

mgr Izabela Bentkowska-Furman

ORCID: 0000-0002-1200-0580

e-mail: [ibentkowska@ur.edu.pl](mailto:ibentkowska@ur.edu.pl)

Instytut Nauk Prawnych

Uniwersytet Rzeszowski

## Zmiany w obszarze prawa pracy w wyniku epidemii COVID-19 w Polsce. Wybrane zagadnienia

### Changes in the area of labour law as a result of the COVID-19 epidemic in Poland. Selected issues

#### Abstract

This article concerns changes in the field of labour law resulting from the introduction state of the epidemic. They relate to new regulations in the sphere of duties and rights of both employers and employees, including in particular the legal regulation of the new institution so-called remote work. The article deals with the most important solutions from the point of view of the protection of workers in the workplace: the employer's obligation to protect workers by ensuring safe and healthy working conditions and the introduction of measures that can be applied to reduce the likelihood of COVID-19 infection. This is achieved, among others, by the new institution of the so-called remote work. The solution, which is the provision of work in the form of remote work, has not yet been regulated in the Polish legal system. The only regulation contained in the labour code, i.e. teleworking, shows significant differences and is not an identical concept.

**Keywords:** remote work, telework, protection of employees in the workplace, labour law, health protection, the COVID-19 epidemic.

#### Streszczenie

Niniejszy artykuł dotyczy zmian w zakresie prawa pracy wynikających z wprowadzenia stanu epidemii, które wprowadzają nowe uregulowania w sferze obowiązków i uprawnień zarówno pracodawców, jak i pracowników, w tym w szczególności uregulowania prawne dotyczące tzw. pracy zdalnej. Artykuł dotyczy najważniejszych rozwiązań z punktu widzenia ochrony pracowników w miejscu pracy: obowiązku pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz wprowadzenia środków, które można zastosować w celu ograniczenia prawdopodo-

bieństwa zarażenia COVID-19. Służy temu m.in. nowa instytucja, tzw. praca zdalna. Rozwiązanie, jakim jest świadczenie pracy w formie pracy zdalnej, nie było dotychczas uregulowane w polskim systemie prawa. Jedyna regulacja zawarta w kodeksie pracy, czyli telepraca, wykazuje znaczne różnice i nie jest tożsamym pojęciem.

**Słowa kluczowe:** praca zdalna, telepraca, ochrona pracowników w miejscu pracy, prawo pracy, ochrona zdrowia, epidemia COVID-19.

## 1. Wstęp

Trwająca od 2020 roku pandemia koronawirusa wymusiła wprowadzenie zmian w wielu obszarach funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki. Ogłoszony w marcu 2020 roku stan epidemii w Polsce spowodował konieczność dostosowania także prawa do nowej sytuacji, zarówno w obszarze ochrony zdrowia, jak i szeroko rozumianym obszarze społeczno-gospodarczym. Wprowadzone przez władze rządowe regulacje prawne związane ze stanem epidemii w Polsce, wpłynęły także znacząco na zmiany w obszarze prawa pracy.

Niniejszy artykuł dotyczy zmian w zakresie prawa pracy wynikających z wprowadzenia stanu epidemii, które dotyczą nowych uregulowań w sferze praw i obowiązków zarówno pracodawców, jak i pracowników, w tym w szczególności uregulowanie prawne dotyczące tzw. pracy zdalnej. Omawiane w artykule nowe rozwiązania prawne zostały wprowadzone ustawą z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>1</sup> i dotyczą czynności związanych ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków, w tym społeczno-gospodarczych<sup>2</sup>. Artykuł dotyczy rozwiązań, najważniejszych z punktu widzenia ochrony pracowników w miejscu pracy: obowiązku pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, poprzez wprowadzenie środków, które można zastosować w celu ograniczenia prawdopodobieństwa zarażenia SARS-CoV-2, w tym możliwość pracy zdalnej. Rozwiązanie to dotychczas nie było uregulowane w polskim systemie prawa, stąd potrzeba szerszej analizy.

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku 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.) (dalej jako: u.s.r.z.z.).

