

# UREGULOWANIA PRAWNE PRACY ZDALNEJ

## Streszczenie

Niniejsza praca porusza problematykę instytucji pracy zdalnej, która została wprowadzona do kodeksu pracy na mocy Ustawy z dnia 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Przepisy pracy zdalnej w dużej mierze opierają się na uchylonych już kodeksowych regulacjach dotyczących telepracy. W związku z poruszonym tematem pracy przedstawiono ustawową definicję pracy zdalnej oraz dokonano analizy elementów składających się na tę definicję. Następnie przedstawiono oraz omówiono tryby wprowadzenia pracy zdalnej oraz kwestię ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej. Ponadto, zwrócono uwagę, iż mimo, że pracownik wykonujący pracę zdalną, świadczy swoje obowiązki w miejscu przez siebie wskazanym, które zazwyczaj mieści się poza zakładem pracy, to jednak nie zwalania to pracodawcy z obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W pracy poruszono także kwestię przeprowadzenia przez pracodawcę kontroli w miejscu świadczenia pracy zdalnej. W zakończeniu rozdziału przedstawiono założenia okazjonalnej pracy zdalnej, podkreślając, iż z racji jej incydentalnego charakteru, większość przepisów regulujących pracę zdalną nie ma zastosowania do tej formy świadczenia pracy zdalnej. Rozważania na temat niniejszej pracy zostały oparte na analizie aktów prawnych, dorobku doktryny oraz orzecznictwa sądowego.

**Słowa kluczowe:** praca zdalna, nowelizacja kodeksu pracy, prawo pracy, stosunek pracy, pracownik, pracodawca

## Abstract

This thesis deals with the issue of the remote work institution, which was introduced into the Labor Code by the Act of 1.12.2022 amending the Act – Labor Code and some other acts. The legal provisions of remote work are largely based on the already repealed Code regulations on telework. In connection with the topic of the thesis, the legal definition of remote work was presented and the elements comprising this definition were analyzed. Then, the modes of introduction of remote work and the issue of establishing the rules for performing remote work were presented and discussed. In addition, it was noted that although an employee performs remote work at a place indicated by him, which is usually located outside the workplace, this does not relieve an employer from obligations to provide the employee with safe and hygienic working conditions. Moreover, the thesis also raises the issue of conducting an inspection by the employer at the place of remote work. The chapter concludes with the assumptions of occasional remote work, emphasizing that due to its incidental nature, most of the regulations governing remote work do not apply to this form of remote work. The considerations of this thesis were based on an analysis of legal acts, doctrine and judicial decisions.

**Keywords:** remote work, labor code amendment, labor law, employment relationship, employee, employer

---

<sup>1</sup> mgr, a.wieliczuk@dyd.akademiabialska.pl, ORCID <https://orcid.org/0009-0003-1462-3794>

## Wstęp

Ustawa z dnia 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziły do Kodeksu pracy przepisy regulujące wykonywanie pracy zdalnej oraz uprawnienie do prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu<sup>2</sup>. Przepisy umożliwiające badanie pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu weszły w życie 21 lutego 2023 r., z kolei regulacje dotyczące pracy zdalnej weszły w życie 7 kwietnia 2023 r. Wprowadzenie do kodeksu pracy przepisów regulujących zasady wykonywania pracy zdalnej uznano jako jedną z najbardziej wyczekiwanych nowelizacji w obszarze prawa pracy. Warto podkreślić, że po raz pierwszy praca zdalna (z definicji) została określona w związku z problematyką wykonywania pracy poza zakładem pracy z powodu rozprzestrzeniania się pandemii COVID-19. Wówczas normował ją, obecnie uchylony, art. 3 ustawy z dnia 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>3</sup>. Przedstawiciele doktryny<sup>4</sup> słusznie zauważają, iż na uregulowania kodeksowej instytucji pracy zdalnej miały wpływ, jak dotąd trzy formy świadczenia pracy w formule zdalnej:

- instytucja telepracy, która przed uchycieniem na rzecz pracy zdalnej mieściła się w rozdziale IIb kodeksu pracy<sup>5</sup>;
- nieuregulowana ustawowo, choć od wielu lat powszechnie stosowana w praktyce instytucja home office (home working) polegająca na okazjonalnym wykonywaniu pracy z domu; najczęściej traktowana jako swego rodzaju przywilej pracownika;
- instytucja pracy zdalnej uregulowana w art. 3 ustawy z dnia 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy-Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 240), art. 1.

<sup>3</sup> Unterschütz, J. (2021). Praca zdalna. W: M. Mędrala (red.). *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*. Warszawa: LEX/el.

<sup>4</sup> Mędrala, M. (2022). *Nowe zasady pracy zdalnej – nowelizacja kodeksu pracy*. Warszawa: LEX/el.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).

<sup>6</sup> 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 (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.), art. 3.

