

**Krystyna Ziółkowska<sup>1</sup>**

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie  
ORCID ID: 0000-0003-4825-0597

# PRACA ZDALNA PO ZMIANACH W KODEKSIE PRACY

## ABSTRACT

### Remote work after changes in the Polish Labor Code

One of the effects of the COVID-19 pandemic was the introduction of a remote work system for those employees who could work outside of the workplace. The adoption of such a solution was made possible by the Act of March 2, 2020, on special solutions related to the prevention, counteracting and combating of COVID-19, other infectious diseases and crises caused by them, the Polish Journal Of Laws from 2020, item 374, as amended, commonly referred to as anti-COVID, or anti-crisis, shield. A temporary solution designed to contain the spread of SARS-CoV-2 has become, over time, a regular form of work. Therefore, there was a need to regulate the rules of remote work. The Marshal of the Sejm received the draft of the act amending the Polish Labor Code and certain other acts (print no. 2335) concerning precisely remote work. The purpose of this publication is to present the aforementioned draft of the act concerning remote work, as well as an analysis of the provisions introduced in the Polish Labor Code.

**Keywords:** Polish Labor Code, remote work, employer's obligations, occupational health and safety, anti-COVID law

**Słowa kluczowe:** Kodeks pracy, praca zdalna, obowiązki pracodawcy, BHP, ustawa antycovidowa

---

<sup>1</sup> Doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.

## 1. Wprowadzenie

Pandemia choroby nazwanej COVID-19 została ogłoszona przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) 11 marca 2020 r., gdy stało się już oczywiste, że nowy koronawirus może stać się źródłem choroby na całym świecie. Polski parlament wyprzedził działania WHO i już 2 marca 2020 r. wprowadzono w życie przepisy nowej ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>2</sup>, tzw. tarczy antykryzysowej. Praca zdalna jest jedną z instytucji wprowadzonych przez tarczę antykryzysową<sup>3</sup>. Pracodawcy ze względu na pandemię zdecydowali się na wprowadzanie zasad pracy zdalnej w swoich zakładach pracy. W Polsce na tej podstawie pracownicy wykonywali swoje obowiązki w urzędach państwowych oraz samorządowych, szkołach, przedszkolach oraz uczelniach wyższych, a także w wielu zakładach przemysłowych, w których obecność niektórych lub wszystkich pracowników w miejscu pracy nie była konieczna<sup>4</sup>. Należy tu podkreślić, na co zwraca również uwagę Leszek Mitrus, że jakkolwiek sama idea wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy nie jest nowością, ponieważ *de lege lata* Kodeks pracy zawiera przepisy dotyczące telepracy – Rozdział IIb „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy” (art. 67<sup>5</sup>–67<sup>17</sup> k.p.) szczegółowo określa warunki jej podejmowania i wykonywania<sup>5</sup>. Jednakże przepisy tarczy antykryzysowej wprowadziły zupełnie nową kategorię, określoną jako praca zdalna, której nie utożsamia się z obowiązującą w Kodeksie pracy<sup>6</sup> telepracą. Obowiązująca przesłanka regularności wykonywania pracy w formie telepracy budziła wiele wątpliwości interpretacyjnych. Powstawały pytania, czy owa regularność polega na świadczeniu telepracy w niektóre dni tygodnia lub niektóre tygodnie, przeplatane pracą w zakładzie pracy, czy też telepraca może być wykonywana codziennie np. jako część czasu pracy pracownika. Ponadto, jak pokazała praktyka, wymóg regularności oraz przeregulowania prawnego stanowił istotne ograniczenie dla upowszechnienia się tej formy wykonywania pracy i jej użyteczności, przez eliminację możliwości wykonywania telepracy w sposób nieregularny. Skutkiem tego było wykształcenie się nieuregulowanej prawnie, choć funkcjonującej z powodzeniem w praktyce tzw. pracy incydentalnej (*home office*) polegającej na świadczeniu przez pracownika pracy poza zakładem pracy (telepracy) w sposób okazjonalny<sup>7</sup>.

Pojawienie się rozbieżności w pojęciach telepracy i pracy zdalnej skłoniło parlamentarzystów do rozpoczęcia prac nad nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej. W dniu 7 czerwca 2022 r. na ręce Marszałek Sejmu złożony został przez Prezesa Rady

2 Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.

3 L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda — zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” t. LXI, nr 10/2020, s. 4.

4 Zob.: K. Ziółkowska, *Praca zdalna pracownika naukowego w pandemii COVID-19*, [w:] *National security in modern world, legal, technological and social aspects*, red. J. Mrozek, S. Banakh, S. Mazepa, Ełk 2021, s. 197.

5 L. Mitrus, *Praca zdalna...*, s. 4.

6 Ilekroć w tekście jest mowa o Kodeksie pracy, autorka ma na myśli ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2022 r. poz. 1510.

7 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 80.

Ministrów projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335. Projekt ten zawiera między innymi przepisy regulujące pracę zdalną (pracę na odległość). Treść projektu zmian w Kodeksie pracy (k.p.) w zakresie pracy zdalnej oraz ich uzasadnienie stanowią kanwę rozważań niniejszej publikacji.