<sup>2</sup> Art. 2 ust 2 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.

## 2. Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony pracowników w środowisku pracy w czasie stanu epidemii

Stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 w Polsce został ogłoszony na mocy Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii<sup>3</sup> i na podstawie art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi<sup>4</sup>. W myśl przepisu art. 46. ust. 2 ustawy o zapob. chor. zakaź., jeżeli zagrożenie epidemiczne lub epidemia występuje na obszarze więcej niż jednego województwa, stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii ogłasza i odwołuje, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw administracji publicznej, na wniosek Głównego Inspektora Sanitarnego.

Szczególnie istotne w czasie trwania stanu wyjątkowego, jakim jest stan epidemii, wydaje się być zapewnienie odpowiedniej ochrony pracowników w środowisku pracy, gdzie narażenie na zakażenie chorobą jest bardzo wysokie. Art. 207 § 2 kodeksu pracy<sup>5</sup> nakłada na pracodawcę obowiązek w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Szczególnie istotna jest zatem realizacja tego obowiązku w sytuacji zagrożenia życia i zdrowia w okresie trwania stanu epidemii, bowiem to na pracodawcy ciąży obowiązek organizowania pracy w taki sposób, aby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy<sup>6</sup>. Wytyczne opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w uzgodnieniu z Głównym Inspektoratem Pracy<sup>7</sup>, zawierają ogólne informacje o środkach profilaktycznych, które należy stosować w czasie epidemii w każdym zakładzie pracy, w tym informacje dotyczące: 1) opracowania planu działań w celu ochrony zdrowia pracowników w warunkach epidemii (przygotowanie planu działań zapobiegawczych, a następnie jego wdrożenie)<sup>8</sup>;

---

<sup>3</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. 2020 r., poz. 491 ze zm.).

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2008 r., nr 234 poz. 1570 ze zm.) (dalej jako: zapob. chor. zakaź.).

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141 ze zm.) (dalej jako: k.p.).

<sup>6</sup> Art. 207 § 2 pkt 4 k.p.

<sup>7</sup> Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w uzgodnieniu z Głównym Inspektoratem Pracy, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia osób pracujących w czasie epidemii COVID-19. Ogólne wytyczne i lista kontrolna*, Warszawa 2020, s. 4, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/222228/koronawirus-zalecenia%20ogolne%202020%2005%2019.pdf> [dostęp: 30.06.2021].

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 5.

- 2) środków, które można zastosować w celu ograniczenia prawdopodobieństwa zarażenia SARS-CoV-2 w pracy, do których zaliczyć należy:
  - zapewnienie odpowiedniego dystansu fizycznego pomiędzy pracownikami, a jeżeli wykonywana praca wiąże się kontaktami bezpośrednimi z innymi pracownikami lub klientami, do środków ograniczających prawdopodobieństwo zarażenia SARS-CoV-2 należą: praca w zespołach o stałym składzie i ograniczonej liczbie kontaktujących się bezpośrednio ze sobą pracowników (2–3 osoby); zastosowanie przezroczystych ekranów, np. ze szkła lub tworzywa sztucznego, oddzielających pracowników od klientów, kontrahentów itp.; ograniczenie czasu bezpośredniego kontaktu (do max. 15 minut); stosowanie środków ochrony indywidualnej – np. filtrującego sprzętu ochrony układu oddechowego (półmasek filtrujących lub półmasek/masek połączonych z filtrami), osłon oczu i twarzy, gogli, całotworzywowych rękawic jednorazowych (ochronnych lub medycznych), środków ochrony nóg, kombinezonów ochronnych; stosowanie środków do dezynfekcji rąk oraz powierzchni roboczych<sup>9</sup>;
  - pracę zdalną;
  - ograniczenie kontaktów bezpośrednich z osobami spoza zakładu pracy;
  - przestrzeganie zasad higieny w miejscu pracy;
  - środki ochrony indywidualnej i odzież robocza.
- 3) zasad ograniczania obciążeń psychospołecznych spowodowanych epidemią;
- 4) komunikowania się w sprawach związanych z działaniami wdrażanymi w celu ograniczenia prawdopodobieństwa zarażenia SARS-CoV-2 w pracy;
- 5) postępowania w przypadku podejrzenia zachorowania na COVID-19.

