pracy zdalnej. Pierwszy z nich podkreśla dobrowolność przyjęcia i wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, drugi zakłada wprowadzanie do systemów krajowych procedur konsultacji z organizacjami reprezentującymi pracowników na poziomie zakładowym zasad wykonywania pracy na odległość.

¹ <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework> (dostęp: 4.06.2023).

² Szerzej na temat międzynarodowych podstaw unormowań w zakresie telepracy – zob. Tomaszewska (2022).

2. Pojęcie pracy zdalnej – elementy konstytutywne

Nowe brzmienie art. 67¹⁸ k.p. zawiera definicję 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.

2.1. Praca całkowicie lub częściowo wykonywana w formie zdalnej

Elementem odróżniającym pracę zdalną od dotychczasowej telepracy jest możliwość wykonywania pracy zdalnej nie tylko całkowicie na odległość, ale też zmieniania miejsca pracy – przemieszczania się między domem (lub innym miejscem pobytu) a zakładem pracy (praca w niepełnym wymiarze). W tym ostatnim przypadku chodzi o organizację pracy w formie hybrydalnej, gdzie część pracy jest wykonywana zdalnie, a część stacjonarnie. Pozornie to rozwiązanie nie powinno budzić wątpliwości aplikacyjnych. Po dłuższym zastanowieniu powstaje jednak pytanie, w jaki sposób cel ten osiągnąć zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz dostępnymi środkami prawnymi. W przypadku wyboru pracy w systemie hybrydowym należy nie tylko określić wymiar pracy wykonywanej na odległość (np. dwa dni w pięciodniowym tygodniu pracy), ale – dla poprawnej organizacji pracy – powinno wskazać się, w których dniach praca będzie wykonywana zdalnie, a w których stacjonarnie. Nie jest wykluczona sytuacja, a właściwie jest ona całkiem prawdopodobna, kiedy przy zachowaniu niezmienionego wymiaru pracy hybrydowej (czyli wspomnianych dwóch dni pracy zdalnej w pięciodniowym tygodniu pracy) dni wykonywania pracy zdalnej będą musiały ulec zmianie, np. z uwagi na potrzeby samego pracodawcy. Wątpliwość, która się pojawia, polega na braku wyraźnych wskazań co do możliwości wykorzystania do takiej zmiany dostępnych środków prawnych. Należy podkreślić, co wynika właśnie z obowiązujących porozumień ramowych, że dobrowolność przyjęcia pracy zdalnej przez pracownika wyłącza jednostronne narzucanie mu takiej formy pracy. Jednocześnie przepisy przewidują wyjątek od tej zasady, kiedy praca zdalna może być jednostronnie polecona przez pracodawcę – dotyczy to jednak sytuacji ekstremalnych. W świetle już obowiązujących przepisów te nadzwyczajne sytuacje zezwalające na wprowadzenie pracy zdalnej bez zgody pracownika, to jest na polecenie pracodawcy, związane są z ogłoszeniem stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Ogólna zasada, jaka obowiązuje, polega więc na wyłączeniu możliwości narzucenia bądź wprowadzenia pracy zdalnej drogą notyfikacji jej wykonywania, a zatem bez uprzedzenia pracownika. O ile więc zostanie uzyskana zgoda pracownika odnośnie do wymiaru pracy hybrydalnej, to pozostaje otwarte pytanie, czy zgoda pracownika powinna obejmować również konkretne dni w tygodniu oraz czy możliwa jest zmiana dni wykonywania pracy zdalnej, a tym samym także zmiana dni pracy stacjonarnej. Kwestia tu poruszona dotyczy sposobu wprowadzenia powyższej zmiany w świetle obowiązujących przepisów oraz oceny charakteru prawnego powyższej czynności. Postawiony problem prawny zmierza więc do

wyboru pomiędzy czynnością dwustronną opartą na porozumieniu stron a czynnością jednostronną. W tym drugim przypadku należy wziąć pod uwagę podstawową normę z art. 22 k.p. zezwalającą na wskazanie przez pracodawcę zarówno czasu, jak i miejsca wykonywania pracy. Wobec powyższego można, kierując się ogólną definicją stosunku pracy, dopuścić jednostronne wyznaczenie sposobu wykonywania pracy zdalnej świadczony w sposób hybrydowy.