## 2. Pojęcie pracy zdalnej oraz zasady wprowadzenia

Sytuacja związana z rozwojem pandemii COVID-19 zmuszała ustawodawcę do szybkich działań. Należy za Ludwikiem Florkiem powtórzyć, że przepisy regulujące pracę zdalną były przygotowywane w czasie pandemii z natury rzeczy pośpiesznie i lakonicznie. Tłumaczy to wiele związanych z nią niejasności<sup>8</sup>. Artykuł 3 ust. 1 ustawy COVID-19 uprawniał pracodawcę do polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej, ale ustawodawca nie zawarł w treści aktu definicji, którą można by określić mianem definicji legalnej<sup>9</sup>. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Zdecydował się zatem na użycie definicji nawiasowej, która jest elementem ubocznym przepisów merytorycznych. Zgodnie z wykładnią autorstwa Macieja Zielińskiego może ona pełnić rolę skrótu sytuacji odtworzonej z decyzji merytorycznej, ale także i równoważnika niektórych zwrotów<sup>10</sup>, jednakże Krzysztof Wojciech Baran i współautorzy podkreślają, że takie rozwiązanie rodzi kilka istotnych kwestii interpretacyjnych. W sferze tekstualnej przysmot pracy zdalnej ma:

- 1) praca wykonywana w celu przeciwdziałania COVID-19;
- 2) praca w ramach pracy określonej w umowie o pracę;
- 3) praca wykonywana przez czas oznaczony;
- 4) praca poza miejscem jej stałego wykonywania.

Każdy z tych elementów w większym lub mniejszym stopniu wymaga doprecyzowania<sup>11</sup>. Leszek Mitrus uważa, że konsekwencje przyjęcia tego przepisu są daleko idące. Przede wszystkim „praca zdalna” stała się nową instytucją prawa pracy oraz pojęciem języka prawnego. Autor dowodzi, że w języku prawniczym trafne będzie również określenie „praca na odległość” i wręcz postuluje, aby tych dwóch określeń używać zamiennie. Ustawodawca usankcjonował na czas z góry oznaczony możliwość wykonywania obowiązków pracowniczych poza siedzibą pracodawcy. Tak zdefiniowanej pracy zdalnej

<sup>8</sup> L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” t. 2 (19), Katowice 2021, s. 34.

<sup>9</sup> *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, red. K.W. Baran, D. Książek, W. Witoszko, [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0–3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, LEX [dostęp: 26 sierpnia 2022 r.].

<sup>10</sup> M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady. Reguły. Wskazówki*, Warszawa 2002, s. 193–195.

<sup>11</sup> K.W. Baran, *Komentarz do niektórych...*

nie można utożsamiać ani z telepracą uregulowaną w Kodeksie pracy, ani z *home office* będącym wytworem praktyki<sup>12</sup>.

Ustawodawca uchwalił treść definicji pracy zdalnej w art. 67<sup>18</sup> k.p. w następującym brzmieniu: „Praca 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 (praca zdalna)”<sup>13</sup>. Z treści artykułu wynika, iż miejsce wykonywania pracy na odległość nie musi znajdować się w miejscu zamieszkania pracownika, lecz lokalizacja ta musi być uzgodniona z pracodawcą, czyli przez niego zaakceptowana. Oznacza to, że pracownik nie będzie miał pełnej swobody w wyborze miejsca wykonywania pracy zdalnej (nie wolno mu będzie np. wyjechać do atrakcyjnej miejscowości, aby po pracy korzystać np. ze SPA, o ile pracodawca nie wyrazi na to zgody). Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną nie będzie można powierzyć prac:

- » szczególnie niebezpiecznych;
- » z zastosowaniem substancji szkodliwej dla zdrowia lub mieszaniny szkodliwej dla zdrowia, lub procesów technologicznych, których produktem może być taka substancja lub mieszanina;
- » w których wyniku następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- » związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących lub powodujących intensywne brudzenie<sup>14</sup>.

Po zmianach wprowadzonych w Kodeksie pracy wprowadzono trzy rodzaje pracy zdalnej:

- 1) całkowita, która będzie rozwiązaniem najbardziej zbliżonym do dotychczasowej telepracy, choć w przepisach o telepracy nie było wymogu, że musi być ona wyłączna;
- 2) częściowa, która będzie odpowiednikiem pracy zdalnej covidowej i różnych form pracy hybrydowej, które pojawiły się na rynku pracy w ostatnich latach;
- 3) okazjonalna, która będzie odpowiednikiem stosowanego w niektórych firmach benefitu w postaci tzw. *home office* (HO), czyli pracy świadczonej z domu na wniosek pracownika w związku z jego prywatną potrzebą<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> L. Mitrus, *Praca zdalna...*, s. 4.

<sup>13</sup> Rozdział IIc dodany ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 240), która weszła w życie 7 kwietnia 2023 r.; zob. też D. Makowski, *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 14; M. Gładoch, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2020, s. 11; A. Karasek, *Praca zdalna w trakcie pandemii*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej*, red. I. Mendryk, Warszawa 2021, s. 179; M. Sidor-Rządkowska, *Kształtowanie przestrzeni pracy: praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Warszawa 2021, s. 64; P. Matyjas-Łysakowska, *Podporządkowanie pracownika co do miejsca świadczenia pracy w pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 42; A. Daszczyńska-Ciborowska, *Polecenie pracy zdalnej*, [w:] red. M. Mędrala, *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2021, s. 30; *Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR + wzory do pobrania*, red. Ł. Prasolek, Warszawa 2023.

<sup>14</sup> M. Rycak, *Nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej*, „Edukacja Prawnicza” 2023, nr 2, s. 5–6.

<sup>15</sup> Ł. Prasolek, *Praca zdalna po zmianach w Kodeksie pracy*, C.H.Beck 2023, e-book.