Istotnym zagadnieniem jest obowiązek informowania przez pracodawcę o przypadkach zachorowania na COVID-19 w miejscu pracy. Wskazać należy, że żaden przepis rozporządzeń w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, nie wskazuje takiego obowiązku wobec pracodawcy. Można go jednak wywieść z treści art. 207 § 2 k.p.<sup>10</sup>, który nakłada na pracodawcę obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników. W szczególności pracodawca ma obowiązek reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy<sup>11</sup>. Z drugiej strony obowiązek w tym zakresie ma również pracownik,

---

<sup>9</sup> *Ibidem*, s. 7.

<sup>10</sup> <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/koronawirus-obowiazki-pracodawcy-FAQ>.

<sup>11</sup> Art. 207 § 2 pkt 3 k.p.

który ma obowiązek informowania pracodawcy o swoim zakażeniu, co wywieść można z przepisów ogólnych kodeksu pracy w zakresie obowiązku przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 100 § 2 pkt 3), a także z obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4)<sup>12</sup>.

### 3. Praca zdalna jako szczególna forma wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania

Możliwość pracy zdalnej stanowi niewątpliwie jeden z najważniejszych środków, jaki może być zastosowany w celu ograniczenia prawdopodobieństwa zarażenia chorobą w pracy. Przed wprowadzeniem w życie regulacji dotyczących pracy zdalnej na mocy przepisów u.s.r.z.z. nie było w polskim systemie regulacji odnoszących się do pracy zdalnej. Wskazuje się na daleko idące konsekwencje wprowadzenia przepisów dotyczących pracy zdalnej, w tym wprowadzenie do porządku prawnego i języka prawniczego nowej instytucji<sup>13</sup>. Przepisy art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. dopuszczają możliwość, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Z powyższego przepisu wynika po pierwsze, że praca zdalna dotyczy wyłącznie okresu w trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii oraz w okresie trzech miesięcy bezpośrednio po ich odwołaniu. Po drugie, ustawodawca daje pracodawcy uprawnienie do polecenia takiej formy świadczenia pracy czas oznaczony. Po trzecie, powyższa definicja ustawowa pracy zdalnej wskazuje, że dotyczy tylko pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem stałego jej wykonywania. Stąd wskazuje się, że przymiot pracy zdalnej ma praca:

- 1) wykonywana w celu przeciwdziałania COVID-19;
- 2) w ramach pracy określonej w umowie o pracę;
- 3) wykonywana przez czas oznaczony;
- 4) wykonywana poza miejscem jej stałego wykonywania<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Por. [https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/koronawirus-w-pracy-kto-ma-wiedziec-o-zakazeniu-maseczk-FAQ#\\_ftn1](https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/koronawirus-w-pracy-kto-ma-wiedziec-o-zakazeniu-maseczk-FAQ#_ftn1).

<sup>13</sup> L. Mitrus, *Praca zdalna de lege latai de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, t. 61, nr 11, s. 5.

<sup>14</sup> K.W. Baran, D. Książek, W. Witoszko, *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* [w:] *Tarcza antykryzysowa*

Ad 1) Wskazuje się, że pracą zdalną może być wyłącznie praca wykonywana w celu przeciwdziałania COVID-19, które określone są w art. 2 u.s.r.z.z. jako wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, zwanej dalej COVID-19. Jak wskazuje Krzysztof Baran, praca zdalna może zostać polecona zarówno „w celu ograniczenia bezpośredniego zagrożenia wynikającego z COVID-19, jak i jego pośrednich następstw, mających przede wszystkim wymiar społeczno-gospodarczy oraz socjalny”, a co więcej, dotyczy „wszystkich negatywnych skutków pandemii w stosunkach pracy – *lege non distinguente* – zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych”<sup>15</sup>.

