

# PRACA ZDALNA W POLSKIM SYSTEMIE PRAWNYM

redakcja naukowa Małgorzata Mędrala

---

---

---

# PRACA ZDALNA W POLSKIM SYSTEMIE PRAWNYM

redakcja naukowa Małgorzata Mędrala

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 lipca 2021 r.

Recenzent  
Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca  
Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący  
Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne  
Anna Krzesz

Projekt okładek serii  
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących 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.

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

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8246-241-8

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.  
Dział Praw Autorskich  
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33  
tel. 22 535 82 19  
e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluwer.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluwer.com)

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

## SPIS TREŚCI

<b>Wykaz najważniejszych skrótów</b> .....	7
<b>Wstęp</b> .....	9
<i>Joanna Unterschütz</i> <b>Pojęcia telepracy i pracy zdalnej. Dotychczasowe doświadczenia i regulacje prawne</b> .....	13
<i>Anna Daszczyńska-Ciborowska</i> <b>Polecenie pracy zdalnej</b> .....	27
<i>Paulina Matyjas-Łysakowska</i> <b>Podporządkowanie pracownika co do miejsca świadczenia pracy w pracy zdalnej</b> .....	35
<i>Urszula Torbus</i> <b>Ryzyko pracodawcy związane z pracą zdalną</b> .....	47
<i>Agata Ludera-Ruszel</i> <b>Czas pracy a praca zdalna</b> .....	67
<i>Kamila Naumowicz</i> <b>Prawo do bycia offline a praca zdalna</b> .....	80
<i>Ewa Podgórska-Rakiel</i> <b>Dialog społeczny a praca zdalna</b> .....	95
<i>Michał Matuszak</i> <b>Problematyka dyskryminacji pracowników w pracy zdalnej</b> .....	108
<i>Jan Byrski, Henryk Hoser</i> <b>Praca zdalna a monitoring pracownika</b> .....	117

---

<i>Magdalena Kuba</i> <b>Ochrona danych osobowych w kontekście pracy zdalnej – wybrane zagadnienia</b> .....	136
<i>Iwona Gredka-Ligarska</i> <b>Bezpieczeństwo i higiena pracy zdalnej</b> .....	145
<i>Janusz Żołyński</i> <b>Wypadek przy pracy a praca zdalna</b> .....	157
<i>Barbara Godlewska-Bujok</i> <b>Praca zdalna w kontekście życia rodzinnego</b> .....	172
<i>Małgorzata Mędrala</i> <b>Praca zdalna a wykluczenie społeczne</b> .....	183
<i>Wojciech Fill</i> <b>Opodatkowanie dochodów z pracy zdalnej</b> .....	197
<i>Marcin Kielbasa</i> <b>Transgraniczne aspekty zdalnego świadczenia pracy</b> .....	212
<i>Michał Barański</i> <b>Praca zdalna a umowy cywilnoprawne</b> .....	231
<i>Aleksandra Nowak-Gruca</i> <b>Praca zdalna a prawo autorskie w kontekście rozwoju AI i technologicznych przemian</b> .....	240
<i>Anna Dolot</i> <b>Adaptacja pracowników w sytuacji pracy zdalnej</b> .....	261
<b>Wzory pism</b> .....	271
<b>Autorzy</b> .....	287

## WYKAZ NAJWAŻNIEJSZYCH SKRÓTÓW

- k.c.** – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)
- Konstytucja RP** – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- k.p.** – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)
- RODO** – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119, s. 1)
- rozporządzenie 883/2004** – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 166, s. 1)
- rozporządzenie 987/2009** – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16.09.2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 284, s. 1)
- TFUE** – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
- ustawa covidowa** – ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 1842 ze zm.)