## Definicja pracy zdalnej

Definicja legalna pracy zdalnej została uregulowana w artykule (dalej, jako: art.) 67<sup>18</sup> kodeksu pracy (dalej, jako: k.p.)<sup>7</sup>. Stanowi on, iż pracę zdalną należy rozumieć jako pracę, która 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. Analizując powyższy przepis należy zauważyć, iż pracownik może świadczyć pracę zdalną zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy, tzn. pracownik ma prawo wykonywać pracę w formie zdalnej w pewne dni, a w pozostałe może wykonywać pracę stacjonarnie, tj. tradycyjnie. W ten sposób pracownik uzyskuje ustawowe prawo świadczenia pracy zdalnej całkowicie (regularnie) bądź częściowo (hybrydowo). Możliwości takiej nie miał pracownik świadczący telepracę z racji, iż jedną z decydujących cech tej instytucji była regularność świadczenia pracy poza zakładem pracy<sup>8</sup>.

## Miejsce wykonywania pracy zdalnej

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika (...). Z powyższej ustawowej definicji pracy zdalnej wynika, iż miejsce wykonywania pracy zdalnej zawsze stanowi miejsce wskazane przez pracownika, a następnie uzgodnione z pracodawcą, tj. zaakceptowane przez niego. Przepisy nie zezwalają na całkowitą swobodę wyboru przez pracownika miejsca wykonywania pracy zdalnej, tj. bez uzgodnienia tego miejsca z pracodawcą, choć pierwszeństwo wskazania przysługuje pracownikowi, a nie pracodawcy. Wskazanie przez ustawodawcę powyższej kolejności jest ważne, gdyż nie rodzi wątpliwości, które pojawiały się przed wprowadzeniem instytucji pracy zdalnej, tj. do której ze stron stosunku pracy, tj. pracownika czy pracodawcy należy decyzja co do wyboru miejsca świadczenia pracy zdalnej. Ponadto, kolejność ta jest kluczowa w rozumieniu, kiedy pracownik świadczy pracę w formie zdalnej, a kiedy w formie tradycyjnej<sup>9</sup>. Słusznie wskazuje M. Mędrala, iż „pracownik,

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>18</sup>.

<sup>8</sup> Baranowska, I. (2021). *Nowelizacja kodeksu pracy - praca zdalna i badanie trzeźwości pracowników*. Warszawa: LEX/el.

<sup>9</sup> Marciniak, J. (2023). *Praca zdalna i hybrydowa. Aspekty organizacyjne i prawne*. Warszawa: LEX/el.

który całość lub część swoich obowiązków służbowych wykonuje poza zakładem pracy, nie będzie pracownikiem wykonującym pracę zdalną, jeśli jego miejsce świadczenia pracy zostało wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem (w umowie o pracę) lub zostało wskazane doraźnie na mocy polecenia pracodawcy (np. polecenie pracownikowi odbycia podróży służbowej)<sup>10</sup>. Wobec tego mamy do czynienia z sytuacją, w której to nie pracownik wskazuje miejsce świadczenia pracy, ale obie strony stosunku pracy, tj. pracownik i pracodawca porozumiewają się co do niego w umowie o pracę. Ponadto, status pracownika zdalnego nie będzie przysługiwał pracownikowi odbywającemu podróż służbową (bez względu na czas jej odbywania) z racji, iż tak jak w sytuacji powyższej pracownik nie będzie miał prawa wskazania miejsca pracy, ale miejsce to będzie określone przez pracodawcę w poleceniu odbycia podróży służbowej. Co więcej, analizując przepis art. 67<sup>18</sup> k.p. warto zauważyć, iż status pracownika zdalnego nie będzie przysługiwał pracownikom mobilnym, których miejsce pracy jest co do zasady ruchome, a specyfika pracy polega na ciągłym przemieszczaniu się poza zakładem pracy.

Miejscem, w którym pracownik świadczy pracę zdalną na mocy regulacji art. 67<sup>18</sup> k.p. może być miejsce jego zamieszkania, jak również każde inne miejsce, o ile zostało one uzgodnione z pracodawcą. Ponadto, przedstawiciele doktryny<sup>11</sup> słusznie zauważają, iż ustawodawca nie zakazuje świadczenia pracy zdalnej w różnych miejscach, o ile każdorazowo miejsce takie będzie uzgodnione z pracodawcą. Nałożenie na pracownika ustawowego obowiązku każdorazowego uzgodnienia z pracodawcą miejsca wykonywania pracy zdalnej jest umotywowane między innymi sytuacjami, które występowały podczas pandemii, kiedy niejednokrotnie pracodawca nie wiedział, w jakim miejscu pracownik wykonuje *pracę zdalną* (z racji, iż w ustawie z dnia 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych nie istniała regulacja zobowiązująca pracownika do informowania pracodawcy o miejscu wykonywania pracy zdalnej)<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Mędrala, M. (2022). *Nowe...*, op. cit.

<sup>11</sup> Maniewska, E., Jaśkowski, K. (2023). *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*. Warszawa: LEX/el.

<sup>12</sup> <https://www.prawo.pl/kadry/praca-zdalna-czy-pracownik-moze-wyjechac-za-granice-i-tam,506709.html> (dostęp 27.06.2023).

## Tryby wprowadzenia pracy zdalnej – art. 67<sup>19</sup> k.p.

Pracownik i pracodawca mogą uzgodnić, iż praca będzie wykonywana w formie zdalnej zarówno<sup>13</sup>:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę bądź
- 2) w trakcie zatrudnienia:
  - z inicjatywy pracodawcy,
  - na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej,
  - na polecenie pracodawcy (polecenie pracy zdalnej będzie mogło być wydane w formie dowolnej).