Ad 2) Pracodawca nie może polecić w formie pracy zdalnej pracy wykraczającej poza rodzaj pracy zawarty w umowie o pracę, czyli wyłącznie odnosi się ona do rodzaju pracy uzgodnionego wcześniej przez strony<sup>16</sup>. Wskazuje się, że nie jest obligatoryjne, aby praca zlecona do wykonywania poza stałym miejscem jej wykonywania była w pełnym zakresie tożsama pracy wykonywanej w stałym miejscu i może stanowić tylko pewną część obowiązków np. niemożliwych do wykonania z przyczyn technicznych<sup>17</sup>.

Ad 3) Polecenie wykonywania pracy zdalnej ma charakter czasowy, co wynika z treści art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. bezpośrednio. Za początek powierzenia wykonywania pracy zdalnej uznaje się moment jednostronnego polecenia pracodawcy określającego przynajmniej początkową datę jej rozpoczęcia<sup>18</sup>. Wskazuje się, że w odniesieniu do praktyki każde tego rodzaju polecenie „powinno być limitowane temporalnie, bądź to przez określenie daty kalendarzowej, bądź przez zaistnienie jakiegoś konkretnego zdarzenia, na przykład utratę mocy obowiązującej przez komentowaną ustawę”<sup>19</sup>. Czas wykonywania pracy zdalnej jest podwójnie ograniczony czasowo. Sama definicja ogranicza jej wykonywanie „przez oznaczony czas”, ale także odnosi się wyłącznie do okresu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu (art. 3 ust 1.

---

1.0 – 4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz, red. K.W. Baran, 2020, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587827772/625212?tocHit=1> [dostęp: 30.06.2021].

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> L. Mitrus, *Praca zdalna...*, *op.cit.*, s. 4.

<sup>17</sup> K.W. Baran i in., *Komentarz...*, *op.cit.*

<sup>18</sup> E. Podgórska-Rakiel, *Praca zdalna na kwarantannie* [w:] *Komentarz praktyczny*, <https://sip.lex.pl/#/publication/470141432> [dostęp: 30.06.2021].

<sup>19</sup> K.W. Baran i in. *Komentarz...*, *op.cit.*

u.s.r.z.z.<sup>20</sup>). Wskazuje się, że nie ma przeszkód prawnych, aby polecenie wykonywania pracy zdalnej było wydłużane, przy jednoczesnym zachowaniu ustawowo przewidzianych przesłanek w zakresie przeciwdziałania pandemii COVID-19. Zakres czasowy przedłużenia należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy i może następować wielokrotnie, ale nigdy nie może wychodzić poza okres obowiązywania ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>21</sup>.

Ad 4) Cechą pojęciową wyróżniającą pracę zdalną jest świadczenie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, zaś miejsce wykonywania pracy zgodnie z art. 29 § 1 pkt 2 k.p., stanowi jeden z wymaganych składników umowy o pracę. Stąd zwraca się uwagę, że świadczenie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, określonym w umowie o pracę, stanowi modyfikację jednego z elementów tej umowy<sup>22</sup>.

#### 4. Powierzenie wykonywania pracy zdalnej i warunki jej wykonywania

Powierzenie wykonywania pracy zdalnej ma charakter decyzji jednostronnej i nie wymaga zgody pracownika. Pierwotnie art. 3 u.s.r.z.z. zakładał pełną dowolność pracodawcy w zakresie polecenia wykonywania pracy zdalnej. Jednak na mocy art. 3 ust. 3 u.s.r.z.z. wprowadzonego z dniem 24 czerwca 2020 roku ograniczono pełną dowolność pracodawcy w tym zakresie<sup>23</sup>. Powyższa nowelizacja ustawy wprowadza dodatkowe warunki, kiedy praca zdalna może zostać polecona pracownikowi. Pierwszy warunek dotyczy umiejętności pracownika i możliwości technicznych oraz lokalowych do jej wykonywania oraz drugi, gdy pozwala na to rodzaj pracy. Przepisy wskazują na konieczność posiadania przez pracownika umiejętności do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej, co „*A contrario* oznacza to, że pracownikowi nie można polecić świadczenia pracy zdalnej, jeżeli nie ma odpowiednich umiejętności”<sup>24</sup>. Co więcej, nie można utożsamiać umiejętności

