

# **PRACA ZDALNA**

## **Praktyczny przewodnik**

Monika Krzyszkowska-Dąbrowska

**PORADNIKI KADROWE**

# PRACA ZDALNA

## Praktyczny przewodnik

Monika Krzyszkowska-Dąbrowska

---

---

PORADNIKI KADROWE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 23 sierpnia 2020 r.

Wydawca  
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący  
Tomasz Pietrzak

Opracowanie redakcyjne  
Anna Wojciechowska

Projekt okładek serii  
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

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

Szanujemy prawo i własność  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8223-149-6

Dział Praw Autorskich  
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33  
tel. 22 535 82 19  
e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# SPIS TREŚCI

|  |    |
|--|----|
| <b>Wykaz skrótów</b> .....   | 7  |
| <b>1. Wstęp</b> .....  | 9  |
| <b>2. Praca zdalna jako prewencja COVID-19</b> .....                           | 13 |
| 2.1. Czym jest praca zdalna w kontekście przeciwdziałania COVID-19? .....      | 13 |
| 2.2. Jak polecić pracę zdalną? Na co zwrócić uwagę? .....                      | 20 |
| 2.3. Narzędzia i materiały .....   | 30 |
| 2.4. Organizacja pracy i obowiązki pracodawcy podczas pracy zdalnej .....      | 37 |
| 2.5. Dokumentacja pracy zdalnej .....  | 48 |
| 2.6. Miejsce wykonywania pracy zdalnej a miejsce pracy ...                     | 51 |
| 2.7. Czas pracy zdalnej .....  | 53 |
| 2.8. Bhp i wypadki .....   | 55 |
| 2.9. Jak chronić dane osobowe i informacje poufne? .....                       | 58 |
| 2.10. Rezygnacja z pracy zdalnej .....   | 60 |
| <b>3. Telepraca</b> .....  | 62 |
| 3.1. Skąd wzięła się telepraca? .....  | 62 |
| 3.2. Jak uregulowana jest telepraca w prawie polskim? .....                    | 64 |
| 3.3. Definicja i rodzaje telepracy .....                                       | 66 |
| 3.4. Jak wprowadzić telepracę? Wprowadzenie telepracy w trybie zbiorowym ..... | 75 |
| 3.5. Regulamin telepracy .....   | 80 |
| 3.6. Jak wprowadzić telepracę? Indywidualne uzgodnienia telepracy .....        | 90 |

---

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 3.7.      | Co powinna zawierać umowa o pracę dotycząca wykonywania pracy w formie telepracy? .....      | 97         |
| 3.8.      | Obowiązki pracodawcy w związku z telepracą i sprzęt niezbędny do wykonywania telepracy ..... | 102        |
| 3.9.      | Organizacja pracy telepracownika, komunikacja, dokumentacja pracownicza .....                | 107        |
| 3.10.     | Miejsce pracy telepracownika .....   | 112        |
| 3.11.     | Czas pracy telepracownika .....  | 116        |
| 3.12.     | Bhp i wypadki telepracownika .....   | 119        |
| 3.13.     | Kontrola telepracownika .....  | 123        |
| 3.14.     | Jak zrezygnować z telepracy? .....   | 125        |
| <b>4.</b> | <b>Sporadyczna praca zdalna .....</b>  | <b>128</b> |
| 4.1.      | Telepraca a sporadyczna praca zdalna (tzw. „ <i>home office</i> ”, praca z domu) .....       | 128        |
| 4.2.      | Jak wprowadzić możliwość sporadycznej pracy zdalnej? .....                                   | 129        |
| 4.3.      | Regulamin „ <i>home office</i> ”/„pracy z domu” – czy warto go wprowadzić? .....             | 131        |
| 4.4.      | Obowiązki pracodawcy związane z nieregularną pracą zdalną .....                              | 135        |
|           | <b>Bibliografia .....</b>  | <b>137</b> |

# 1. Wstęp

Sytuacja wywołana pandemią COVID-19 wprowadziła nowy wymiar do dyskusji na temat pracy zdalnej. Telepraca lub sporadyczna praca poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikowania się na odległość (tzw. „*home office*”, „*homeworking*”, praca z domu) nie były rozwiązaniami stosowanymi przez pracodawców na dużą skalę. Z reguły stanowiły formę świadczenia pracy wdrażaną ze względu na przyczyny dotyczące pracodawcy (organizacja pracy wynikająca z prowadzonej działalności) albo leżące po stronie pracownika (uwątkowania osobiste i preferencja wykonywania pracy w taki sposób). Umożliwienie zatrudnionym świadczenia pracy poza zakładem pracy, a w szczególności w miejscu zamieszkania, co pozwala na godzenie życia prywatnego z pracą zawodową, postrzegane jest również jako rozwiązanie dające pracodawcom przewagę konkurencyjną na rynku pracy.