Decyzja o świadczeniu pracy zdalnej będzie mogła zostać podjęta zarówno w momencie zawierania umowy o pracę, jak również w trakcie zatrudnienia. Z kolei, jeśli strony zawartego już stosunku pracy zdecydują się na pracę zdalną podczas zatrudnienia, uzgodnienia takie może nastąpić zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej bądź to pracodawca może polecić pracownikowi świadczenie pracy w formule zdalnej. Wobec takiej regulacji art. 67<sup>19</sup> k.p. należy zauważyć, iż przepis ten stwarza dużą elastyczność odnośnie rozpoczęcia, jak i zakończenia świadczenia pracy w formie zdalnej (elastyczność w kwestii zakończenia świadczenia pracy w formie zdalnej zostanie omówione w dalszej części rozdziału). Pierwszy tryb wprowadzenia pracy zdalnej, tj. uzgodnienie świadczenia pracy zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę nie budzi większych wątpliwości. Jeżeli strony uzgodnią warunki wykonywania pracy zdalnej w umowie o pracę, to będzie to stanowiło istotny warunek pracy ustalony zgodnie z zasadą swobody umów, a miejsce wykonywania pracy zdalnej zostanie określone w umowie o pracę. Z kolei, jeśli jedna bądź obie strony stosunku pracy wyjdą z inicjatywą zmiany miejsca wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, to będzie to wymagało od stron zmiany postanowień umowy o pracę na podstawie porozumienia zmieniającego (jeśli obie strony stosunku pracy wyrażą zgodę na zmianę miejsca świadczenia pracy zdalnej) bądź wypowiedzenia zmieniającego (jeśli to pracodawca inicjuje chęć dokonania zmiany warunków pracy pracownika)<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>19</sup>.

<sup>14</sup> Głądoch, M. (2023). *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*. Warszawa: Legalis/el.

## **Wprowadzenie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia z inicjatywy pracodawcy**

Jak zauważono powyżej uzgodnienie stron stosunku pracy w kwestii świadczenia przez pracownika pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia może nastąpić między innymi z inicjatywy uznawanej w literaturze jako silniejszej strony stosunku pracy, tj. pracodawcy. “W praktyce często to pracodawcy jako pierwsi wychodzą z inicjatywą pracy zdalnej, przesyłając pracownikom gotowy wzór uzgodnienia. Wówczas rola pracownika nierzadko ogranicza się do podpisania czy też mailowego potwierdzenia zawierającego akceptację treści uzgodnienia świadczenia pracy zdalnej”<sup>15</sup>. Jednocześnie należy podkreślić, iż wyjście pracodawcy z inicjatywą wprowadzenia pracy zdalnej nie zobowiązuje pracownika do jej świadczenia, dopóki nie dojdzie do uzgodnienia w tej kwestii między stronami (pracownik posiada pełną swobodę wobec inicjatywy pracodawcy co do świadczenia pracy zdalnej). Co więcej, gwarancja swobody w podjęciu przez pracownika decyzji w kwestii wykonywania obowiązków w formule zdalnej została uregulowana w przepisach art. 67<sup>23</sup> k.p., które stanowią, iż odmowa akceptacji świadczenia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia z inicjatywy pracodawcy nie może stanowić przesłanki, na podstawie której pracodawca zakończy z takim pracownikiem stosunek pracy bądź będzie go z powodu takiej odmowy dyskryminował<sup>16</sup>. Ponadto, jak słusznie wskazuje doktryna<sup>17</sup> pracownik, który nie jest zainteresowany inicjatywą pracodawcy dotyczącą zdalnego wykonywania pracy zdalnej w ogóle bądź w określonym wymiarze zaproponowanym przez pracodawcę, nadal zachowuje prawo wystąpienia z wnioskiem o świadczenie pracy zdalnej zgodnie ze swoimi osobistymi preferencjami.

## **Wprowadzenie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia na wniosek pracownika**

Należy zauważyć, iż praca zdalna w trakcie zatrudnienia może zostać wprowadzona także na wniosek pracownika, złożony w formie papierowej lub elektronicznej (ustna forma wniosku jest niedopuszczalna)<sup>18</sup>. Warto wskazać,

---

<sup>15</sup> [https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/06/Raport-ZPP Praca-zdalna-po-pandemii.pdf](https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/06/Raport-ZPP_Praca-zdalna-po-pandemii.pdf) (dostęp 27.06.2023).

<sup>16</sup> Walczak, K. (2023). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Legalis/el.

<sup>17</sup> Maniewska, E., Jaśkowski, K. (2023). *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*. Warszawa: LEX/el.