---

<sup>20</sup> Por. D. Makowski, *Kilka uwag o pracy zdalnej. Some Remarks on the Remote Work*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 10, s. 11 oraz K.W. Baran, *Komentarz...*, *op.cit.*

<sup>21</sup> K.W. Baran i in., *Komentarz do art. 3. ust. 1 i n.*, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587827772/625212?tocHit=1> [dostęp: 30.06.2021].

<sup>22</sup> D. Makowski, *Kilka uwag...*, *op.cit.*, s. 11.

<sup>23</sup> J. Marciniak, *Praca zdalna [w:] Komentarz praktyczny*, <https://sip.lex.pl/#/publication/470129558/marciniak-jaroslawa-praca-zdalna?keyword=marciniak%20praca%20zdalna&cm=SFIRST> [dostęp: 30.06.2021].

<sup>24</sup> K.W. Baran i in., *Komentarz...*, *op.cit.*

z kwalifikacjami, a gdy wykonywanie pracy zdalnej wykracza poza faktyczne umiejętności pracownika, ma on uprawnienie do odmowy świadczenia pracy w tej formie<sup>25</sup>. Ponieważ brak jest w ustawie sprecyzowanych kryteriów, jakie umiejętności powinien posiadać pracownik, aby świadczyć pracę zdalną, to na pracodawcy ciąży dokonanie oceny, czy posiada on odpowiednie cechy, wiedzę i umiejętności potrzebne do efektywnego wykonywania pracy w tej formie<sup>26</sup>.

Praca zdalna na mocy przepisu art. 3 ust. 3 u.s.r.z.z. może być wykonywana w szczególności przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Wskazuje się, że nie ma określonych sposobów czy kryteriów, na podstawie których pracodawca może weryfikować możliwości techniczne czy lokalowe do wykonywania pracy zdalnej<sup>27</sup>. Z brzmienia przepisu art. 3 ust. 3 u.s.r.z.z. nie wynika obowiązek pracy w domu pracownika, co oznacza, że pracodawca może powierzyć wykonywania pracy zdalnej także w innym miejscu<sup>28</sup>. W praktyce przed wydaniem polecenia świadczenia pracy zdalnej na pracodawcy ciąży obowiązek ustalenia czy pracownik posiada odpowiednie warunki techniczne i lokalowe, a stanowisko pracownika w tym zakresie warunkuje wydanie polecenia świadczenia pracy zdalnej<sup>29</sup>. Z drugiej strony wskazuje się na istotę pracy jako „pracy w domu”<sup>30</sup>.

Do obowiązków pracodawcy na mocy art. 3 ust. 4 u.s.r.z.z. należy zapewnienie pracownikowi narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługa logistyczna pracy zdalnej. Dopuszcza się, aby przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik używał narzędzi lub materiałów, które nie zostały zapewnione przez pracodawcę. Na mocy art. 3 ust. 5 warunkiem jest zapewnienie poszanowania i ochrony informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę<sup>31</sup>. Podkreślić należy, że w projekcie Tarczy 4.0 pierwotnie określono, iż pracodawca będzie odpowiadał za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej oraz za wypadki przy tej pracy tylko w zakresie związanym z zapewnionymi przez siebie środkami pracy lub materiałami do pracy. Zwraca się uwagę, że w wersji,

---

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> J. Marciniak, *Praca..., op.cit.*

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> K.W. Baran i in., *Komentarz..., op.cit.*

<sup>30</sup> L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, s. 5.

<sup>31</sup> Zob. szerzej S. Czub-Kielczewska, *Okiem ID-a: ochrona danych osobowych przy pracy zdalnej* [w:] *Komentarze praktyczne*, <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publikacje/komentarze-praktyczne/okiem-id-a-ochrona-danych-osobowych-przy-pracy-zdalnej-470129519> [dostęp: 30.06.2021].



która weszła w życie 24 czerwca 2020 roku brak jest tych regulacji<sup>32</sup>. Na pracownika wykonującego pracę zdalną na polecenie pracodawcy został nałożony obowiązek prowadzenie ewidencji czynności, uwzględniający w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania (art. 3 ust 6 u.s.r.z.z.).