W uzasadnieniu projektu podkreślono fakt, że „obecnie z pracy zdalnej, wprowadzonej regulacją szczególnie zawartą w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 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, 2120, 2133, 2262, 2269, 2317, 2368 i 2459 oraz z 2022 r. poz. 202, 218, 655 i 830), zwaną dalej »ustawą z dnia 2 marca 2020 r.«, chętnie korzystają pracodawcy i pracownicy. Taka forma wykonywania pracy w dobie pandemii COVID-19 jest istotna dla pracowników przede wszystkim ze względu na ograniczenie ryzyka zakażenia się wirusem SARS-CoV-2, a także ze względów rodzinnych (m.in. umożliwiała godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi w sytuacji, gdy dzieci oraz młodzież realizowały zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, to jest zdalnie, w miejscu zamieszkania). Dla pracodawców praca zdalna wiąże się z ograniczeniem ryzyka nieobecności w pracy pracownika, który miałby korzystać ze zwolnienia lekarskiego, a także miała znaczenie w razie nieobecności w pracy z powodu kwarantanny, umożliwiając tym samym kontynuowanie prowadzonej działalności (bez zakłóceń lub minimalizując możliwe zakłócenia)<sup>16</sup>. Z uzasadnieniem tym należy się w pełni zgodzić, przy czym należy dodać, że wykonywanie pracy zdalnej nie powinno być łączone jedynie z sytuacją zagrożenia dalszym rozwojem pandemii COVID-19 i kolejnymi wariantami tej choroby wywoływanymi nowymi mutacjami wirusa SARS-CoV-2 ani nawet z nieznanymi jeszcze lub pojawiającymi się nowymi chorobami zakaźnymi (np. małąpą ospą), ale powinno stać się jedną z form zatrudniania pracowników będących wysokiej klasy specjalistami w swoich dziedzinach, a nieposiadających możliwości migracji w celu podjęcia pracy u wybranego przez siebie pracodawcy, co stanowi jedno z podstawowych praw pracowniczych (swoboda wyboru pracy). Nie każda praca wymaga bowiem stałej obecności pracownika w zakładzie pracy, o ile zostałby on wyposażony w niezbędne narzędzia pracy (komputer z odpowiednim oprogramowaniem itp.).

Wnioskodawcy zmian w Kodeksie pracy zdają się podzielać przedstawiony wyżej postulat, ponieważ w dalszej części uzasadnienia wskazać można następujący fragment: „Skutkiem rozpowszechnienia pracy zdalnej oraz dostrzeżenia zalet takiej pracy przez obie strony stosunku pracy były także sygnały oraz postulaty napływające zarówno od pracowników, jak i od organizacji pracodawców, aby wprowadzić regulacje dotyczące pracy zdalnej jako rozwiązanie stałe, to jest w ramach k.p. W związku z tym, że praca zdalna jako rozwiązanie przewidziane w k.p. ma być rozwiązaniem do zastosowania w warunkach typowych, nie zaś jak obecnie – w warunkach nadzwyczajnych, w celu przeciwdziałania COVID-19, nie jest zasadne przeniesienie obecnych regulacji w tym zakresie, zawartych w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r., ale konieczne jest stworzenie nowych regulacji, które zabezpieczą interesy obu stron stosunku pracy<sup>17</sup>.”

Praca zdalna będzie polegała na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi zdalnemu materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych. Będzie on też zobowiązany do pokrycia

16 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 60.

17 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 60–61.

kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu lub w regulaminie<sup>18</sup>. Należy podkreślić, że wskazane rodzaje pracy zdalnej mogą być wdrożone w zakładzie pracy w formie regulaminu skonsultowanego z przedstawicielami pracowników lub porozumienia zawartego ze związkami zawodowymi. Z pracownikami zaś powinien być podpisany stosowny aneks do umowy o pracę. Trzeci rodzaj pracy zdalnej – okazjonalny – jest uprawnieniem pracowniczym, zatem nie jest wymagany w tym wypadku odrębny regulamin. Ustawodawca nie przewiduje żadnych zmian w treści umowy o pracę, a także w warunkach zatrudnienia. Natomiast pracodawca zobowiązany został do wdrożenia procedury ochrony danych osobowych i związanego z tym obowiązku potwierdzenia przez pracownika zapoznania się z procedurami RODO. W przypadku pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie ocena ryzyka zawodowego oraz informacja z zakresu BHP obowiązkowo musi być wdrożona zgodnie z przepisami art. 67<sup>31</sup> § 5 k.p. Natomiast szkolenie okresowe BHP nie jest w tym przypadku obowiązkowe. Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia materiałów i narzędzi pracy pracownikowi ani zwrotu kosztów za prąd oraz Internet. Praca zdalna okazjonalna może być świadczona w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Niewykorzystana liczba dni pracy zdalnej okazjonalnej nie przechodzi na rok następny. Przepisy Kodeksu pracy określają wymiar okazjonalnej pracy zdalnej w dniach. Brak jest przy tym regulacji analogicznej jak w przypadku przeliczania wymiaru urlopu wypoczynkowego wskazującej, że jeden dzień pracy zdalnej odpowiada ośmiu godzinom. W konsekwencji brak jest podstaw do przeliczenia wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej na godziny i udzielania jej pracownikom w wymiarze godzinowym. W związku z tym, mimo że przepisy wprowadzające okazjonalną pracę zdalną obowiązują od dnia 7 kwietnia 2023 r., pracownicy będą mogli świadczyć okazjonalną pracę zdalną w pełnym rocznym wymiarze, tj. przez 24 dni. W pełnym wymiarze będą mogli skorzystać również pracownicy podejmujący zatrudnienie w ciągu roku kalendarzowego. Pracownik może złożyć wniosek do pracodawcy o udzielenie możliwości skorzystania z pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie w formie pisemnej lub elektronicznej. Można w tym przypadku skorzystać z podpisu elektronicznego, niekwalifikowanego. W ten sposób prawidłowo zostanie odpowiednio udzielona zgoda pracownikowi na wykonywanie pracy zdalnej. Pracownik nie musi uzasadniać wniosku o okazjonalną pracę zdalną. Nie ma również roszczenia do pracodawcy o udzielenie zgody na pracę zdalną. Pracodawca może odrzucić wniosek pracownika, nie podając uzasadnienia swojej decyzji. Informacja o liczbie dni wykonywania takiej pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, powinna być zawarta w świadectwie pracy. Umożliwi to kolejnemu pracodawcy zatrudniającemu pracownika w tym samym roku kalendarzowym prawidłowe ustalenie pozostałego do wykorzystania wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej. Pracodawca może dobrowolnie zwrócić pracownikowi wykonującemu okazjonalną pracę zdalną koszty bezpośrednio związane z taką pracą pomimo braku ustawowego obowiązku. Wówczas takie koszty nie będą stanowiły przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 67<sup>25</sup> k.p.).