Praca zdalna stanowi elastyczną i atypową formę zatrudnienia. Staje się jednak potencjalnie ogólnodostępna ze względu na postęp technologiczny, powszechny dostęp do Internetu i środków komunikacji na odległość zarówno w miejscu zamieszkania, jak i poza nim.

Po wybuchu pandemii COVID-19 praca zdalna bardzo szybko zyskała szerokie zastosowanie jako środek prewencji przeciw chorobie. W sposób bezprecedensowy i nagły pracodawcy zostali zmuszeni do przeorganizowania sposobu prowadzenia swojej działalności. Przy czym „koronawirusowa” praca zdalna w swojej ustawowej definicji jest szeroka i obejmuje nie tylko świadczenie pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (właściwych dla telepracy), ale również innego rodzaju prace przeniesione do wykonywania poza

miejsce ich stałego wykonywania, a w szczególności teren zakładu pracy. Nie jest ona tożsama z telepracą.

W rezultacie wydaje się, że obecnie szeroko pojęta praca zdalna może przybrać formę: a) pracy zdalnej w warunkach przeciwdziałania COVID-19 (o ograniczonym na dzień dzisiejszy okresie obowiązywania), b) telepracy (uregulowanej najbardziej kompleksowo) czy c) sporadycznej pracy zdalnej (tzw. *home office*, *homeworking*, praca z domu).

Telepraca została wprowadzona do rozdziału IIb k.p. 16.10.2007 r. przepisami ustawy z 24.08.2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw realizującej założenia europejskiego porozumienia ramowego w sprawie telepracy. Odnośne przepisy Kodeksu pracy nie mają jednak wprost zastosowania do innych form pracy zdalnej.

Sporadyczna praca poza zakładem pracy, z reguły, z wykorzystaniem środków komunikacji na odległość funkcjonująca w drodze porozumienia pracodawcy z pracownikiem (tzw. „*home office*”, „*homeworking*”) nie doczekała się natomiast dotychczas specyficznej regulacji ustawowej. Z reguły strukturyzowana jest jako dostępna pula dni nieregularnej pracy zdalnej (bliżej niezaplanowanych), które pracownik każdorazowo w uzgodnieniu z przełożonym może wykorzystać w określonym przez siebie czasie. Wylamuje się z definicji telepracy zwłaszcza ze względu na, z założenia, brak regularności pracy w tym trybie. Cieszy się rosnącą popularnością.

Do powyższych rozwiązań dołączyła możliwość świadczenia przez pracownika czasowej pracy zdalnej na polecenie pracodawcy, wprowadzona w lakonicznych ramach ustawowych w przyspieszonym trybie jako środek prewencji w związku z zagrożeniem COVID-19 na podstawie art. 3 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Przy czym pewne doprecyzowanie podstawowych zasad świadczenia pracy w ramach „koronawirusowej” pracy zdalnej

przyniosła ustawa z 19.06.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19. Możliwość zastosowania tego rozwiązania została pierwotnie ograniczona terminem 4.09.2020 r. Zgodnie z art. 36 ust. 1 u.s.r.z.z. przepisy art. 3 utraciły moc po upływie 180 dni od dnia jej wejścia w życie. Ze względu na ryzyka związane z rozwojem pandemii, a także w odpowiedzi na postulaty przedsiębiorców ustawą z 24.07.2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw zmieniono art. 3 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych ze skutkiem od 5.09.2020 r. Zgodnie z nowelizacją możliwość polecenia pracy zdalnej została przewidziana w celu przeciwdziałania COVID-19 w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Pojawiają się natomiast inicjatywy, aby została ona wprowadzona do Kodeksu pracy. Takie rozwiązanie jest prawdopodobne, wymaga natomiast kompleksowej i odpowiedniej regulacji, mając zwłaszcza na względzie dotychczasowe doświadczenia w funkcjonowaniu telepracy.

Z pewnością sytuacja spowodowana COVID-19 wpłynie na dotychczasowe podejście do telepracy oraz innych form pracy zdalnej i spowoduje wzrost ich popularności oraz dostępności. Opinie wyrażane zarówno przez pracodawców jak i pracowników przemawiają za tym, by utrzymać dostępność takiego trybu pracy również po pandemii. W praktyce jednak w dalszym ciągu pozostaje wiele wątpliwości, jeżeli chodzi o zderzenie elastyczności oferowanej przez pracę zdalną z przepisami Kodeksu pracy, które nie są do niej dostosowane i obciążają pracodawców wieloma obowiązkami i formalnościami – trudno jest je wykonać wobec pracowników, przebywających poza terenem zakładu pracy. Dyskusyjne są także konsekwencje zdarzeń, które pozostają poza kontrolą podmiotów zatrudniających, np. przerwy



w dostawie Internetu czy prądu w miejscu wykonywania pracy pracownika zdalnego.