Jak zatem pogodzić prawo pracodawcy do organizowania pracy w sposób odpowiadający jego potrzebom przy jednoczesnym respektowaniu dobrowolności wykonywania pracy zdalnej przez samego pracownika?

Swoiste źródła prawa pracy w postaci porozumienia o pracy zdalnej czy regulaminu pracy zdalnej, o których mowa art. 67²⁰ k.p., określają co do zasady warunki organizacji pracy *in gremio*, a zatem w stosunku do całości załogi, spełniając przede wszystkim postulat równych praw, a także przewidywalnych warunków pracy obowiązujących w zakładzie pracy. Ustawodawca zezwolił, co prawda, w art. 67²⁰ § 5 k.p. na zawieranie porozumienia z pracownikiem, jednak jest to instytucja służąca czemuś innemu. Zgodnie z intencją tego przepisu porozumienie jest zawierane z pracownikiem w sytuacji, kiedy nie udaje się zawrzeć z partnerami społecznymi porozumienia o pracy zdalnej lub nie można wydać regulaminu w tej sprawie. Przepis ten brzmi następująco:

Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 albo 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

W kwestii sposobu zmiany dni wykonywania pracy zdalnej pod uwagę brane są też inne środki planowania pracy, jak chociażby rozkład czasu pracy. Jednakże rozkład czasu pracy przewidziany jest do planowania czasu pracy i nie był do tej pory wykorzystywany do planowania czasu i miejsca zarazem. Z kolei jeśli pracodawcy przysługuje prawo planowania i kontroli czasu pracy, to zawsze odnosi się to do określonego miejsca, w którym praca jest świadczona. Zaletą rozkładu czasu pracy jest jego indywidualny charakter. Zgodnie z art. 129 § 3 k.p. rozkład czasu pracy (harmonogram, grafik) danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej miesiąc, i przekazywany do wiadomości pracownikowi nie później niż na siedem dni przed rozpoczęciem pracy w okresie objętym harmonogramem. W ten sposób godzi się z jednej strony przewidywalność pracy w określonym miejscu i czasie z potrzebą pracodawcy dostosowania organizacji pracy do aktualnych potrzeb.

Za całkowicie nieprzystatne należy uznać włączenie takiej formy organizacji pracy do postanowień umownych albo też użycie instytucji czasowej zmiany warunków pracy, o której mowa w art. 42 § 4 k.p., choć należy też zauważyć, że miejsce wykonywania pracy staje się istotnym elementem umowy o pracę. Należy bowiem mieć na uwadze zmiany już przyjęte do art. 29 k.p., polegające na konieczności powiadomienia pracownika o miejscu świadczenia pracy,

a w przypadku gdy miejsc tych jest więcej niż jedno, uaktualnia się obowiązek poinformowania pracownika o sposobie przemieszczania pomiędzy nimi.

Jednym słowem w przepisach Kodeksu pracy przewidziano hybrydową pracę zdalną, jednak ustalenie, a przede wszystkim zmiana sposobu jej wykonania napotyka na trudności w stosowaniu tej instytucji. Wyważenie racji pracodawcy i jego prawa do organizowania pracy i pogodzenie tego z dobrowolnością wykonywania pracy zdalnej przez pracownika wcale nie jest takie oczywiste w świetle dostępnych środków prawnych.