18 A. Kowarzyk, *Praca zdalna w Kodeksie pracy od jesieni?*, <https://kadry.infor.pl/> [dostęp: 26 sierpnia 2022 r.].



Należy dodać, że proponowane zmiany krytycznie oceniają eksperci Konfederacji Lewiatan. Ich zdaniem poprzednie rozwiązania wprowadzone ustawą covidową są jasne, dają elastyczność stronom umowy i – co najważniejsze – nie budziły większych kontrowersji. Zaproponowane przez rząd w Kodeksie pracy rozwiązania są bardziej złożone. Projektowane przepisy sformalizowały procedurę uzgadniania pracy zdalnej, jej oprzyrządowania i wymuszają na pracodawcach działania obejmujące BHP, także kwestię każdorazowego uzgadniania miejsca wykonywania tej pracy czy stworzenia odrębnych regulaminów<sup>19</sup>. Przy czym wnioskodawcy projektu zmian w k.p. podkreślają, że zgodnie z definicją pracy zdalnej zawartą w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie przez czas oznaczony pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. Praca zdalna była formą wykonywania pracy o charakterze nadzwyczajnym, wprowadzaną na czas oznaczony, aby realizować określony cel o charakterze publicznym, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19, co ma odzwierciedlenie w regulujących ją przepisach ww. ustawy szczególnej. Wprowadzony art. 67<sup>19</sup> § 1 k.p. reguluje tryb wprowadzenia pracy zdalnej dla pracownika. Zgodnie z zaproponowanym przepisem uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić albo przy zawieraniu umowy o pracę, albo też w trakcie zatrudnienia. Oznacza to, że bez względu na zaistniałą sytuację pracownik będzie mógł w dowolnym momencie wystąpić do pracodawcy o umożliwienie mu wykonywania pracy na odległość, a pracodawca nie będzie mógł odmówić pracy zdalnej m.in. rodzicom, którzy wychowują dziecko w wieku poniżej czterech lat, rodzicom i opiekunom opiekującym się osobą z niepełnosprawnością w rodzinie i kobietom w ciąży oraz pracownikom wymienionym w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy, czyli:

- » pracownikom rodzicom dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2020 r. poz. 1329), to jest zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
- » pracownikom rodzicom dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- » pracownikom rodzicom dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach prawa oświatowego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 z późn. zm.).

Pracodawca będzie mógł odrzucić wnioski o pracę zdalną, jeśli nie będzie możliwe jej wykonywanie ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Dodatkowo wiążący wniosek o wykonywanie pracy zdalnej będzie

<sup>19</sup> M. Lis, *Rząd wciska pracę zdalną w gorset przepisów. To zrodzi problemy*, „Business Insider” wydanie internetowe z dnia 7 lipca 2022 r. [dostęp: 26 sierpnia 2022 r.].

przysługiwał także pracownikom sprawującym opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku będzie zaś pracodawca zobligowany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie siedmiu dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

### 3. Obowiązki pracodawcy związane z pracą zdalną

Do Kodeksu pracy wprowadza się art. 67<sup>24</sup>, definiujący obowiązki pracodawcy związane z wykonywaniem przez podległych mu pracowników pracy na odległość. Wskazane zostały następujące obowiązki pracodawcy (art. 67<sup>24</sup> § 1) k.p.<sup>20</sup>

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3) pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 5 zdanie drugie;
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędną do wykonywania tej pracy.

Ze względu na wprowadzone zmiany to pracodawca będzie odpowiedzialny za zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Jednocześnie będzie także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą<sup>21</sup>. Wykorzystywanie przez pracownika własnych narzędzi i materiałów stanowi wyjątek od ogólnej

<sup>20</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2023 r. poz. 240, t.j., art. 67<sup>24</sup> § 1; Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 11.

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2023 r. poz. 240, t.j., art. 67<sup>24</sup> § 1 pkt 2; Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 88.



zasady i dlatego wymaga spełnienia odpowiedniej przesłanki. Ustawa nie wymaga, aby stanowiły one własność pracownika, jednak muszą być one we władaniu pracownika, oczywiście zgodnym z prawem. Narzędzia i materiały muszą spełniać wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego k.p.<sup>22</sup> Pracodawca ma także obowiązek pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. W przypadku energii elektrycznej nie ma wątpliwości, że wykonywanie pracy zdalnej z miejsca zamieszkania zwiększa wysokość rachunków za zużycie prądu po stronie pracownika, co wymaga odpowiedniej rekompensaty. Dyskusyjne jest natomiast pokrywanie kosztów usług telekomunikacyjnych, w tym przede wszystkim dostępu do Internetu, jeśli pracownik samodzielnie zapewnia dla potrzeb domowych i pokrywa koszt dostępu do takich usług<sup>23</sup>. Dla autorki niniejszego opracowania również nie ulega wątpliwości, że pracownik musi zostać przez pracodawcę wyposażony w niezbędne narzędzia do wykonywania pracy zdalnej. Przede wszystkim należy udostępnić pracownikowi sprzęt komputerowy (najczęściej jest to laptop o odpowiednich parametrach) z zainstalowanym oprogramowaniem niezbędnym dla określonych grup pracowniczych (np. arkusze kalkulacyjne dla księgowych, programy typu CAD dla konstruktorów itp.). Następnie pracodawca powinien zadbać o możliwości korzystania przez pracowników z zasobów przedsiębiorstwa (dostęp do baz danych, serwerów itp.) poprzez instalację VPN (*virtual private network*, wirtualną sieć prywatną), tak aby efektywność pracownika wykonującego pracę zdalną była taka sama, jak gdyby wykonywał ją w zakładzie pracy. Aby zapewnić pracodawcy stały kontakt z pracownikiem, pracodawca musi także zapewnić pracownikowi albo telefon, albo platformę komunikacyjną. W tym miejscu należy jednak krytycznie ocenić instalowanie tzw. programów szpiegujących, które mogą w pewnych okolicznościach naruszać prywatność pracownika, a tym samym stanowić narzędzie do zbyt daleko idącej kontroli.