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>19</sup> § 2.

iż w kodeksie pracy nie znajdują się przepisy regulujące treść takiego wniosku. W związku z brakiem regulacji należy odnieść się do literatury<sup>19</sup>, która słusznie podkreśla, iż pracownik w treści wniosku powinien zawrzeć takie elementy jak, wskazanie: miejsca lub miejsc świadczenia pracy zdalnej, wymiaru czasu pracy zdalnej – czy będzie to praca zdalna wykonywana całkowicie (regularna praca zdalna) czy częściowo (hybrydowo) oraz proponowanego termin rozpoczęcia pracy zdalnej. Należy podkreślić, że choć każdy pracownik posiada kodeksowe prawo wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o świadczenia pracy zdalnej, to jednak pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika i tym samym ma prawo odmówić mu zgody na jej świadczenie. Jak słusznie wskazuje doktryna<sup>20</sup> pracodawcy przysługuje pełna swoboda w kwestii uwzględnienia wniosku pracownika o świadczenie obowiązków w postaci zdalnej, a swobodę tę ograniczają jedynie regulacje stanowiące o równym traktowaniu w zatrudnieniu i niedyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> i n. k.p.) oraz przepisy stanowiące o wnioskach składanych przez tzw. uprzywilejowaną grupę pracowników (art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7 k.p.).

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie jest co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków złożonych przez tzw. pracowników uprzywilejowanych, do których zaliczamy<sup>21</sup>:

- pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
- pracownika – rodzica 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;
- pracownika – rodzica 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 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe;
- pracownicę w ciąży;

<sup>19</sup> Prasolek, Ł. (2023). *Praca zdalna po zmianach w Kodeksie pracy*. Warszawa: Legalis/el.

<sup>20</sup> Tomaszewska, B. (2023). *Przewodnik po zmianach w prawie pracy*. Warszawa: LEX/el.

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>19</sup> § 6.

- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Mimo iż przepis art. 67<sup>19</sup> § 6 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika uprzywilejowanego, to jednocześnie przepis ten daje pracodawcy prawo odmówienia uwzględnienia takiego wniosku w przypadku, gdy świadczenie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca jest zobowiązany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

### **Wprowadzenie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia w związku z poleceniem pracodawcy**

Kolejna sytuacja, w której pracownik może wykonywać swoje obowiązki w formie zdalnej wiąże się z wydaniem przez pracodawcę polecenia świadczenia pracy w takiej postaci. Jednak należy zauważyć, iż ustawodawca w przepisach kodeksu pracy wprowadził zastrzeżenie, iż praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy tylko w dwóch ustawowych sytuacjach (uznanych jako tzw. sytuacje nadzwyczajne) – art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p.<sup>22</sup>:

- w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe:
  - jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Analizując powyższy tryb wprowadzenia pracy zdalnej należy podkreślić, iż mimo że jego wprowadzenie opiera się w dużej mierze na jednostronnym działaniu pracodawcy poprzez wydanie pracownikowi polecenia

---

<sup>22</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>19</sup> § 3.



wykonywania pracy zdalnej, to jednak ustawodawca angażuje we wprowadzenie tego trybu również pracownika. Pracownik bowiem bezpośrednio przed wydaniem polecenia pracodawcy musi złożyć oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Taka regulacja sprawia, iż „w praktyce pracodawca musi więc w pierwszej kolejności wysłać pracownikom prośbę o złożenie stosownego oświadczenia, a dopiero po otrzymaniu takiego oświadczenia” ma ustawowe prawo wydania polecenia zdalnego świadczenia pracy w sytuacji zaistnienia jednej z wyżej przedstawionych sytuacji nadzwyczajnych<sup>23</sup>. *A contrario* brak takiego oświadczenia pracownika skutkuje tym, iż pracodawca nie będzie miał podstaw do zlecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej. W nowych przepisach prawa pracy nie uregulowano jednak elementów, jakie powinno zawierać analizowane powyżej polecenie pracodawcy. W związku z tym słusznie przedstawiciele literatury<sup>24</sup> podkreślają, iż w poleceniu, podobnie jak we wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej (omawianym w trybie „wprowadzenia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia na wniosek pracownika”), powinny się znaleźć określone postanowienie, takie jak wskazanie: wymiaru pracy zdalnej, miejsca lub miejsc wykonywania pracy zdalnej oraz daty rozpoczęcia świadczenia pracy zdalnej.

Ponadto, rozważając treść przepisu art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p.<sup>25</sup> warto skupić się na jego punkcie drugim stanowiącym, iż pracodawca może wydać polecenia pracy zdalnej w sytuacji zaistnienia zdarzenia, będącego przejawem siły wyższej. Z racji braku definicji legalnej siły wyższej zarówno w kodeksie pracy, jak i kodeksie cywilnym (który jest stosowany na mocy art. 300 k.p.)<sup>26</sup> należy odwołać się do literatury<sup>27</sup> i orzecznictwa, które posługują się tzw. koncepcją obiektywną siły wyższej. Koncepcja ta stanowi, iż zdarzenie, aby mogło być zakwalifikowane jako przejaw siły wyższej powinno łącznie spełniać trzy warunki, tj. powinno być: zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia oraz niemożliwe w zapobieżeniu jego skutkom. Zdarzenie uważane jest za zewnętrzne,

<sup>23</sup> [https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/06/Raport-ZPP\\_Praca-zdalna-po-pandemii.pdf](https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/06/Raport-ZPP_Praca-zdalna-po-pandemii.pdf) (dostęp 27.06.2023).

<sup>24</sup> Prasolek, Ł. (2023). *Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR*. Warszawa: Legalis/el.

<sup>25</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>19</sup> § 3 pkt 2.