2.2. Praca w miejscu wskazanym przez pracownika, w tym praca pod adresem zamieszkania pracownika

Kolejnym ważnym składnikiem definicji jest miejsce świadczenia pracy wskazane przez pracownika, stosownie do brzmienia art. 67¹⁸ k.p. Jest to rozwiązanie szczególne wobec ogólnej definicji stosunku pracy, którą zawiera art. 22 k.p. Zestawiając te dwie normy, łatwo zauważyć, że w przypadku definicji stosunku pracy z art. 22 k.p. miejsce wykonywania pracy jest „wyznaczane” przez pracodawcę. Ponadto miejsce wykonywania pracy w świetle art. 22 k.p. nie jest uznawane za warunek konieczny do zawarcia stosunku pracy, gdyż można je doprecyzować na podstawie innych przepisów prawa pracy. W przypadku pracy zdalnej jest inaczej, gdyż miejsce wykonywania pracy jest elementem składowym definicji. Na dodatek jest ono wskazywane przez pracownika, a nie pracodawcę. Racja, jaka przyświecała takiemu unormowaniu, leży właśnie w gwarancji dobrowolności wykonywania pracy zdalnej. Skoro pracownik sam wskazuje miejsce, w którym będzie wykonywał pracę zdalną, to w sposób dorozumiany wyraża na nią zgodę.

W tej samej części przepisy doprecyzowują możliwe miejsce pracy zdalnej, wprowadzając całkowicie nowy termin nieznanymi prawu cywilnemu, administracyjnemu czy prawu pracy. Tym pojęciem jest „adres zamieszkania”. Do tej pory znane było pojęcie miejsca zamieszkania osoby fizycznej definiowane w art. 25 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.) jako miejscowość, w której osoba ta przebywa z zamiarem stałego pobytu. Jest też znany w systemie prawnym termin „adres zameldowania”, o którym mowa w art. 89 ustawy z dnia 6 sierpnia 2010 roku o dowodach osobistych (Dz.U. 2022, poz. 671 tekst jedn.), która to ustawa zastąpiła ustawę z dnia 10 kwietnia 1974 roku o ewidencji ludności i dowodach osobistych (Dz.U. 2006, nr 139, poz. 993 tekst jedn.).

Definicja pracy zdalnej tworzy natomiast nowy termin stanowiący efekt połączenia pojęć prawa cywilnego – miejsce zamieszkania i prawa administracyjnego – adres zameldowania, wprowadzając nowe pojęcie, którym jest adres zamieszkania. Prawdopodobna przyczyna wprowadzenia całkiem nowego terminu wynika z obserwacji przemian społecznych, ponieważ adres zameldowania wcale nie odzwierciedla ośrodka życiowego pracownika. Ośrodek życiowy pracownika rozumiany jest jako miejsce jego stałego pobytu ustalane na podstawie wiarygodnych i możliwych do sprawdzenia przejawów aktywności życiowej, które odnoszą się do sfery rodzinnej, zawodowej czy społecznej.

2.3. Miejsce każdorazowo uzgadniane z pracodawcą

Ten element definicji – przy powierzchownym przeczytaniu – może być oceniany jako zbyt formalistyczny i uciążliwy dla stron. Przy wykonywaniu pracy zdalnej z reguły liczą się jej efekty, zaś wyniki pracy zazwyczaj przesyłane są drogą internetową. Można by sądzić zatem, że miejsce pracy zdalnej, a więc to, gdzie konkretnie praca jest wykonywana, nie powinno mieć dla pracodawcy istotnego znaczenia, skoro miejsce to odpowiada pracownikowi. Jest to jednak zbyt daleko idące uproszczenie.

Warunek każdorazowego uzgadniania z pracodawcą miejsca pracy zdalnej zabezpiecza interesy pracodawcy, chroniąc jednocześnie przed niekontrolowaną i całkowicie uznaniową zmianą jej świadczenia. Element ten gwarantuje i umożliwia wykonywanie innych obowiązków ciążyących na pracodawcy, jak chociażby zapewnienia stanu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, za co pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność na podstawie art. 67³¹ k.p. Konieczność uzgadniania z pracodawcą każdorazowo miejsca wykonywania pracy zdalnej podyktowana jest również spełnieniem innych obowiązków ściśle związanych czy wręcz uzależnionych od tego, w jakim miejscu praca przez pracownika jest świadczona. Wprost z miejscem tym są powiązane z art. 67²⁵ § 6 k.p. inne obowiązki, jak chociażby:

- zapewnienia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- poniesienia kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
- refundacji tych kosztów w formie ryczałtów.

W praktyce zdarzały się już sytuacje, kiedy pracownik bez poinformowania pracodawcy zmienił miejsce wykonywania pracy zdalnej, przenosząc się czasowo poza granice Unii Europejskiej. Przedmiotem sporu między pracownikiem a pracodawcą był wówczas nie tylko brak informacji o zmianie miejsca świadczenia pracy zdalnej, ale przede wszystkim kwestia pokrycia kosztów korzystania z łączy internetowych, których wysokość mogła przyprawić o zawrót głowy.

Praca zdalna wykonywana z określonego miejsca poza siedzibą pracodawcy wiąże się z koniecznością użycia środków komunikacji na odległość, takich jak chociażby telefon, komputer, który wymaga podłączenia do internetu, przekazu wideo przy użyciu komunikatorów typu Skype albo MS Teams. To zaś wiąże się z konkretnymi kosztami, które różnią się – jak pokazuje praktyka – właśnie w zależności od tego, w którym miejscu praca jest wykonywana.

W sytuacji gdy pracownik nie uzgodnił wcześniej zmiany miejsca wykonywania pracy zdalnej, pracodawca nie będzie ponosił odpowiedzialności za zwiększone koszty jej wykonywania. Jeśli więc koszty zostały skalkulowane na określonym poziomie, co wynika wprost z obowiązujących przepisów, pracodawca nie będzie ponosił za nie odpowiedzialności w tej części, która przekracza oszacowane wcześniej koszty wykonywania pracy zdalnej w tym miejscu, które zostało z nim wcześniej uzgodnione.

2.4. Praca z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość

Nowe przepisy akceptują szerszy niż wynikający z dotychczasowych uregulowań (dotyczących telepracy) wachlarz środków, za pomocą których praca zdalna może być wykonywana. W przepisach bowiem umieszczono termin „środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość”. Oznacza to, że do wykonywania pracy zdalnej mogą być – i najczęściej są – używane środki komunikacji elektronicznej. Kontakt na odległość może nastąpić przez telefon, faks, komunikatory internetowe, a także drogą e-mailową, co ma zastosowanie w razie przesyłania analiz dokumentów, sporządzania korekt itp. Nie są też wykluczone inne formy zdalnego świadczenia pracy, chociażby z użyciem platform internetowych. W definicji pracy zdalnej mieścić się będzie w szczególności jej forma polegająca na wykonywaniu części wytwórczych lub usług materialnych. Zakres prac, które mogą być wykonywane w formie zdalnej, jest również znacznie szerszy, aniżeli przewidywały to przepisy o telepracy. Dotychczas obowiązujące przepisy wymagały bowiem tego, by praca w całości była świadczona z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Drugą przesłanką konstrukcji telepracy był wymóg przekazywania jej efektów także drogą elektroniczną (art. 67⁵ k.p. w starym brzmieniu). Ponieważ w przepisach o pracy zdalnej nie ma już warunku o przekazywaniu efektów pracy drogą elektroniczną, możliwe jest świadczenie w tej formie usług nawet o charakterze materialnym.