W proponowanych zmianach w k.p. wprowadza się dodatkowo – zgodnie z postulatami organizacji pracodawców – przepis, zgodnie z którym obowiązek pokrycia przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz obowiązek wypłaty ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. W przepisach zostały określone przesłanki ustalania wysokości takiego ekwiwalentu lub ryczałtu<sup>24</sup>. Ekwiwalent dotyczy przypadku, w którym pracownik wykonuje pracę zdalną za pomocą własnych materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych. Ekwiwalent ten może być zastąpiony ryczałtem. Ryczałt może być również wypłacany zamiast pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi, w tym urządzeń technicznych, kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych, a także innych kosztów określonych w porozumieniu ze związkami, regulaminie, poleceniu albo porozumieniu

22 M. Gładoch, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, Legalis [dostęp: 29 maja 2023 r.].

23 *Komentarz do art. 67<sup>24</sup> k.p.*, red. A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, Legalis [dostęp: 29 maja 2023 r.].

24 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2023 r. poz. 240, t.j., art. 67<sup>24</sup>; § 1 pkt 3 i 4. Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 88.

z pracownikiem<sup>25</sup>. Obowiązek zwrotu kosztów ponoszonych przez pracownika wykonującego pracę zdalną jest w opinii autorki niniejszych rozważań bardzo istotną kwestią. Należy bowiem podkreślić, że gospodarstwa domowe w okresie lockdownu, gdy wszyscy członkowie rodziny wykonywali pracę zdalną (a dzieci były zmuszone do nauki zdalnej), odnotowywały dużo większe zużycie energii elektrycznej, a także ciepła, których to kosztów nie ponoszono by, gdyby nauka i praca odbywały się poza miejscem zamieszkania. Takie zwiększone koszty, obciążające domowy budżet, stanowią przeszkodę w podjęciu decyzji o pracy zdalnej. W sytuacji gdy pracodawca pokrywa te koszty, to na podstawie rachunków czy też w formie ryczałtu zostaje wyeliminowana największa dolegliwość związana z pracą na odległość.

Należy jeszcze wspomnieć o kolejnym obowiązku pracodawcy, który jest zawarty w treści art. 67<sup>29</sup> k.p. Nałożony został na pracodawcę zakaz dyskryminacji pracowników wykonujących pracę zdalną w § 1 powyższego artykułu, który zakazuje pracodawcy traktowania mniej korzystnie pracownika wykonującego pracę zdalną w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej. Regulacja została powtórzona w brzmieniu stosowanym do telepracy. Obawa przed nierównym traktowaniem lub dyskryminacją wynika z charakteru pracy, która jest świadczona poza zakładem pracy. Sposób świadczenia pracy różni się od tradycyjnej formy, stąd też obawa przed nieuprawnionym różnicowaniem praw pracowników świadczących pracę zdalnie względem reszty zatrudnionych<sup>26</sup>. Z kolei w § 2 mowa jest o tym, że pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy. Propozycja zawarta w tym artykule normuje zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną, jak również pracownika, który odmówił wykonywania pracy zdalnej – sformułowany w podobny sposób jak w przypadku zakazu dyskryminacji telepracownika, jednakże z uwzględnieniem odrębności związanych z wykonywaniem pracy przez pracownika poza zakładem pracy (np. obiektywna niemożność korzystania z tzw. owocowych piątków czy innych bonusów). Mimo iż przepis art. 11<sup>3</sup> k.p. zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu z każdej przyczyny, a określony w nim katalog przesłanek dyskryminacyjnych jest otwarty, projektodawca zdecydował o zawarciu regulacji zakazującej dyskryminacji także w projektowanych przepisach dotyczących pracy zdalnej wskutek postulatów strony związkowej, dla której taka norma stanowi dodatkową regulację ochronną pracownika wykonującego pracę zdalną<sup>27</sup>. Postulowany przepis wydaje się być słuszny, chociaż dyskusyjne jest tworzenie odrębnego artykułu, co uzasadnić można jedynie tym, że na potrzeby regulacji zasad wykonywania pracy zdalnej stworzono odrębny rozdział Kodeksu pracy. Podobne rozwiązanie zastosowane było w rozdziale II b Kodeksu pracy, poświęconemu pracownikom zatrudnionym w formie telepracy. Krzysztof Walczak wskazywał, że mimo umiejscowienia telepracy w Kodeksie pracy – co oznacza,

25 *Komentarz do art. 67<sup>24</sup> k.p.*, red. A. Sobczyk...

26 M. Gładoch, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości...*

27 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 88.