## WSTĘP

Publikacja oddawana do rąk Czytelnika stanowi zbiór tekstów o charakterze naukowym, jak również rozwijających wiele wątków praktycznych, dotyczących aktualnych problemów związanych ze świadczeniem pracy zdalnej. Tematyka ta pozostaje szczególnie istotna w kontekście upowszechnienia tej formy świadczenia pracy w okresie pandemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2 oraz wobec zapowiadanego uchwalenia ustawy nowelizującej Kodeks pracy<sup>1</sup>, której celem jest wprowadzenie pracy zdalnej do polskiego systemu prawa pracy na stałe. Mimo iż nie wiadomo jeszcze, jaki ostateczny kształt nowa regulacja przybierze, nie ulega wątpliwości, iż problematyka ta jest obecnie niezwykle ważna, a zarazem interdyscyplinarna, co skłania do poszukiwania już na tym etapie odpowiednich docelowych rozwiązań modelowych, jak również interpretacji aktualnych (choć wywołanych potrzebą chwilą) regulacji z tego zakresu. W książce poruszone zostaną szczególnie aktualne zagadnienia z tego zakresu, w tym problemy typowe dla prawa zatrudnienia (jak organizacja pracy zdalnej, charakter polecenia pracy zdalnej, miejsce pracy zdalnej, bezpieczeństwo i higiena pracy, aspekty międzynarodowe), a także kwestie społeczne, podatkowe, ochrony prywatności oraz danych osobowych, własności intelektualnej czy też zagadnienia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

W polskim systemie prawnym aktualnie istnieje niewątpliwie potrzeba kompleksowej regulacji prawnej w zakresie pracy na odległość<sup>2</sup>. Pomimo częściowych regulacji zawartych w ustawie z 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>, nadal wiele doniosłych kwestii teoretycznych i praktycznych pozostaje nieuregulowanych.

---

<sup>1</sup> Do tej pory pojawił się tekst projektu zmian do Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej z 18.09.2020 r., <https://absl.pl/storage/app/media/covid/Projekt%20ustawy%20reguluj%C4%85cej%20prac%C4%99%20zdaln%C4%85.pdf> (dostęp: 3.07.2021). oraz najnowszy projekt z 18.05.2021 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12346911/katalog/12789138#12789138> (dostęp: 16.06.2021 r.).

<sup>2</sup> Szerzej: M. Mędrala, *Zdalne świadczenie pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania gospodarczego. Zagadnienia prywatno- i publicznoprawne*, red. K. Marak, Wrocław 2020, s. 151–163.

<sup>3</sup> Dz.U. poz. 1842 ze zm.

Z kolei regulacje dotyczące telepracy w Kodeksie pracy (art. 67<sup>5</sup>–67<sup>17</sup>) uważa się za przeregulowane i niedostosowane do współczesnych potrzeb. W doktrynie pojawiają się także ciekawe koncepcje co do wprowadzenia odrębnej od Kodeksu pracy ustawy regulującej pracę zdalną<sup>4</sup>. Dużą rolę w regulacji sporej części materii z tego zakresu odgrywają aktualnie procedury wewnętrzne obowiązujące u pracodawców (w sposób sformalizowany lub nie). Stawia się więc nieustannie pytanie o prawny model pracy zdalnej na potrzeby współczesnych wymagań rynkowych, a w efekcie o przemiany, do jakich stosowanie tej formy świadczenia pracy może doprowadzić stosunek pracy.

Na dzień dzisiejszy w obecnym stanie prawnym mamy do czynienia z trzema możliwościami w tym zakresie<sup>5</sup>:

- 1) uregulowaną w ramach Kodeksu pracy instytucją telepracy (art. 67<sup>5</sup>–67<sup>17</sup>),
- 2) nieuregulowaną, ale jednocześnie powszechnie stosowaną w praktyce pracą zdalną (*home office, home working*), polegającą na doraźnym wykonywaniu pracy z domu, będącą swego rodzaju benefitem dla pracownika,
- 3) wprowadzoną w art. 3 ustawy covidowej instytucją pracy zdalnej, którą pracodawca może zlecić w trybie polecenia na czas oznaczony, 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 zachorowaniom na COVID-19.

Przygotowywane są kolejne projekty nowelizacji Kodeksu pracy, których celem ma być kompleksowa regulacja tej instytucji<sup>6</sup>. W ramach niniejszej publikacji przeanalizowane zostaną przede wszystkim zmiany wprowadzone ustawą covidową, w niezbędnym zakresie – kodeksowe regulacje telepracy, jak również ukształtowane do tej pory praktyki oraz dostępne projekty nowelizacji w tejże materii.