Istotną kwestią w ramach rozważań o nowej instytucji stanowi odmowa wykonania polecenia wykonywania pracy zdalnej. Zastosowanie mają tutaj regulacje ogólne, w tym art. 100 k.p., czyli obowiązek pracownika do wykonywania pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Na pracowniku nie zawsze ciąży obowiązek wykonywania polecenia świadczenia pracy zdalnej np. w sytuacji, gdy nie ma odpowiednich umiejętności albo warunków technicznych (odpowiedni sprzęt techniczny) bądź lokalowych (warunki umożliwiające zachowanie standardów poufności transferu danych). Stanowisko to odnosi się do uniwersalnej dyrektywy *lex neminem cogit ad impossibilia* (prawo nikogo nie zmusza do rzeczy niemożliwych)<sup>33</sup>. Na mocy art. 3 ust. 8. u.s.r.z.z. pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, ale w ustawie nie ma wskazanej formy odwołania polecenia świadczenia pracy zdalnej<sup>34</sup>.

## 5. Praca zdalna a telepraca

Zwraca się uwagę na konieczność uregulowania pracy zdalnej, która wcześniej funkcjonowała w praktyce jako *home office*, ale to w czasie pandemii znalazła szerokie zastosowanie<sup>35</sup>. Na gruncie przepisów kodeksu pracy wprowadzono wprawdzie możliwość pracy poza zakładem pracy w formie telepracy, jednak ta forma świadczenia pracy znacząco różni się od pracy zdalnej<sup>36</sup>. Podkreśla się, że „W systemie prawa pracy praca zdalna jest odmienną kategorią normatywną niż przewidziana w art. 67<sup>5</sup>–67<sup>12</sup> k.p. telepraca. Stanowisko to ma uzasadnienie w zakazie wykładni synonimicznej, zgodnie z którym odmiennym pojęciom w systemie prawa nie można nadawać tych samych znaczeń”<sup>37</sup>. Stąd pomimo pewnych podobieństw telepracy oraz pracy zdalnej, występują między nimi istotne różnice, co obrazuje tabela 1.

<sup>32</sup> I. Baranowska, *Praca zdalna – co zmieniła tarcza antykryzysowa 4.0*, <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publicacje/komentarze-praktyczne/praca-zdalna-co-zmienila-tarcza-antykryzysowa-4-0-470131968> [dostęp: 30.06.2021].

<sup>33</sup> K.W. Baran i in., *Komentarz...*, *op.cit.*

<sup>34</sup> *Ibidem*.

<sup>35</sup> L. Mitrus, *Praca zdalna...*, *op.cit.*, część 1, s. 4; L. Mitrus, *Praca zdalna...*, *op.cit.*, część 2, s. 4.

<sup>36</sup> Por. L. Mitrus, *Praca zdalna...*, *op.cit.*, część 2, s. 5; K. Naumowicz, *Podstawy prawne kontrolowania pracowników świadczących pracę zdalnie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5, s. 30.

<sup>37</sup> K.W. Baran i in., *Komentarz...*, *op.cit.*

Tabela 1. Różnice między pracą zdalną a telepracą

	<b>Praca zdalna</b>	<b>Telepraca</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<b>Podstawa prawna</b>	Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy
<b>Definicja</b>	W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).	Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca).
<b>Okres wykonywania</b>	Okresowo, na czas oznaczony	Regularnie
<b>Miejsce wykonywania</b>	Poza miejscem jej stałego wykonywania	Poza zakładem pracy
<b>Przy wykorzystaniu środków telekomunikacji elektronicznej</b>	Tak nieobligatoryjnie, nie wynika to jednak z definicji	Tak obligatoryjnie, wynika to z definicji
<b>Sposób wprowadzenia tej formy świadczenia pracy</b>	Polecenie pracodawcy w trakcie obowiązywania umowy o pracę	Przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracodawcy lub pracownika
<b>Odmowa świadczenia pracy w tej formie</b>	Jest podstawą do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności	Brak zgody pracownika na zmianę wykonywania pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę

1	2	3
<b>Ewidencja czynności i przekazanie wyników czynności</b>	Na polecenie pracodawcy, pracownik ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania	Przekazywane pracodawcy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej
<b>Cofnięcie wykonywania pracy w tej formie</b>	Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej	Każda ze stron może złożyć wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy

Źródło: opracowanie własne.

## 6. Praca zdalna w projekcie nowelizacji kodeksu pracy

W projekcie Rządowego Centrum Legislacji z dnia 16 lipca 2021 roku nowej wersji ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>38</sup>, zawarto uregulowanie pracy zdalnej na gruncie kodeksu pracy, przy jednoczesnym uchynieniu przepisów dotyczących telepracy. Projekt zawiera definicję pracy zdalnej: „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>39</sup>. W świetle projektu uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące pracy zdalnej może nastąpić przy zawarciu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia – zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i na wniosek pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej. Projekt zakłada, że praca zdalna może być w świetle przepisów projektu wykonywana na wniosek pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) 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

<sup>38</sup> <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12346911/12789138/12789139/dokument514252.pdf> [dostęp: 15.12.2021].

<sup>39</sup> Projekt nowej wersji ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zmieniającej m.in. kodeks pracy w zakresie pracy zdalnej (Projekt z dnia 16 lipca 2021 roku, <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12346911/12789138/12789139/dokument514252.pdf> [dostęp: 15.12.2021].

przed wydaniem polecenia, w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca w świetle zawartych w projekcie przepisów może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa powyżej. Ponadto niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej, o którym pracownik informuje niezwłocznie pracodawcę. W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Odmowa wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w formie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych powyżej nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Zgodnie z przepisami zawartymi w projekcie pracodawca jest obowiązany: zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej; pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych czy inne ewentualne koszty oraz zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną niezbędne do wykonywania tej pracy szkolenia i pomoc techniczną.

W zakresie kontroli według projektu zmiany ustawy kodeks pracy pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie 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, uwzględniając odrębności związane z warunkami

wykonywania pracy zdalnej. Pracownik nie może być dodatkowo w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

## 7. Uwagi końcowe

Wprowadzenie nowej instytucji, jaką jest praca zdalna, niewątpliwie było koniecznością, szczególnie w sytuacji braku regulacji prawnych dotyczących tej formy świadczenia pracy. Wskazuje się na pilną potrzebę uregulowania w kodeksie pracy tej formy świadczenia pracy jako instytucji zgoła odmiennej od telepracy<sup>40</sup>. Argumentem, jak słusznie wskazują przedstawiciele różnych środowisk, w tym przedsiębiorców, jest konieczność wprowadzenia do kodeksu pracy przepisów regulujących m.in. kwestie warunków stosowania pracy zdalnej, zasad rozliczania czasu pracy, sposobów porozumiewania się między pracodawcą i pracownikiem, sposobów dostarczania efektów pracy, zasad kontroli oraz zasad korzystania ze sprzętu i bezpieczeństwa danych<sup>41</sup>.

Wskazać należy na cel uregulowania pracy zdalnej w obowiązujących przepisach, jakim jest przede wszystkim ochrona pracowników przed zarażeniem chorobą w miejscu pracy. Stąd też decyzje o wykonywaniu przez pracownika pracy zdalnej, w założeniu która ma być wykonywana z domu, jest jednostronnym aktem pracodawcy i oznacza dużą uznaniowość pracodawcy w tym zakresie<sup>42</sup>. Odmowa wykonywania pracy zdalnej niesie negatywne skutki dla pracownika. Podkreśla się zatem, że w sytuacji uregulowania pracy zdalnej „na gruncie regulacji kodeksowych zgodna wola stron powinna być warunkiem *sine qua non* wprowadzenia i stosowania pracy zdalnej”<sup>43</sup>. Podobnie ochrona pracownika wykonującego pracę w formie pracy zdalnej, musi być zagwarantowana na gruncie przepisów kodeksu pracy. Stąd bardzo ważne są zapisy w projekcie nowelizacji kodeksu pracy, odnoszące się do ochrony pracownika przed mniej korzystnym traktowaniem i wprowadzenie zakazu dyskryminacji pracownika wykonującego taką pracę lub w sytuacji odmowy jej wykonywania. W świetle projektu nowelizacji kodeksu pracy, nowe przepisy miałyby wejść w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej

---

<sup>40</sup> L. Mitrus, *Praca zdalna...*, *op.cit.*, część 2, s. 4; K. Naumowicz, *Podstawy prawne kontrolowania...*, *op.cit.*, s. 3.

<sup>41</sup> Zob. szerzej K. Naumowicz, *Podstawy prawne kontrolowania...*, *op.cit.*, s. 32–33.

<sup>42</sup> L. Mitrus, *Praca zdalna...*, *op.cit.*, część 1, s. 8.

<sup>43</sup> L. Mitrus, *Praca zdalna...*, *op.cit.*, część 2, s. 4.

stanu epidemii ogłoszonego rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii<sup>44</sup>.

## Bibliografia

- Baran K.W., Książek D., Witoszko W., *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* [w:] *Tarcza antykryzysowa 1.0 – 4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, red. K.W. Baran, 2020, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587827772/625212?tocHit=1>.
- Baranowska I., *Praca zdalna – co zmieniła tarcza antykryzysowa 4.0*, <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publicacje/komentarze-praktyczne/praca-zdalna-co-zmieniła-tarcza-antykryzysowa-4-0-470131968>.
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w uzgodnieniu z Głównym Inspektoratem Pracy, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia osób pracujących w czasie epidemii COVID-19. Ogólne wytyczne i lista kontrolna*, Warszawa 2020, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/222228/koronawirus-zalecenia%20ogolne%202020%2005%2019.pdf>.
- Czub-Kielczewska S., *Okiem ID-a: ochrona danych osobowych przy pracy zdalnej* [w:] *Komentarze praktyczne*, <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publicacje/komentarze-praktyczne/okiem-id-a-ochrona-danych-osobowych-przy-pracy-zdalnej-470129519>.
- Makowski D., *Kilka uwag o pracy zdalnej. Some Remarks on the Remote Work*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2020, nr 10.
- Marciniak J., *Praca zdalna* [w:] *Komentarz praktyczny*, <https://sip.lex.pl/#/publication/470129558/marciniak-jaroslaw-praca-zdalna?keyword=marciniak%20praca%20zdalna&cm=SFIRST>
- 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” 2020, t. 61, nr 11.
- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020.
- Naumowicz K., *Podstawy prawne kontrolowania pracowników świadczących pracę zdalnie*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5.
- Podgórska-Rakiel E., *Praca zdalna na kwarantannie* [w:] E. Podgórska-Rakiel, *Praca zdalna na kwarantannie* [w:] *Komentarz praktyczny*, <https://sip.lex.pl/#/publication/470141432>.

## Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141 ze zm.).
- Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2008 r., nr 234 poz. 1570 ze zm.).
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku 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.).

---

<sup>44</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 p., poz. 491 ze zm.).

Projekt nowej wersji ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zmieniającej m.in. kodeks pracy w zakresie pracy zdalnej (Projekt z dnia 16 lipca 2021 roku, <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12346911/12789138/12789139/dokument514252.pdf>).

### **Netografia**

[https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/koronawirus-w-pracy-kto-ma-wiedziec-o-zakazeniu-maseczk-FAQ#\\_ftn1](https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/koronawirus-w-pracy-kto-ma-wiedziec-o-zakazeniu-maseczk-FAQ#_ftn1).

<https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12346911/12789138/12789139/dokument514252.pdf>.

<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/koronawirus-obowiazki-pracodawcy-FAQ>.