Obecnie pracodawcy mają potencjalnie do wyboru wszystkie wspomniane rodzaje pracy zdalnej, przy czym najszerza definicyjnie i obciążona najmniejszymi formalnościami jest dziś niewątpliwie tymczasowa praca zdalna w trybie przeciwdziałania COVID-19. Ze względu na brak szczegółowych regulacji wywołuje ona też najwięcej pytań w zakresie tak podstawowych zagadnień jak czas pracy, podróż służbowa czy ponoszenie kosztów, a nawet administrowanie dokumentacją pracowniczą. „Koronawirusowa” praca zdalna może zostać wdrożona bez przyzwolenia pracownika, samym poleceniem pracodawcy, w ramach nakreślonych u.s.r.z.z. w przeciwieństwie do telepracy lub tzw. *home office*, które wymagają uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Celem niniejszego poradnika jest przedstawienie funkcjonujących obecnie rozwiązań w zakresie pracy zdalnej, ich ram prawnych oraz zarysowanie najważniejszych oraz najbardziej problematycznych zagadnień związanych ze stosowaniem „pracy na odległość”. Wiele kwestii zostało jedynie zasygnalizowanych. Ujęcie praktyczne obejmuje również przykłady oraz wzory podstawowych dokumentów.

## 2. Praca zdalna jako prewencja COVID-19

### 2.1. Czym jest praca zdalna w kontekście przeciwdziałania COVID-19?

*Art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. 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).*

W celu umożliwienia pracodawcom reakcji na powstałe zagrożenie chorobą zatrudnionych przez nich osób oraz negatywne skutki dla prowadzonej działalności, a także rozprzestrzenianie się wirusa SARS-CoV-2, wprowadzoną niejako w trybie „awaryjnym” u.s.r.z.z., nadane im zostało od 8.03.2020 r. uprawnienie do kierowania pracowników według decyzji i w terminie im wskazanym przez zatrudniającego do wykonywania pracy poza dotychczasowym miejscem stałego wykonywania – w ramach pracy zdalnej. Zgodnie z pierwotnym brzmieniem art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. obowiązującym do 4.09.2020 r. w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca mógł polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Od 5.09.2020 r. treść art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. zmieniona art. 4 punkt 1 u.z.u.d. wiąże możliwość polecenia pracy zdalnej przez zatrudniającego z celem przeciwdziałania COVID-19, ale jedynie w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w czasie 3 miesięcy

po ich odwołaniu. Oznacza to, że praca zdalna określona przepisami u.s.r.z.z. przewidziana jest wyłącznie na czas epidemii COVID-19. Poza trzymiesięcznym swoistym okresem przejściowym nie będzie miała zastosowania w innych okolicznościach, w tym po jej ustaniu. Pracodawca korzystający z rozwiązań dotyczących „pracy na odległość” zobowiązany jest śledzić bieżące komunikaty dotyczące sytuacji epidemicznej w celu odpowiedniej reakcji oraz organizacji pracy. Stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 wprowadzono w Polsce od 20.03.2020 r. do odwołania r.o.e. wydanym na podstawie art. 46 ust. 2 i 4 u.z.z.z. Było ono kilkakrotnie zmieniane. Wydanie r.o.e. poprzedzało r.o.z.e. Konsekwencje wprowadzenia odpowiednio stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii określają przepisy u.z.z.z. Zgodnie z art. 46 ust. 2 u.z.z.z. 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. Stosownie do ust. 5 art. 46 u.z.z.z. rozporządzenie, o którym mowa w art. 46 ust. 2, jest niezwłocznie ogłaszane w odpowiednim dzienniku urzędowym i wchodzi w życie z dniem ogłoszenia. Ponadto, art. 46 u.z.z.z. ust. 6 przewiduje, iż wojewoda ma obowiązek poinformowania obywateli o obowiązkach wynikających z przepisów, o których mowa w ust. 1–4, w sposób zwyczajowo przyjęty na danym terenie. Wydaje się, że okres 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ma stanowić swoisty okres przejściowy dla przedsiębiorców umożliwiający im zmianę organizacji pracy po zakończeniu „koronawirusowej” pracy zdalnej, a zwłaszcza cofnięcie polecenia pracy zdalnej i powrót do tej, która miała miejsce przed pandemią COVID-19, lub wprowadzenie kodeksowych rozwiązań pozwalających na kontynuację pracy poza zakładem pracy, jakim, na dzień wydania niniejszej publikacji jest telepraca, a jakimi być może będą w przyszłości przepisy dotyczące szeroko pojętej pracy zdalnej, jeżeli zostaną przyjęte.