<sup>26</sup> Art. 300. k.p. [Odpowiednie stosowanie przepisów k.c.] W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

<sup>27</sup> Tomaszewska, B. (2023). *Przewodnik...*, op. cit.

jeśli ma miejsce poza zakładem pracy. Zdarzenie uznaje się za niemożliwie do przewidzenia, jeśli występuje nagle i nadzwyczajnie. Z kolei zdarzenie jest niemożliwe do zapobiegnięcia, kiedy występuje niezdolność do odparcia niebezpieczeństwa wynikającego z nadejścia tego zdarzenia. „W konsekwencji za przejawy siły wyższej uznaje się katastrofalne zjawiska wywołane działaniem sił natury, np. powodzie, huragany, trzęsienia ziemi, pożary lasów. Jako siłę wyższą traktuje się także akty władzy publicznej oraz zjawiska społeczne lub polityczne o skali katastrofalnej”<sup>28</sup>.

### **Cofnięcie polecenia pracy zdalnej oraz zakończenie świadczenia pracy zdalnej**

Analizując nowe przepisy kodeksu pracy należy zauważyć, iż pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, ale z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem<sup>29</sup>. Z kolei w sytuacji, gdy pracownik informuje (powinien to uczynić niezwłocznie) pracodawcę o zmianie warunków lokalowych i technicznych, które uniemożliwiają mu świadczenie obowiązków w formie zdalnej, to pracodawca ma ustawowy obowiązek niezwłocznego cofnięcia polecenia wykonywania przez takiego pracownika pracy zdalnej<sup>30</sup>.

Następnie należy wskazać, iż kwestia cofnięcia polecenia pracy zdalnej, opisana powyżej nie stanowi jedynej formy zaprzestania wykonywania przez pracownika obowiązków w postaci zdalnej. Bowiem art. 67<sup>22</sup> k.p. stanowi, iż w sytuacji, gdy praca zdalna została wprowadzona w trakcie zatrudnienia, każda ze stron umowy o pracę ma ustawowe prawo wystąpienia z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie świadczenia pracy w formie zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. W takiej sytuacji ustawodawca nakłada na strony obowiązek określenia terminu przywrócenia poprzednich warunków świadczenia pracy, jednak liczącego nie dłużej niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jednocześnie ustawodawca w przytoczonym przepisie zastrzega, iż w razie braku uzyskania porozumienia między stronami przywrócenie poprzednich

---

<sup>28</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19.11.2019 r., III APa 15/19, LEX nr 2750252.

<sup>29</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>19</sup> § 4.

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>19</sup> § 5.

warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku którejkolwiek ze stron umowy o pracę<sup>31</sup>.

Jednak inaczej kształtuje się sytuacja, jeżeli praca zdalna została wprowadzona przy zawieraniu umowy o pracę. Wówczas uzgodnienie stron umowy o pracę, iż pracownik świadczy pracę w sposób zdalny stanowi jedno z kluczowych postanowień bezpośrednio wynikających z umowy o pracę i zmiana takiego postanowienia w momencie przejścia pracownika z pracy zdalnej na pracę stacjonarną będzie wymagała zawarcia pomiędzy stronami umowy o pracę porozumienia zmieniającego bądź wypowiedzenia zmieniającego<sup>32</sup>. Także kwestia zakończenia świadczenia pracy zdalnej przez pracowników uprzywilejowanych przedstawia się inaczej niż sytuacje omówione powyżej. Bowiem, o ile dopuszczalna jest sytuacja, w której pracownik uprzywilejowany ma prawo wystąpienia z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie zdalnej, to jednak takie prawo nie przysługuje pracodawcy, chyba że dalsze wykonywanie przez pracownika pracy w formule zdalnej stanie się niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy świadczonej przez pracownika<sup>33</sup>.

## Uregulowanie zasad wykonywania pracy zdalnej

Po omówieniu trybów rozpoczęcia oraz zakończenia wykonywania pracy zdalnej, warto przedstawić kwestię ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej. Ustawodawca w art. 67<sup>20</sup> § 1-5 k.p. stanowi, iż zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w<sup>34</sup>:

- w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli natomiast nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2

<sup>31</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>22</sup>.

<sup>32</sup> Mędrala, M. (2022). *Nowe...*, op. cit.

<sup>33</sup> Prusik, A. (2023). *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*. Warszawa: LEX/el.

<sup>34</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>20</sup> § 1-5.

ustawy o związkach zawodowych, z których każda z organizacji zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy;

- w regulaminie pracy zdalnej – jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia zakładowym organizacjom związkowym przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do jego zawarcia, pracodawca samodzielnie ustala zasady świadczenia pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia;
- w regulaminie pracy zdalnej – po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe;
- w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem – gdy nie zostało zawarte porozumienie z zakładowymi organizacjami związkowymi albo nie został wydany regulamin pracy zdalnej.

Przepisy kodeksu pracy wskazują, iż w porozumieniu bądź regulaminie pracy zdalnej określa się w szczególności (art. 67<sup>20</sup> § 6 k.p.)<sup>35</sup>:

- grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów pracy zdalnej, o których mowa w art. 67<sup>24</sup> § 1 pkt 2 lub 3 (serwis, konserwacja narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, inne koszty bezpośrednio związane z pracą zdalną);
- zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału;
- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;

---

<sup>35</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>20</sup> § 6.

- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Ponadto, warto zauważyć, iż w powyższym przepisie art. 67<sup>20</sup> § 6 k.p. występuje sformułowanie „w szczególności”, co oznacza, iż oprócz powyższych zasad, które muszą stanowić obligatoryjne postanowienia porozumienia bądź regulaminu pracy zdalnej, pracodawcy przysługuje prawo regulowania także innych zasad wykonywania pracy zdalnej, odpowiadającym charakterowi danego zakładu pracy<sup>36</sup>.

### **Obowiązki pracodawcy związane z organizacją pracy zdalnej**

W sytuacji, gdy pracownik będzie wykonywał obowiązki w formule zdalnej pracodawca jest zobowiązany<sup>37</sup>:

- zapewnić pracownikowi materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- zapewnić pracownikowi 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;
- pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie pracy zdalnej, poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo porozumieniu z pracownikiem, który wykonuje pracę zdalną;
- zapewnić pracownikowi szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania pracy zdalnej.

Mimo iż z powyższych regulacji wprost wynika, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, to jednak przepisy dopuszczają sytuację, w której pracownik wykonując pracę

<sup>36</sup> Głądoch, M. (2023). *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*. Warszawa: Legalis/el.

<sup>37</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>24</sup>§ 1.

zdalną, może korzystać z własnych materiałów i narzędzi pracy pod warunkiem, że dojdzie do zawarcia takiego uzgodnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, tj. między pracownikiem i pracodawcą oraz prywatne materiały i narzędzia pracy, z których pracownik korzysta podczas świadczenia pracy zdalnej, będą spełniały wymogi bezpieczeństwa pracy<sup>38</sup>. Wobec tego ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek pokrycia kosztów amortyzacji, jakie pracownik ponosi w związku z korzystaniem ze sprzętu własnego do realizacji celów służbowych<sup>39</sup>. Obowiązek pokrycia takich kosztów pracodawca może zrealizować przez<sup>40</sup>:

- pokrywanie udokumentowanych kosztów poniesionych przez pracownika;
- wypłatę pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego z tego tytułu;
- wypłatę ryczału, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku ze świadczeniem pracy w formie zdalnej.

Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczału pracodawca ma obowiązek uwzględnić, w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych<sup>41</sup>. Ustawodawca w nowych przepisach poruszył także kwestie podatkowe w związku ze świadczeniem pracy zdalnej. Przepisy art. 67<sup>25</sup> k.p. stanowią, iż zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>42</sup>.

---

<sup>38</sup> Prusik, A. (2023). *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*. Warszawa: LEX/el.

<sup>39</sup> [https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/06/Raport-ZPP\\_Praca-zdalna-po-pandemii.pdf](https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/06/Raport-ZPP_Praca-zdalna-po-pandemii.pdf) (dostęp 28.06.2023).

<sup>40</sup> Kuczkowski, Ł. (2022). *Koszty pracy zdalnej*. Warszawa: LEX/el.

<sup>41</sup> Sobolewski, O. (2023). *Work-life balance. Nowe prawa i obowiązki dla pracowników i pracodawców*. Warszawa: Legalis/el.

<sup>42</sup> Tomaszewska, B. (2023). *Przewodnik...*, op. cit.

## BHP w pracy zdalnej

Mimo iż pracownik wykonujący pracę zdalną, świadczy swoje obowiązki w miejscu przez siebie wskazanym, które zazwyczaj mieści się poza zakładem pracy, to jednak sytuacja taka nie zwalania pracodawcy z obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednocześnie należy zauważyć, iż w sytuacji świadczenia przez pracownika obowiązków w formule zdalnej, pracodawca często nie ma faktycznego wpływu, czy we wskazanym przez pracownika miejscu świadczenia pracy są przestrzegane wszystkie zasady BHP. Mimo to pracodawca jest nadal zobowiązany do wypełniania obowiązków BHP względem środowiska pracy pracownika, jednak z racji specyfiki formy pracy zdalnej, niektóre obowiązki z zakresu bhp są w stosunku do pracodawców wyłączone. I tak ustawodawca zwolnił pracodawcę z obowiązku<sup>43</sup>:

- wskazania koordynatora ds. bhp;
- zapewnienia środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach;
- organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- zapewnienia standardów obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy;
- zapewnienia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych profilaktycznych posiłków i napojów;
- zapewnienia odpowiednich urządzeń sanitarnych i dostarczenia środków higieny osobistej.

Ponadto ustawodawca w art. 67<sup>31</sup> § 4 k.p. wskazuje, iż pracownik nie może świadczyć w formie zdalnej prac<sup>44</sup>:

- szczególnie niebezpiecznych;
- 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;
- związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- powodujących intensywne brudzenie.

<sup>43</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>31</sup> § 1.

<sup>44</sup> Prusik, A. (2023). *Praca...*, op. cit.