Publikacja ta jest pracą zbiorową autorów z kilku ośrodków naukowych w Polsce (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Rzeszowski, Uniwersytet Śląski, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Uniwersytet Warszawski, Uczelnia Jana Wyżkowskiego w Polkowicach, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni). Znakomita większość z nich łączy pracę naukową z praktyką zawodową adwokata, radcy prawnego, doradcy podatkowego, asystenta sędziego czy

---

<sup>4</sup> Zob. K. Walczak, *Praca zdalna jako fenomen zatrudnienia w pandemii COVID-19*, 18.03.2021, <https://legalis.pl/praca-zdalna-jako-fenomen-zatrudnienia-w-pandemii-COVID-19/> (dostęp: 20.03.2021).

<sup>5</sup> Szerzej: M. Mędrala, *Zdalne świadczenie pracy...*, s. 152–156.

<sup>6</sup> Zob. M. Mędrala, K. Leśniak, *Praca zdalna – projekt nowelizacji kodeksu pracy*, <https://www.bdolegal.pl/pl-pl/publikacje/2020/praca-zdalna-%E2%80%93-projekt-nowelizacji-kodeksu-pracy> (dostęp: 20.03.2021). Zob. także powołane wyżej projekty zmian do kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej: z 18.09.2020 r. oraz projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 18.05.2021 r.



też rzecznika patentowego. Każdy z autorów prezentuje przy tym własne spojrzenie na omawiane zagadnienia.

Suplementem do niniejszej publikacji są wzory dokumentacji przydatnej przy stosowaniu pracy zdalnej, które mogą stanowić pomoc praktyczną w codziennym stosowaniu problematycznych regulacji.

Wyrażam nadzieję, że publikacja ta będzie przydatną pozycją w praktyce, jak również stanowić będzie istotny, wielowątkowy głos w dyskusji naukowej o tej ciekawej i doniosłej społecznie kwestii.

*Małgorzata Mędrala*

*Kraków, 18 czerwca 2021 r.*

Joanna Unterschütz

## POJĘCIA TELEPRACY I PRACY ZDALNEJ. DOTYCHCZASOWE DOŚWIADCZENIA I REGULACJE PRAWNE

### 1. Praca zdalna i telepraca na rynku pracy

Powstanie i rozwój telepracy są nierozłącznie związane z rozwojem technologii telekomunikacyjnych, a także nowych form zarządzania personelem, korzystania z elastycznych form zatrudnienia, zwłaszcza pracy zdecentralizowanej i rozproszonej<sup>1</sup>. Pierwowzorem telepracy jest praca wykonywana w domu w ramach pracy nakładczej lub innej formy zatrudnienia. W tej postaci jest ona przedmiotem zainteresowania Międzynarodowej Organizacji Pracy, która w 1996 roku wydała Konwencję nr 177 dotyczącą pracowników domowych<sup>2</sup>.

Pierwsze przypadki świadczenia telepracy odnotowano już w roku 1962 w brytyjskiej firmie The English FI Group, która zatrudniała przy usługach programistycznych kobiety wykonujące swoją pracę w domu<sup>3</sup>. Za prekursora telepracy uznaje się Jacka M. Nillesa, który w latach 70. XX wieku, w okresie kryzysu paliwowego uznał, że zdalne wykonywanie pracy (określane przez niego jako *telecommuting*) pozwoli uniknąć dojazdów i zaoszczędzić kosztów związanych ze zużyciem paliwa i chronić środowisko naturalne<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> G. Spytek-Bandurska, *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*, Warszawa 2015, s. 19.

<sup>2</sup> Tytuł Konwencji tłumaczony jest jako „Konwencja dotycząca pracy nakładczej”. Konwencja ta nie została jednak przez Polskę ratyfikowana, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k177.html> (dostęp: 8.03.2021). W Polsce wykonywanie pracy nakładczej uregulowane zostało w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 ze zm.). Szerzej na temat Konwencji nr 177 oraz rekomendacji nr 186 MOP zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowy pierwowzór telepracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008/5.