Nowelizacja nie wprowadziła zasad przejścia z dotychczasowej pracy zdalnej funkcjonującej do 4.09.2020 r. na ramy prawne obo-

wiążące od 5.09.2020 r., procedur czy obowiązków podmiotów zatrudniających w tym zakresie. Ze względu jednak na różnice regulacyjne wydaje się, że pracodawcy powinni wydać nowe polecenia pracy zdalnej, przedłużające jej wykonywanie na okres przypadający od 5.09.2020 r., z powołaniem wprost na nowe przepisy. Możliwa treść polecenia pracy zdalnej została opisana w punkcie 2.2 poniżej. Skutki zaniechania powinny być ocenione w zależności od brzmienia uprzednio wydanych pracownikom skierowań do wykonywania pracy zdalnej na podstawie poprzedniego brzmienia art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. Nie jest przy tym jasne, czy przykładowo w przypadku odwołania stanu epidemii i ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego konieczne jest wydawanie nowego polecenia pracy zdalnej przez pracodawcę, czy też praca zdalna może być wykonywana na podstawie wcześniejszego, w trybie art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. Wydaje się, że można bronić tego drugiego rozwiązania pod warunkiem odpowiednio sformułowanej jego treści.

Przepisy te mają zastosowanie jedynie do pracowników i nie dotyczą osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

U.z.u.d. poza zmianą ust. 1 art. 3 u.s.r.z.z. nie wprowadziła dalszych bardziej szczegółowych regulacji świadczenia pracy zdalnej ponad te już określone w przedmiotowym artykule.

Definicja pracy zdalnej zawarta w art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. jest dość zwięzła, a zarazem pojemna, jeżeli chodzi o zakres. Zgodnie z nią pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, w okolicznościach ustalonych ustawowo, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania – w celu przeciwdziałania COVID-19. Brak jest bezpośredniego odniesienia zezwalającego pracodawcy na zobowiązanie pracownika do świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania (prywatnym lokalu), mimo że takie jest praktyczne, najbardziej popularne zastosowanie tego uprawnienia.

Co istotne, przepis nie odnosi się do miejsca pracy określonego w umowie o pracę. Pomimo iż jego sformułowanie jest niejasne, w praktyce,

w tak określonych ramach pracodawca może kierować pracowników do pracy zdalnej zarówno do lokalizacji pozostających poza umownym miejscem pracy (np. do innej miejscowości niż ta zdefiniowana jako miejsce pracy, np. do tej, w której osoba zatrudniona ma swoje miejsce zamieszkania), jak również do takich, które pozostają w obrębie ustalonego umownie miejsca pracy (np. w tej samej miejscowości, która stanowi miejsce pracy), ale poza dotychczasowe stałe miejsce wykonywania pracy, jakim, w przytoczonym kontekście, będzie zakład pracy pracodawcy. W istocie art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z., w zależności od przypadku, może *de facto* zmieniać miejsce pracy pracownika bez wymogów art. 29 § 4 k.p.<sup>1</sup> Zgodnie bowiem z przywołanym przepisem zmiana warunków umowy o pracę wymaga zachowania formy pisemnej, a polecenie pracownikowi pracy zdalnej nie wymaga zawierania aneksu do umowy o pracę czy złożenia pracownikowi wypowiedzenia warunków pracy, a nawet nie jest wymagane, aby zostało przekazane pracownikowi na piśmie. Stanowi ono więc specjalny, epizodyczny, tryb jednostronnej zmiany przez pracodawcę warunków pracy pracowników. Uzasadnienie dla takiej konstrukcji stanowią okoliczności spowodowane pandemią COVID-19, które utrudniają kontakt osobisty i przemawiają za odformalizowaniem procedur oraz tymczasowym przyznaniem pracodawcy prerogatyw umożliwiających szybką zmianę organizacji pracy w celu ograniczenia ryzyk. Należy przy tym zaznaczyć, że forma pisemna w prawie pracy nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności (art. 29 k.p. i art. 76 k.c. w związku z art. 300 k.p.)<sup>2</sup>.