## Kontrola pracy zdalnej

Kwestia przeprowadzenia przez pracodawcę kontroli w miejscu świadczenia przez pracownika pracy zdalnej została uregulowana w nowych przepisach kodeksu pracy, dokładnie w art. 67<sup>28</sup> k.p. Stanowi on, iż na zasadach określonych w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, regulaminie pracy zdalnej, poleceniu pracy zdalnej bądź w porozumieniu z pracownikiem, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych<sup>45</sup>. Jednocześnie należy podkreślić, iż pracodawca przeprowadza kontrolę w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika. Ponadto, przepis art. 67<sup>28</sup> w § 2 k.p nakłada na pracodawcę obowiązek dostosowania sposobu przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej charakteru<sup>46</sup>. Co więcej, wykonywanie przez pracodawcę czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika świadczącego pracę zdalną oraz innych osób, a także utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem<sup>47</sup>.

Z kolei, jeśli pracodawca podczas przeprowadzania kontroli pracy zdalnej, stwierdzi zaistnienie uchybień w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, ma prawo zobowiązać pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień w określonym terminie bądź cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W sytuacji wycofania przez pracodawcę zgody na wykonywanie pracy zdalnej, ustawodawca zobowiązuje pracownika do rozpoczęcia pracy w dotychczasowym miejscu pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>28</sup> § 1.

<sup>46</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 67<sup>28</sup> § 2.

<sup>47</sup> Kryczka, S. (2023). *Organizacja pracy zdalnej w kontekście technicznego bezpieczeństwa pracy*. Warszawa, LEX/el.

<sup>48</sup> Marciniak, J. (2023). *Praca...*, op. cit.



## Problematyka oceny ryzyka zawodowego w pracy zdalnej

Nowe przepisy kodeksu pracy w związku z pracą zdalną poruszyły kwestię obowiązku sporządzenia przez pracodawcę oceny ryzyka zawodowego, uwzględniając przy tym, w szczególności wpływ pracy zdalnej na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne pracy zdalnej. Następnie na podstawie wyników oceny ryzyka zawodowego pracodawca ma za zadanie sformułować informację zawierającą<sup>49</sup>:

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

Jednocześnie warto zauważyć, iż przepisy k.p. pozwalają na sytuację, kiedy pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. Należy podkreślić, iż w myśl przepisu art. 67<sup>31</sup> § 6 k.p., zanim pracownik zostanie dopuszczony do świadczenia obowiązków w postaci zdalnej, ustawodawca nakłada na niego obowiązek potwierdzenia (w oświadczeniu złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej) zapoznania się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązania się do ich przestrzegania<sup>50</sup>. Ponadto, warunkiem dopuszczenia pracownika do świadczenia pracy zdalnej jest złożenie przez niego oświadczenia (w formie papierowej bądź elektronicznej), w którym potwierdzi, iż na stanowisku pracy zdalnej w miejscu przez siebie wskazanym i uzgodnionym z pracodawcą zapewnione są bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy. Spełnienie powyższych warunków jest kluczowe i stanowi dopełnienie pracowniczego obowiązku wynikającego z kolejnego przepisu k.p., tj. art. 67<sup>31</sup> § 8 k.p, w którym mowa, iż pracownik przy organizacji stanowiska pracy zdalnej ma obowiązek uwzględnienia wymagań ergonomii. Tym samym doktryna słusznie zauważa, iż przytoczone powyżej regulacje prawne „oznaczają także przerzucenie częściowej odpowiedzialności za kwestie bhp na pracownika, co w przypadku pracy zdalnej siłą rzeczy wydaje się być koniecznym”<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> Kryczka, S. (2023). *Ocena ryzyka zawodowego w związku z wykonywaniem pracy zdalnej*. Warszawa: LEX/el.

<sup>50</sup> Baranowska, I. (2021). *Nowelizacja ...*, op. cit.

<sup>51</sup> Mędrała, M. (2022). *Nowe ...*, op. cit.

## **Ochrona danych osobowych w związku z pracą zdalną**

Następnie należy podkreślić, iż w związku z wprowadzeniem do kodeksu pracy instytucji pracy zdalnej pojawiła się także kwestia ochrony danych osobowych. Zgodnie z nowymi przepisami na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca powinien określić zasady ochrony danych osobowych przekazywanych pracownikowi świadczącemu pracę zdalną oraz przeprowadzić, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie. Z kolei pracownik wykonujący pracę w postaci zdalnej, jest zobowiązany do potwierdzenia w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznania się z ustalonymi procedurami, dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz do ich przestrzegania<sup>52</sup>.

## **Zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną**

Ponadto, ustawodawca w nowych przepisach (dokładnie w dwóch artykułach kodeksu pracy) podejmuje kwestię związaną z traktowaniem pracownika świadczącego swoje obowiązki w formule zdalnej. I tak, przepis art. 67<sup>23</sup> k.p. stanowi, iż odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy, w tym uzgodnienie między stronami umowy o pracę wykonywania przez pracownika pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia, wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę. Z kolei ustawodawca w przepisie art. 67<sup>29</sup> k.p. formułuje zasadę, iż pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy (mając na uwadze odrębności związane z warunkami wykonywania pracy zdalnej) w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych<sup>53</sup>.

Co więcej, pracodawca powinien umożliwić pracownikowi świadczącemu pracę zdalną na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej. Regulacja ta ma na celu zapewnienie więzi między pracownikiem wykonującym pracę zdalną a zakładem pracy<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> Tomaszewska, B. (2023). *Przewodnik...*, op. cit.