<sup>3</sup> E. Stroińska, *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*, Warszawa 2009, s. 69.

<sup>4</sup> J.M. Nilles, *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Warszawa 2003, s. 21.

J.M. Nilles rozróżnia telepracę i teledojazdy. Telepraca (*teleworking*) rozumiana jest jako każdy rodzaj zastępowania podróży związanych z pracą techniką informacyjną (np. telekomunikacja i komputery), przemieszczanie pracy do pracowników zamiast pracowników do pracy. Natomiast teledojazdy (*telecommuting*) to okresowa praca poza centralą firmy, wykonywanie pracy w domu, w siedzibie klienta lub w telecentrum co najmniej jeden dzień w tygodniu<sup>5</sup>.

A. Toffler w książce z 1980 roku *Trzecia fala* opisywał koncepcję pracy elektronicznej<sup>6</sup>. W polskiej literaturze prawniczej już w 1996 roku Andrzej Chobot wymienił telepracę jako jedną z form wykonywania pracy domowej, obok pracy nakładczej<sup>7</sup>. Już wtedy Autor ten dostrzegł zarówno zalety pracy wykonywanej w domu, jak i potencjalne zagrożenia.

Niektóre definicje telepracy<sup>8</sup> stawiają znak równości pomiędzy tą formą pracy a pracą zdalną. W większości z nich podkreśla się wykonywanie pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa zatrudniającego pracownika, niektóre zaś odnoszą się do wykonywania pracy z domu. Zazwyczaj także pojawia się element związany z korzystaniem z technologii teleinformatycznych. Stąd też można postawić tezę, iż rozróżnienie pomiędzy telepracą a pracą zdalną nabiera znaczenia nie tyle w kontekście opisu praktyk stosowanych w przedsiębiorstwach, ile raczej na tle definicji legalnych.

W raporcie Komisji Europejskiej z 2000 r. telepraca została zdefiniowana w aspekcie funkcjonalnym jako metoda organizowania i wykonywania pracy, w której pracownik pracuje poza miejscem pracy zorganizowanym przez pracodawcę przez znaczną część swojego czasu pracy, dostarczając pracodawcy rezultaty swojej pracy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych oraz technologii przekazywania danych, głównie internetu<sup>9</sup>.

W praktyce telepraca może przybierać różne formy. Do najczęściej wymienianych należą:

- telepraca domowa – praca wykonywana jest w domu pracownika najczęściej za pomocą komputera i telefonu;
- telepraca wykonywana w zdalnych biurach (telecentra, telechatki, telewioski, oddziały firmy), które znajdują się poza domem i siedzibą firmy, blisko miejsca

<sup>5</sup> J.M. Nilles, *Telepraca...*, s. 21.

<sup>6</sup> E. Stroińska, *Elastyczne formy zatrudnienia...*, s. 69.

<sup>7</sup> A. Chobot, *Pojęcie i znaczenie telepracy jako nowoczesnej formy zatrudnienia (aspekty prawno-społeczne)*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1996/2, s. 94–104.

<sup>8</sup> Szeroki przegląd definicji telepracy przedstawia M. Makowiec, *Metodyka humanizowania telepracy*, Kraków 2016, s. 14–16. Zob. także A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 159–164.

<sup>9</sup> Electronic Commerce and Telework Trends Final Raport 2000, Benchmarking progression, new ways of working and new forms of business across Europe, s. 8, <https://web.fhnw.ch/personenseiten/najib.harabi/publications/books/benchmarking-progress-of-telework-and-electronic-commerce-in-europe> (dostęp: 8.03.2021 r.).