Warunkiem zakwalifikowania danej pracy jako zdalnej w rozumieniu przepisów u.s.r.z.z. nie jest jej wykonywanie z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną – jak w przypadku telepracy. Sprawa to, że może ona mieć zastosowanie nie tylko na stanowiskach, na których zadania wykonywane są lub wyniki pracy przekazywane z wykorzystaniem np. telefonu lub komunikacji elektronicznej, ale

---

<sup>1</sup> K. Piwowarska, T. Piwowarski, *Metodyka postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy na podstawie Regulacji COVID-19*, Warszawa 2020.

<sup>2</sup> Por. wyrok SN z 17.11.2016 r., II PK 225/15, LEX nr 2178701.

również na takich, gdzie efekty wykonania obowiązków pracowniczych dostarczane są np. osobiście lub pocztą. W efekcie, praca zdalna w trybie „koronawirusowym” nie jest tożsama z telepracą, jej zakres jest szerszy i może dotyczyć każdej pracy, która nadaje się do wykonania w innym miejscu niż to, gdzie jest stale świadczona. Wydaje się to mieć kluczowe znaczenie z perspektywy definicyjnej.

**PRZYKŁAD:** W związku z sytuacją wywołaną rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2, pracodawca polecił zatrudnionym przez niego przedstawicielom handlowym pracę z domu, obejmującą w szczególności kontakty z dotychczasowymi klientami telefonicznie oraz za pośrednictwem korespondencji elektronicznej zamiast osobistych wizyt objazdowych po terytorium województwa im przypisanym, które w umowie o pracę określone było jako ich miejsce pracy.

**KOMENTARZ:** W świetle brzmienia przepisu art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. działanie pracodawcy było prawidłowe. Polecona pracownikom praca była zbieżna z rodzajem ich pracy wynikającym z umowy o pracę, czasowej zmianie uległo natomiast miejsce jej stałego wykonywania (poprzez jego faktyczne ograniczenie) oraz wykorzystywane w tym celu środki. Ewidentnie spełniony był również warunek legalności takiego polecenia, tj. prewencja COVID-19 polegająca w szczególności na unikaniu bezpośrednich kontaktów z klientami oraz osobami trzecimi.

Polecenie pracy zdalnej w trybie COVID-19 może dotyczyć również takich pracowników, którzy w ogóle nie są obecni na terenie zakładu pracy pracodawcy, ponieważ przepis nie zawęży swego zastosowania tylko do pracy wykonywanej w placówce czy pomieszczeniach stanowiących zakład pracy pracodawcy, a odnosi się – szeroko – do możliwości polecenia pracownikowi wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. Ciekawym przy tym zagadnieniem wydaje się zastosowanie przepisów pracy zdalnej „koronawirusowej” do telepracowników (co nie jest wykluczone) lub pracowników mobilnych realizujących obowiązki według swojego wyboru na szeroko zakreślonym miejscu pracy, gdzie intencją pracodawcy w ramach przeciwdziałania COVID-19 może być ograniczenie przemieszczania się i zastrzeżenie wykonywania pracy przez osoby zatrudnione jedynie w miejscu zamieszkania.

Publikacja stanowi praktyczny przewodnik po zagadnieniach szeroko pojętej pracy zdalnej. Przedstawia ramy prawne:

- pracy zdalnej w warunkach przeciwdziałania COVID-19 (o ograniczonym obecnie okresie obowiązywania),
- telepracy,
- sporadycznej pracy w ramach tzw. „home office”, „homeworking” i „pracy z domu”.

W poradniku w sposób przystępny omówiono aktualne przepisy prawa, opisano także jak krok po kroku wdrożyć pracę zdalną, a także zamieszczono wskazówki przydatne przy sporządzaniu dokumentacji wewnętrznej. W książce zawarte zostały również przykłady, wzory podstawowych dokumentów. Przedstawiono także wybrane orzecznictwo sądowe wraz z jego praktycznym zastosowaniem.

W publikacji uwzględniono najnowsze zmiany wynikające z ustawy z 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw, która zawiera nowe regulacje w zakresie dotychczasowych zasad świadczenia pracy zdalnej w ramach prewencji COVID-19.

Książka przygotowana jest z myślą o praktykach – pracownikach działów HR, a także radcach prawnych i adwokatach.

**Monika Krzyszkowska-Dąbrowska** - radca prawny zajmujący się w szczególności prawem pracy, prowadzi wykłady i szkolenia w tej dziedzinie; autorka licznych artykułów, komentarzy oraz opracowań dotyczących prawa pracy; członek European Employment Lawyers Association.



9788382231496 W01P01

ISBN 978-83-8223-149-6



9 788382 231496

#### **ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 49 ZŁ (W TYM 5% VAT)