3. Dobrowolność świadczenia pracy zdalnej

Na początku artykułu wspomniano, że Europejskie porozumienie ramowe zakłada jako element konieczny pracy zdalnej dobrowolność jej wykonywania przez pracownika. Właściwie na każdym etapie organizacji pracy zdalnej zarówno powierzenie tej pracy, jak też rezygnacja z niej nie mogą się obyć bez zgody czy inicjatywy samego pracownika. W niektórych wypadkach wniosek o pracę zdalną ma charakter praktycznie wiążący dla pracodawcy, albowiem odmowa powierzenia pracownikowi pracy zdalnej musi być uzasadniona. Oznacza to, że pracodawca, stosownie do art. 67¹⁹ k.p., będzie w większości wypadków zobowiązany uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej. Do grupy pracowników, których wniosek dla pracodawcy jest już właściwie obligujący, należą ci wymienieni w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 k.p., a także pracownice w ciąży, pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie czwartego roku życia, również pracownicy sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Wniosek ten ma charakter wiążący z tego powodu, że przepisy przewidują nieliczne tylko okoliczności, w których wniosek taki może spotkać się z odmową. Do tych specyficznych okoliczności można zaliczyć organizację pracy albo też rodzaj wykonywanej pracy.

W ten sposób przepisy koncentrują się na ochronie pracownika, któremu jest gwarantowany swobodny wybór tej organizacji pracy. Przez to pracodawca właściwie każdorazowo powinien uzyskać zgodę pracownika. Dobrowolność wykonywania pracy zdalnej przez pracownika nie może być utożsamiana z tym, że decyzja o jej wprowadzeniu i sposobie wykonywania leży całkowicie po stronie pracownika. Łatwo w tym gąszczu uprawnień pracowniczych zgubić równowagę i stracić z pola widzenia to, na co nie musi wyrażać zgody sam pracodawca. Niech przykładem będzie tutaj sprawa radcy prawnego, który, kwestionując organizację pracy zdalnej, naraził się na daleko idące konsekwencje w sferze stosunku pracy. W związku z wprowadzeniem u pracodawcy pracy rotacyjnej, tj. hybrydowej, został sporządzony – w porozumieniu z pracownikami – harmonogram, zgodnie z którym każdego dnia w siedzibie pracodawcy oprócz przełożonego miał być obecny jeden z pracowników zespołu. Pozostali tego dnia mogli pracować zdalnie. Radca prawny, obeznany z prawem i znający się na jego interpretacji, kwestionował taką organizację pracy, wymuszając na pracodawcy świadczenie pracy wyłącznie w formie zdalnej. Cała sprawa skończyła się uzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę z powołaniem się na utratę zaufania (Szewiōła 2023), co dla profesjonalnego reprezentanta interesów pracodawcy jest chyba karą najdalej idącą.

Podsumowanie

Generalny wniosek, jaki nasuwa się po przeanalizowaniu nowo wprowadzonych przepisów regulujących pracę zdalną, sprowadza się do tego, że nawet profesjonalistom stosowanie przepisów o pracy zdalnej może przysparzać spore trudności. Artykuł nie wychodzi właściwie poza definicję pracy zdalnej i tylko jej poświęcono tak obszerny komentarz. Niestety, pozostałe przepisy regulujące pracę zdalną wcale nie są łatwiejsze w stosowaniu i interpretacji, jednak możliwość omówienia ich wszystkich przekracza przewidziane tu ramy.

Bibliografia

- Szewiōła P. (2023) *Wymuszanie pracy zdalnej skończy się zwolnieniem*, <https://www.rp.pl/prawo-pracy/art37893421-wymuszanie-pracy-zdalnej-skoczy-sie-zwolnieniem> (dostęp: 4.06.2023).
- Tomaszewska M. (2022) *Komentarz do art. 67⁵* [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–93*, Warszawa.

Akty prawne

- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/47.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2022, poz. 1360 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 10 kwietnia 1974 roku o ewidencji ludności i dowodach osobistych, Dz.U. 2006, nr 139, poz. 993 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 6 sierpnia 2010 roku o dowodach osobistych, Dz.U. 2022, poz. 671 tekst jedn.

Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. 2021, poz. 2095 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 240.