iz znajdują do niej bezpośrednio zastosowanie zasady ogólne prawa pracy – ustawodawca wprowadził dodatkowe gwarancje dotyczące zakazu dyskryminacji w stosunku do osób ją wykonujących. Podobnie wzmocnione gwarancje w tym względzie wynikają z regulacji europejskich, a konkretnie z pkt 4 i 11 ramowego porozumienia w sprawie telepracy z dnia 16 lipca 2002 r., i chociaż Polska nie miała obowiązku uchwalania takich regulacji, zostały one wprowadzone do Kodeksu pracy<sup>28</sup>. Dyskryminacja pracownika, a w szczególności pomijanie takiej osoby w premiowaniu lub awansie tylko dlatego, że wykonuje on pracę poza siedzibą pracodawcy, jest bowiem szczególnie dokuczliwa. O tym, czy pracownikowi wykonującemu pracę na odległość należy się premia, inny dodatek do wynagrodzenia, bonus (o ile nie wymaga on stałej obecności pracownika w zakładzie pracy) czy też awans, decydować winny jego osiągnięcia oraz wywiązywanie się z obowiązków. Wprowadzenie przepisów zabraniających dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną wydaje się jednak konieczne z uwagi na to, że przy wykonywaniu pracy w sposób zdalny powstaje wiele różnych problemów oraz trudności związanych z równym traktowaniem pracownika. Niewątpliwie praca zdalna wykonywana chociażby przez część pracowników wymaga od pracodawcy zachowania szczególnej ostrożności w tym zakresie. Wszyscy pracownicy powinni mieć bowiem równy dostęp do siedziby pracodawcy, a także do organizowanych przez niego szkoleń oraz wydarzeń towarzyskich czy kulturalnych. Dystans dzielący na co dzień pracownika zdalnego od siedziby pracodawcy jest z pewnością znacznym utrudnieniem, ale trudno byłoby go traktować jako uzasadnioną przyczynę nierównego traktowania<sup>29</sup>. Porównując zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego telepracę z pracownikiem pracującym na odległość, należy zwrócić uwagę na fakt, że mimo znacznych podobieństw obie te formy pracy są różne. Telepracownik nie zawsze wykonywał taką samą pracę, jak pracownik będący w siedzibie zakładu pracy. Na przykład pewne zmiany dotyczyły jedynie pracowników wykonujących pracę w siedzibie pracodawcy (w tzw. trybie stacjonarnym), a nie dotyczyły one telepracowników i w związku z czym jedynie ci pierwsi byli kierowani na szkolenia. Taka sytuacja nie stanowiła podstawy do oskarżenia o dyskryminację. Pracownicy wykonujący pracę na odległość są w innej sytuacji. Najczęściej wykonują oni dokładnie taką samą pracę, jak zatrudnieni na identycznych stanowiskach pracownicy stacjonarni, a tym samym przysługują im takie same prawa, w tym udział w szkoleniach, seminariach czy webinarach bez względu na miejsce ich odbywania. Pracownik zdalny musi zostać przez pracodawcę poinformowany o takich wydarzeniach.

#### 4. Praca zdalna a przestrzeganie zasad BHP

Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>30</sup> gwarantuje dbałość o bezpieczne i higieniczne warunki pracy w przepisie art. 65 ust. 1: „Każdy ma prawo do bezpiecznych

<sup>28</sup> K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3, s. 120.

<sup>29</sup> M. Matuszak, *Problematyka dyskryminacji pracowników w pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

<sup>30</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. nr 114, poz. 946.

i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa”. Przepis art. 207 działu dziesiątego Kodeksu pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, o bardzo rozbudowanej treści normatywnej, jest kluczową normą, na której opiera się polskie prawo ochrony pracy. Określa bowiem przedmiot, zakres zastosowania oraz charakter odpowiedzialności pracodawcy w sferze BHP (§ 1 i 2<sup>1</sup>), istotę generalnego obowiązku pracodawcy w tym przedmiocie (§ 2) oraz podnosi do rangi obowiązku podstawowego powinność własnej edukacji w zakresie ochrony pracy przez pracodawców i osoby kierujące pracownikami (§ 3). Treść tej normy jest fundamentalna nie tylko dla typowych stosunków pracy, ale także dla uregulowanych form nietypowego zatrudnienia pracowniczego (zatrudnienie w formie telepracy – art. 67<sup>5</sup>–67<sup>17</sup> k.p.; zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy art. 29<sup>2</sup> k.p.; zatrudnienie tymczasowe – ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>31</sup>), jak również dla różnych stosowanych w praktyce form tzw. podwykonawstwa<sup>32</sup>. W przypadku pracy zdalnej powinna również być respektowana ogólna zasada wynikająca ze stosunku pracy, w której myśl to pracodawca ma stworzyć pracownikowi warunki organizacyjne i techniczne umożliwiające świadczenie pracy. Tak jak podkreślano w doktrynie w odniesieniu do telepracy, tak też obecnie w stosunku do pracy zdalnej wypada podkreślić, że organizacja miejsca pracy zdalnej zgodnie z przepisami BHP oraz zapewnienie koniecznych do świadczenia pracy sprzętów i urządzeń zawsze powinny spoczywać na pracodawcy<sup>33</sup>.

W projekcie zmian w Kodeksie pracy w związku z uregulowaniem zagadnień pracy zdalnej tematyka bezpieczeństwa i higieny pracy nie została pominięta. Przepisy BHP przy pracy zdalnej reguluje proponowany art. 67<sup>31</sup> k.p. Praca zdalna musi się odbywać w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Pracodawca bowiem zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej oraz Kodeksu pracy jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Obowiązek ten należy stosować odpowiednio do zmienionych okoliczności związanych z wykonywaniem pracy w formie zdalnej (tj. poza zakładem pracy, a więc np. w miejscu zamieszkania pracownika, na które pracodawca nie może władczo oddziaływać). Ze względu na specyfikę pracy zdalnej szczególne znaczenie ma więc współdziałanie pracowników i pracodawców<sup>34</sup>. Pracodawca, wyłącznie ze względu na specyfikę pracy zdalnej, został jednakże zwolniony z: obowiązku współpracy pracodawców w zakresie BHP, w przypadku gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców; obowiązków związanych z udzielaniem pierwszej pomocy; obowiązku zorganizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy

31 Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. z 2019 r. poz. 1563, z 2023 r. poz. 641, t.j.

32 T. Wyka, *Komentarz do art. 207 K.p.*, [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114–304(5)*, wyd. V, Warszawa 2020.