- zamieszkania pracownika, jednak są przystosowane do wykonywania pracy zdalnej;
- telepraca mobilna, nomadyczna – charakterystyczna dla pracowników, którzy przemieszczają się w celu wykonania swoich zadań i wykonują pracę w różnych miejscach, czasem nawet w środkach transportu, w hotelach, jednak poza siedzibą pracodawcy i poza swoim domem. W ten sposób praca wykonywana jest np. przez specjalistów, serwisantów, przedstawicieli handlowych;
  - telepraca zmienna – praca wykonywana częściowo w zakładzie pracy, a częściowo w innym miejscu, np. w domu pracownika, w sposób regularny;
  - telepraca *ad hoc* – związana z sytuacjami, kiedy pracownik co do zasady wykonuje pracę w zakładzie pracy, jednak sporadycznie w związku z potrzebami pracodawcy (np. remont biura) lub osobistymi (np. sprawowanie opieki nad członkiem rodziny) w sposób nieregularny wykonuje pracę w domu<sup>10</sup>.

Aktualnie zmiany technologiczne, takie jak rozpowszechnienie się użycia komputerów i urządzeń mobilnych, sieci Internet, łączny cyfrowych, aplikacji mobilnych, usług technologii cyfrowych (IT) oraz oprzyrządowania<sup>11</sup>, pozwalają na rozwój nowych formy pracy, w której pracownicy posługują się technologią cyfrową i urządzeniami mobilnymi. Od 2015 roku w przeglądzie nowych form zatrudnienia sporządzonym przez Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie (Fundacja Dublińska) wymienia się dwie postacie pracy w gospodarce cyfrowej: pracę z zastosowaniem technologii informacyjno-telekomunikacyjnych (*ICT-based work*) oraz *crowd employment* (w tym pracę w ramach platform cyfrowych)<sup>12</sup>. W obu przypadkach praca wykonywana jest zdalnie. Praca z zastosowaniem technologii informacyjno-telekomunikacyjnych definiowana jest jako sposób organizacji pracy, w ramach którego praca wykonywana jest co najmniej częściowo – a zarazem regularnie – poza główną siedzibą przedsiębiorstwa, niekiedy w domu pracownika, z wykorzystaniem technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w celu połączenia się z systemem komputerowym stosowanym w przedsiębiorstwie<sup>13</sup>. Charakterystyczny dla tak wykonywanej pracy jest brak stałego miejsca pracy, działanie oparte na wykorzystaniu internetu oraz sposób zarządzania zapewniający wsparcie dla kultury pracy opartej na mobilności pracowników<sup>14</sup>.

*Crowd work (crowd employment)*, określane także niekiedy jako *crowdsourcing*, definiowany jest jako „wymiana za pośrednictwem sieci, która pozwala użytkownikom (organizacjom i osobom indywidualnym) uzyskiwać dostęp do innych użytkowników za pośrednictwem Internetu w celu rozwiązywania określonych problemów

<sup>10</sup> A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 18–19; E. Stroińska, *Elastyczne formy zatrudnienia...*, s. 72–73; G. Spytek-Bandurska, *Telepraca jako nietypowa forma...*, s. 29–33

<sup>11</sup> OECD, *OECD Digital Economy Outlook 2015*, Paryż 2015, s. 85.

<sup>12</sup> Eurofound, *New forms of employment*, Luxembourg 2015, s. 1–2.

<sup>13</sup> Eurofound, *New forms of employment...*, s. 72.

<sup>14</sup> Eurofound, *New forms of employment...*, s. 72.

lub osiągnięcia określonych celów”<sup>15</sup>. Można tu wyróżnić pracę w ramach platform cyfrowych, rozumianą jako wykonywanie serii zadań za pośrednictwem platform cyfrowych, które umożliwiają podmiotom indywidualnym i organizacjom dostęp do nieokreślonej i nieznanej grupy innych podmiotów w celu rozwiązania określonego rodzaju problemów, zrealizowania określonych usług lub dostarczenia towarów za opłatą<sup>16</sup>. Nie wnikając w złożoną problematykę typologii platform zatrudnienia oraz podstaw zatrudnienia pracowników wykonujących pracę w ten sposób, warto zaznaczyć, że wykonywanie pracy poza lokalem pracodawcy staje się nie tylko możliwe technicznie, ale i coraz bardziej powszechne. Co więcej, od 2020 roku w związku z epidemią COVID-19 obserwować można swego rodzaju eksperyment społeczny polegający na powierzeniu pracy zdalnej znacznie szerszej niż dotychczas grupie pracowników.