<sup>53</sup> Prasolek, Ł. (2023). *Praca...*, op. cit.

<sup>54</sup> Głądoch, M. (2023). *Praca...*, op. cit.

## Praca zdalna świadczona okazjonalnie

Ostatnią kwestią omawianą w rozdziale niniejszej monografii stanowi instytucja okazjonalnej pracy zdalnej. Celowo jej analiza zostaje poruszona w zakończeniu rozdziału, gdyż w związku z okazjonalnością jej świadczenia (w ciągu roku może być świadczona maksymalnie przez okres 24 dni), większość powyższych przepisów regulujących pracę zdalną nie ma zastosowania do tej formy świadczenia pracy zdalnej. I tak, przy okazjonalnej pracy zdalnej wyłączony jest między innymi obowiązek określenia zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu, regulaminie, czy poleceniu pracy zdalnej. Ponadto, pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia pracownikowi świadczącemu okazjonalną pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej<sup>55</sup>.

Nowe przepisy kodeksu pracy stanowią, iż okazjonalna praca zdalna może być wykonywana wyłącznie z inicjatywa pracownika, tj. na jego wniosek złożony pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej. Z kolei pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić przedłożony mu przez pracownika wniosek o świadczenie okazjonalnej pracy zdalnej<sup>56</sup>.

## Podsumowanie

Ustawa z dnia 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziły do Kodeksu pracy przepisy regulujące wykonywanie pracy zdalnej oraz uprawnienie do prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu<sup>57</sup>. Instytucję pracy zdalnej uważa się za jedno z najważniejszych rozwiązań legislacyjnych ostatnich lat, a także jako jedno z ważniejszych rozwiązań w walce z pandemią COVID-19. W dobie pandemii praca zdalna umożliwiła wielu przedsiębiorcom zachować ciągłość funkcjonowania na rynku pracy. W niniejszej pracy zwrócono uwagę na kluczowe aspekty dotyczące pracy zdalnej. Przedstawiono oraz dokonano pogłębionej analizy kwestii związanych z pracą zdalną, jak m.in. tryby jej wprowadzenia,

<sup>55</sup> <https://www.prawo.pl/kadry/praca-zdalna-okazjonalna-czy-pracodawca-ma-zwracac-koszty,519755.html> (dostęp 29.06.2023).

<sup>56</sup> Prasolek, Ł. (2023). *Praca...*, op. cit.

<sup>57</sup> Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy-Kodeks ..., op. cit., art. 1.

zasady jej wykonywania czy obowiązki związane z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zdalnej. W zakończeniu rozdziału poruszono także problematykę świadczenia okazjonalnej pracy zdalnej.

## Piśmiennictwo

1. Baranowska, I. (2021). *Nowelizacja kodeksu pracy – praca zdalna i badanie trzeźwości pracowników*. Warszawa: LEX/el.
2. Gładoch, M. (2023). *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*. Warszawa: Legalis/el.
3. <https://www.prawo.pl/kadry/praca-zdalna-czy-pracownik-moze-wyjechac-zagranice-i-tam,506709.html> (dostęp 27.06.2023).
4. <https://www.prawo.pl/kadry/praca-zdalna-okazjonalna-czy-pracodawca-ma-zwracac-koszty,519755.html> (dostęp 29.06.2023).
5. [https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/06/Raport-ZPP\\_Praca-zdalna-po-pandemii.pdf](https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/06/Raport-ZPP_Praca-zdalna-po-pandemii.pdf) (dostęp 28.06.2023).
6. Kryczka, S. (2023). *Ocena ryzyka zawodowego w związku z wykonywaniem pracy zdalnej*. Warszawa: LEX/el.
7. Kryczka, S. (2023). *Organizacja pracy zdalnej w kontekście technicznego bezpieczeństwa pracy*. Warszawa: LEX/el.
8. Kuczkowski, Ł. (2022). *Koszty pracy zdalnej*. Warszawa: LEX/el.
9. Maniewska, E., Jaśkowski, K. (2023.) *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*. Warszawa: LEX/el.
10. Marciniak, J. (2023). *Praca zdalna i hybrydowa. Aspekty organizacyjne i prawne*. Warszawa: LEX/el.
11. Mędrala, M. (2022). *Nowe zasady pracy zdalnej - nowelizacja kodeksu pracy*. Warszawa: LEX/el.
12. Prasolek, Ł. (2023). *Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR*. Warszawa: Legalis/el.
13. Prasolek, Ł. (2023). *Praca zdalna po zmianach w Kodeksie pracy*. Warszawa: Legalis/el.
14. Prusik, A. (2023). *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*. Warszawa: LEX.
15. Sobolewski, O. (2023). *Work-life balance. Nowe prawa i obowiązki dla pracowników i pracodawców*. Warszawa: Legalis/el.
16. Tomaszewska, B. (2023). *Przewodnik po zmianach w prawie pracy*. Warszawa: LEX/el.
17. Unterschütz, J. (2021). Praca zdalna. W: M. Mędrala (red.). *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*. Warszawa: LEX/el.
18. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy-Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 240).
19. 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 (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.).

20. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).
21. Walczak, K. (2023). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Legalis/el.
22. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19.11.2019 r., III APa 15/19, LEX nr 2750252.