33 I. Gredka-Ligarska, *Bezpieczeństwo i higiena pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.

34 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 91.

i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem; obowiązku dotyczącego budowy lub przebudowy zakładu; obowiązku związanego z zapewnieniem pomieszczenia pracy odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników; obowiązku dotyczącego zapewnienia posiłków profilaktycznych i napojów oraz obowiązku w zakresie zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych i dostarczenia niezbędnych środków higieny osobistej<sup>35</sup>. Zwraca się jednak uwagę na istotną różnicę w wykonywaniu pracy zdalnej: władztwo pracodawcy co do miejsca wykonywania pracy stacjonarnej jest niekwestionowane, pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Natomiast miejsce wykonywania pracy na odległość wybiera sam pracownik i jedynie uzgadnia je z pracodawcą. Tym samym pracodawca nie ma możliwości wpływania na warunki wykonywania pracy np. w miejscu zamieszkania pracownika.

Przepisy regulujące pracę zdalną cechuje więc pewna odrębność w stosunku do klasycznego modelu stosunku pracy. Treść art. 207 k.p. ustanawia ogólną podstawową normę, zgodnie z którą pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Norma ta dotyczy jednak zakładu pracy. Poza zakładem pracy norma art. 207 k.p. musi być natomiast odpowiednio stosowana. O ile w miejscu publicznym lub na terenie zakładu innego pracodawcy nie powoduje to problemów, w odniesieniu do miejsca zamieszkania takie podejście jest niezbędne. Przepis prawa powszechnie obowiązującego nie może bowiem nakładać na pracodawcę obowiązków, które są niemożliwe do spełnienia lub wykraczają poza zakres jego władczego oddziaływania. Z tego powodu część przepisów k.p. w stosunku do pracy zdalnej została wyłączona, a część należy odpowiednio stosować<sup>36</sup>. Pracodawca nie ma możliwości ingerowania w wyposażenie mieszkania pracownika, tak by miejsce wykonywania pracy było zgodne z jego oczekiwaniami, ponieważ stanowiłoby to naruszenie prywatności. Z drugiej jednak strony to sam pracownik powinien tak dostosować miejsce pracy, aby było ono możliwie jak najbardziej ergonomiczne i o warunkach możliwie zbliżonych do tych, jakie pracodawca zapewnia pracownikom stacjonarnym. W przypadku pracy zdalnej obowiązki nałożone na pracodawcę przez art. 207 k.p. muszą być przez niego co do zasady realizowane, ale z uwzględnieniem specyfiki pracy zdalnej, tzn. że niektóre obowiązki (np. utrzymanie miejsca pracy zdalnej w czystości) realizuje pracownik<sup>37</sup>. Ustawa nakłada jednak jeszcze inne obowiązki, których celem jest dbałość o właściwy stan BHP w miejscu świadczenia pracy zdalnej. Pracownik przed rozpoczęciem pracy zdalnej jest obowiązany złożyć oświadczenie (oświadczenie to może być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej), że:

- 1) zapoznał się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania;

35 M. Gładoch, *Komentarz do art. 67<sup>31</sup> k.p.*, [w:] *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023.

36 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 92.

37 Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335, s. 93.



2) na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Niezwyczajnie ważnym aspektem, o którym warto wspomnieć, jest ocena ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną. Na podstawie art. 226 k.p. „pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami”.

Dodatkowo zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 sierpnia 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>38</sup> w § 39 pkt 1: „Pracodawca jest obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach, oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko”. W ustawie wymaga się, aby przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną pracodawca uwzględnił w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz jej uwarunkowania psychospołeczne<sup>39</sup>. Obowiązkiem pracodawcy jest konieczność opracowania informacji dla pracownika pracującego zdalnie, która powinna zawierać:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Ustawodawca jednocześnie zastanawiał się nad aspektem wypadku przy pracy w wykonywaniu pracy zdalnej przez pracownika w miejscu zamieszkania. Tematyka ta była szczególnie interesująca w przypadku wykonywania pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19. Państwowa Inspekcja Pracy zarejestrowała kilka niebezpiecznych zdarzeń, które miały miejsce w środowisku domowym, np. oparzenie się przez pracownika gorącą wodą<sup>40</sup>. Definicję wypadku przy pracy zawiera art. 3 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>41</sup>, zgodnie z którym „za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;

38 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 sierpnia 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. z 2003 r. poz. 1650 ze zm., t.j.

39 M. Gładoch, *Komentarz...*

40 Zob. M. Gładoch, *Prawo pracodawcy do kontroli pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 7, s. 6; też J. Żołyński, *Wypadek przy pracy a praca zdalna*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, s. 164.

41 Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz.U. z 2022 r. poz. 2189, t.j.



- 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy”.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest podjęcie niezbędnych działań w sytuacji, gdy na terenie zakładu pracy dojdzie do wypadku przy pracy. Działania te mają wyeliminować lub ograniczyć zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym, ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. W celu zbadania, czy doszło do wypadku przy pracy zgodnie z procedurą, pracodawca powołuje zespół wypadkowy, który zobowiązany jest do dokonania oględzin miejsca wypadku, w tym stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych, a także zbadania warunków wykonywania pracy i innych okoliczności, które mogły mieć związek z badanym zdarzeniem. Obecnie, gdy dojdzie do wypadku, zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę ma obowiązek ustalić jego okoliczności i przyczyny, sporządzić protokół z takiego zdarzenia i przechowywać go przez 10 lat oraz podjąć środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości. Ponadto pracodawca ma obowiązek niezwłocznie zgłosić okręgowemu inspektorowi pracy i prokuratorowi każdy wypadek ze skutkiem śmiertelnym lub ciężkim oraz wypadek zbiorowy. Pracodawca zobowiązany jest również do prowadzenia rejestru wypadków przy pracy. Kodeks pracy zawiera w tym zakresie uregulowanie szczególne. Przewiduje ono, że oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego<sup>42</sup>. W razie zaistnienia wypadku przy pracy w domu konieczne jest przeprowadzenie postępowania powypadkowego. Jego celem jest:

- 1) dokonanie kwalifikacji prawnej zdarzenia;
- 2) ustalenie, czy istnieją okoliczności wyłączające uprawnienia poszkodowanego do świadczeń odszkodowawczych;
- 3) określenie środków i wniosków prewencyjnych, tj. przedsięwzięć mających na celu niedopuszczenie do podobnych zdarzeń wypadkowych w przyszłości;
- 4) sporządzenie w razie potrzeby szkicu lub fotografii miejsca wypadku;
- 5) wysłuchanie wyjaśnień poszkodowanego – jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- 6) zebranie informacji dotyczących wypadku od świadków;
- 7) zasięgnięcie opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów – w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- 8) zebranie innych dowodów dotyczących wypadku;
- 9) dokonanie prawnej kwalifikacji wypadku – zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- 10) określenie środków profilaktycznych oraz wniosków, w tym wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości (art. 67<sup>31</sup> § 10 k.p.). Pracodawcy powinni stworzyć u siebie odpowiednie

<sup>42</sup> M. Gładoch, *Komentarz...*

procedury postępowania w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy podczas wykonywania pracy w systemie zdalnym. Taka regulacja będzie stanowiła jasne postępowanie w takich sytuacjach dla pracodawcy, a także i pracownika. Pracodawca powinien rozpatrywać wszystkie zgłoszenia od pracowników wykonujących pracę zdalną w miejscu zamieszkania.

## 5. Podsumowanie

Pandemia COVID-19 nie wywołuje już tak dużego niepokoju, jak w początkowym okresie (tj. w latach 2019–2020). Tym niemniej zarówno pracownicy, jak i pracodawcy doceniają zalety pracy zdalnej. Instytucja pracy zdalnej miała być tymczasowym rozwiązaniem mającym w zamyśle ustawodawcy zahamować rozprzestrzenianie się groźnego patogenu, stała się jednak normalną formą świadczenia pracy. Nie ulega zatem wątpliwości, że zmiany w Kodeksie pracy zmierzające do uregulowania świadczenia pracy na odległość były konieczne. Kierunki nowelizacji proponowane w ustawie o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk 2335, która została omówiona w niniejszym artykule, wydają się właściwe. Przede wszystkim została uregulowana sama forma nawiązywania stosunku pracy polegającego na wykonywaniu pracy na odległość. Inicjatywa świadczenia takiej pracy może wyjść od pracownika, a nie pozostawać jedynie w gestii pracodawcy. Ponadto pracownik nie jest pozbawiony możliwości przebywania na terenie zakładu pracy, może w dowolny sposób kształtować harmonogram pracy (np. tylko zdalnie lub hybrydowo w różnych konfiguracjach). Projektowana nowelizacja k.p. wprowadza też zakaz dyskryminacji w związku z wykonywaniem bądź odmową wykonywania pracy na odległość. Nie można jednakże nie wspomnieć o krytyce dotyczącej regulacji pracy zdalnej ze strony organizacji zrzeszających pracodawców. Z jednej strony można usłyszeć głosy o konieczności uproszczenia i zderegulowania prawa pracy, z drugiej strony problem stanowił krótki okres *vacatio legis*. Regulacja pracy zdalnej była wyczekiwana przez wiele organizacji zatrudniających pracowników, pracodawców, a także samych pracowników.

## Bibliografia

### Literatura

- Daszczyńska-Ciborowska A., *Polecenie pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.
- Florek L., *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” t. 2 (19), 2021.
- Głądoch M., *Prawo pracodawcy do kontroli pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 7.
- Głądoch M., *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Warszawa 2020.
- Głądoch M., *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa 2023.
- Gredka-Ligarska I., *Bezpieczeństwo i higiena pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.
- Karasek A., *Praca zdalna w trakcie pandemii*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej*, red. I. Mendryk, Warszawa 2021.
- Komentarz do art. 6724 k.p., red. A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023.
- Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, red. K.W. Baran, D. Książek, W. Witoszko, [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0–3.0. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Kowarzyk A., *Praca zdalna w Kodeksie pracy od jesieni?*, <https://kadry.infor.pl/>, 2022.
- Lis M., *Rząd wciska pracę zdalną w gorset przepisów. To zrodzi problemy*, „Business Insider”, wydanie internetowe z dnia 7 lipca 2022 r.
- Makowski D., *Kilka uwag o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.
- Matuszak M., *Problematyka dyskryminacji pracowników w pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.
- Matyjas-Łysakowska P., *Podporządkowanie pracownika co do miejsca świadczenia pracy w pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021.
- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda — zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” t. LXI, 2020, nr 10.
- Prasolek Ł., *Praca zdalna po zmianach w Kodeksie pracy*, [b.m.] 2023.
- Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR + wzory do pobrania*, red. Ł. Prasolek, Warszawa 2023.
- Rycak M., *Nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej*, „Edukacja Prawnicza” 2023, nr 2.
- Sidor-Rządkowska M., *Kształtowanie przestrzeni pracy: praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Warszawa 2021.
- Walczak K., *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3.

- Wyka T., *Komentarz do art. 207 K.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5)*, wyd. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Zieliński M., *Wykładnia prawa. Zasady. Reguły. Wskazówki*, Warszawa 2002.
- Ziółkowska K., *Praca zdalna pracownika naukowego w pandemii COVID-19*, [w:] *National security in modern world, legal, technological and social aspects*, red. J. Mrozek, S. Banakh, S. Mazepa, Ełk 2021.
- Żołyński J., *Wypadek przy pracy a praca zdalna*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrała, Warszawa 2021.

## Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. nr 114, poz. 946.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2022 r. poz. 1510.
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz.U. z 2022 r. poz. 2189, t.j.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. z 2019 r. poz. 1563, z 2023 r. poz. 641, t.j.
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2020 r. poz. 374, ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 sierpnia 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. z 2003 r. poz. 1650 ze zm., t.j.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. z 2009 r. poz. 870.
- Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk 2335.