Dane Eurostatu za lata 2009–2019 pozwalają zauważyć wzrost liczby osób wykonujących pracę z domu. Z badań tych wynika, że „czasami” praca z domu wykonywana była przez 8,1% zatrudnionych w 2009 roku, rosnąc do 10,8% w 2019 roku<sup>17</sup>, a „zazwyczaj” – przez 4,8% osób w 2009 roku, zaś 5,3% w 2019. Można zauważyć, że procent ten jest nieznacznie większy wśród kobiet niż mężczyzn. Zebrane dane pokazują także wzrost odsetka pracujących czasami w domu w większości państw UE (z wyjątkiem Węgier, Włoch, Niemiec i Bułgarii). Występuje także znaczne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi krajami: od 0,6% w Bułgarii i Rumunii, po 31% w Szwecji oraz ponad 20% w Holandii Luksemburgu i Danii. Na tym tle w Polsce nie odnotowano w raportowanym okresie znaczących zmian: w 2009 odsetek osób pracujących w domu wynosił 8,2%, a w 2019 – 9,8%.

Stan ten w Polsce uległ zmianie w związku z ogłoszeniem epidemii COVID-19. Według danych GUS na koniec marca 2020 r. udział osób, które pracowały zdalnie, w ogólnej liczbie pracujących wyniósł 11,0%. Ta forma pracy była stosowana dwa razy częściej w sektorze publicznym (18% pracowników) niż prywatnym<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Termin „crowdsourcing” został po raz pierwszy użyty przez J. Howe’a w publikacji *The Rise of Crowdsourcing*, „Wired Magazine” 2006/14, <http://www.wired.com/2006/06/crowds/> (dostęp: 12.03.2017 r.) jako połączenie słów „crowd” – tłum i „outsourcing” – zewnętrzne źródło zaopatrzenia. Zob. także A. Aloisi, *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of ‘On-Demand/Gig Economy’ Platforms*, „Comparative Labor Law & Policy Journal” 2016/3, vol. 37, <https://ssrn.com/abstract=2637485> lub <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485> (dostęp: 10.05.2017 r.).

<sup>16</sup> V. de Stefano, *The rise of the „just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig-economy”*, Geneva 2016, s. 1; Eurofound, *New forms of employment...*, s. 107. J. Unterschütz, *Praca w ramach platform i aplikacji cyfrowych – wyzwania dla zbiorowego prawa pracy*, cz. 1, „Monitor Prawa Pracy” 2017/8, s. 398 i n.

<sup>17</sup> Eurostat, *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en) (dostęp: 8.03.2021 r.).

<sup>18</sup> GUS, *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w I kwartale 2020 r.*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wpływ-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-pierwszym-kwartale-2020-roku,4,1.html> (dostęp: 8.03.2021 r.).

Według GUS na koniec czerwca 2020 r. pracą zdalną objętych zostało 10,2% pracujących. Zmieniła się jednak skala wykorzystania pracy zdalnej w podmiotach prywatnych (ponad 9%) i publicznych (ok. 11,5%)<sup>19</sup>. Natomiast w trzecim kwartale wraz z poluzowaniem ograniczeń w działalności odsetek osób pracujących zdalnie spadł do 5,8%. Co ciekawe, skala wykorzystania pracy zdalnej w sektorze prywatnym (ponad 6,5%) była dwukrotnie wyższa niż w sektorze publicznym<sup>20</sup>. Dane pokazują także znaczne zróżnicowanie wykorzystania pracy zdalnej w poszczególnych regionach, a także sektorach działalności. O ile w pierwszym kwartale przodowały edukacja, informacja i komunikacja oraz działalność profesjonalna naukowa i techniczna, w drugim i trzecim kwartale na pierwsze miejsce wysunęła się informacja i komunikacja, następnie działalność profesjonalna naukowa i techniczna, a na trzecim miejscu pojawiła się działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

## 2. Porozumienie ramowe w sprawie telepracy

Przełom w podejściu do regulacji pracy zdalnej nastąpił na początku XXI wieku. W białej księdze Komisji Europejskiej, zatytułowanej *Growth, competitiveness, Employment. The challenges and ways forward into the 21st century*<sup>21</sup>, większość uwagi poświęca się rozwojowi nowych technologii opartych na teleinformatyce, a także promowaniu telepracy jako nowej elastycznej formy zatrudnienia.

16 lipca 2002 r. w wyniku negocjacji na szczeblu europejskim zawarto Europejskie porozumienie ramowe o telepracy, podpisały je: BusinessEurope (dawniej: UNICE), Europejskie Stowarzyszenie Rzemieślników Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC). Umowa ramowa reguluje takie kwestie, jak warunki zatrudnienia i pracy, zdrowie i bezpieczeństwo, szkolenia oraz zbiorowe prawa telepracowników<sup>22</sup>.

W Europejskim porozumieniu ramowym telepraca definiowana jest jako: „forma organizowania i/lub wykonywania pracy z wykorzystaniem technologii informacyjnej w ramach umowy o pracę/stosunku pracy, gdzie praca, która mogłaby być wykony-

<sup>19</sup> GUS, *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w II kwartale 2020 r.*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-COVID-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-drugim-kwartale-2020-roku,4,2.html> (dostęp: 8.03.2021 r.).

<sup>20</sup> GUS, *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w III kwartale 2020 r.*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-COVID-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-trzecim-kwartale-2020-roku,4,3.html> (dostęp: 8.03.2021 r.).

<sup>21</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0d563bc1-f17e-48ab-bb2a-9dd9a31d5004>

<sup>22</sup> The European Framework Agreement on telework, concluded between ETUC (European Trade Union Confederation), UNICE (Union of Industrial Employer's Confederation of Europe), UEAPME (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises) and CEEP (Centre Européen des Entreprises Publiques) on 16 July 2002, [https://resourcecentre.etcuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etcuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf) (dostęp: 8.03.2021 r.).

Publikacja stanowi szczegółową analizę najważniejszych aktualnych zagadnień związanych ze świadczeniem pracy zdalnej. Treści w niej zawarte uwzględniają bieżącą sytuację epidemiczną – pandemię COVID-19, jak również zapowiadaną nowelizację Kodeksu pracy, zakładającą wprowadzenie pracy zdalnej do polskiego systemu prawnego na stałe.

W opracowaniu omówiono m.in. takie kwestie jak:

- charakter polecenia pracy zdalnej (dobrowolność i przymusowość świadczenia pracy w tym trybie);
- dopuszczalne formy monitoringu w przypadku pracy zdalnej;
- ochrona danych osobowych i ochrona własności intelektualnej;
- BHP, odpowiedzialność za sprzęt w pracy zdalnej;
- transgraniczne aspekty zdalnego świadczenia pracy;
- praca zdalna a umowy cywilnoprawne;
- aspekty podatkowe pracy zdalnej;
- wpływ pracy zdalnej na życie prywatne pracowników.

Cennym uzupełnieniem książki są **wzory dokumentów przydatnych w stosowaniu pracy zdalnej**, dzięki którym można łatwiej i sprawniej przygotować niezbędną dokumentację.

Autorzy opracowania są pracownikami naukowymi czołowych ośrodków akademickich w Polsce. Większość z nich łączy pracę naukową z praktyką zawodową adwokata, radcy prawnego, doradcy podatkowego, asystenta sędziego czy też rzecznika patentowego. Czytelnik ma więc okazję do zapoznania się z **różnorodnym omówieniem** poruszonych zagadnień.

Książka jest przeznaczona dla pracodawców stosujących pracę zdalną lub rozważających jej wdrożenie, a także dla pracowników naukowych, przedstawicieli zawodów prawniczych i studentów studiów podyplomowych z zakresu prawa pracy.

**Małgorzata Mędrala** – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie; radca prawny z kilkunastoletnim doświadczeniem specjalizujący się w problematyce szeroko rozumianego prawa zatrudnienia oraz ochronie danych osobowych; szkoleniowiec; prelegentka na wielu krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych; autorka licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa urzędniczego oraz ochrony pracowniczych danych osobowych.



ISBN: 978-83-8246-241-8



**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL