

# **PRACA ZDALNA**

## **KOMENTARZ DO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY**

### **WZORY**

Małgorzata Mędrała

---

---

---

# PRACA ZDALNA

## KOMENTARZ DO NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

### WZORY

Małgorzata Mędrała

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**profinfo.pl**  
księgarnia internetowa

Publikacja powstała w ramach projektu nr 088/EPG/2022/POT  
realizowanego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

Małgorzata Mędrala, nr ORCID: 0000-0002-0068-2975

Stan prawny na 14 lipca 2023 r.

Recenzent

Dr hab. Janusz Żołyński, prof. Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

Wydawczyni

Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadząca

Katarzyna Gierłowska

Opracowanie redakcyjne

Anna Kunz

Projekt okładek serii

Wojtek 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., 2023

ISBN 978-83-8328-444-6

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 728 313 462

e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluwer.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluwer.com)

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

## WPROWADZENIE

Prawidłowe wdrożenie instytucji pracy zdalnej jest problemem złożonym. Obejmuje zagadnienia z różnych gałęzi prawa, nie tylko prawa pracy, ale także prawa cywilnego, ochrony danych osobowych, prawa podatkowego czy ubezpieczeń społecznych. Dodatkowe kwestie pojawiają się w przypadku pracy zdalnej z elementem transgranicznym. Jest to także instytucja będąca przedmiotem zainteresowania innych dyscyplin naukowych niż nauki prawne w ramach nauk społecznych, jak chociażby nauki o zarządzaniu i jakości, nauki socjologiczne czy psychologia.

Prace nad kompleksowym uregulowaniem pracy zdalnej w Kodeksie pracy toczyły się przez ponad 2 lata. Potrzeba uregulowania tej instytucji pojawiła się już na początku pandemii COVID-19. Ukazało się kilka wersji projektów ustawy nowelizującej Kodeks pracy w tym zakresie. W dniu 8.06.2022 r. na stronie Sejmu RP pojawił się projekt ostatniej wersji ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zmieniającej m.in. Kodeks pracy w zakresie pracy zdalnej<sup>1</sup>, który doczekał się pomyślnego zakończenia procesu legislacyjnego. Zmiany objęte tą nowelizacją dotyczyły nie tylko pracy zdalnej, ale także kontroli trzeźwości.

Ostatecznie ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – wprowadzająca do Kodeksu pracy instytucję pracy

---

<sup>1</sup> Druk nr 2335, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> (dostęp: 5.02.2023 r.).

zdalnej – została uchwalona przez Sejm w dniu 1.12.2022 r. i przekazana do Senatu zgodnie z art. 52 regulaminu Sejmu<sup>2</sup>. Na posiedzeniu w dniu 15.12.2022 r. Senat zgłosił cztery poprawki do ustawy w zakresie pracy zdalnej<sup>3</sup>. Dotyczyły one:

- podniesienia wieku dzieci z 4 do 8 lat, których wychowujący rodzice mogliby wnioskować o pracę zdalną;
- poszerzenia możliwości wnioskowania o pracę zdalną nie tylko dla opiekunów osób niepełnosprawnych, ale także pracowników posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- zwiększenia rocznego limitu pracy zdalnej okazjonalnej z 24 dni do 30 dni;
- wydłużenia *vacatio legis* dla ustawy – z dwóch do trzech miesięcy.

Poprawki te zostały w całości odrzucone na posiedzeniu Sejmu w dniu 13.01.2023 r. Ostatecznie przedmiotowa ustawa została podpisana przez Prezydenta w dniu 27.01.2023 r. i opublikowana w Dzienniku Ustaw z 6.02.2023 r.<sup>4</sup>

Ustawa nowelizująca weszła w życie w zakresie pracy zdalnej w terminie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia, a w zakresie kontroli trzeźwości – po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Warto dla porządku przypomnieć, iż po raz pierwszy praca zdalna (z definicji) pojawiła się w związku z potrzebami świadczenia pracy na odległość w trakcie pandemii COVID-19. Uregulował ją obowiązujący jeszcze do 3 miesięcy po ewentualnym odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego z powodu COVID-19 art. 3 ustawy covidowej. Przepis ten został jednocześnie uchylony wraz z wejściem w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy z 1.12.2022 r. Nowa instytucja pracy zdalnej stanowi połączenie dotychczas funkcjonujących trzech postaci

---

<sup>2</sup> Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 30.07.1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2022 r. poz. 990 ze zm.).

<sup>3</sup> <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/BA481E70C8FE2366C125891A0048E093/%24File/2890.pdf> (dostęp: 7.01.2023 r.).

<sup>4</sup> Dz.U. poz. 240.

zdalnego świadczenia pracy (takie połączenie przewidywały wszystkie do tej pory ukazujące się projekty)<sup>5</sup>:

- uregulowanej w Kodeksie pracy instytucji telepracy (art. 67<sup>5</sup>–67<sup>17</sup> k.p., obecnie uchylonych), dość rzadko stosowanej ze względu na sformalizowane wymogi (wymóg regularności, ograniczenie do przekazywania wyników pracy drogą elektroniczną),
- nieuregulowanej, ale jednocześnie od wielu lat powszechnie stosowanej w praktyce tzw. *home office* (*home working*), polegającej na okazjonalnym wykonywaniu pracy z domu, najczęściej traktowanej jako swego rodzaju benefit dla pracownika,
- obowiązującej na podstawie uchylonego już art. 3 ustawy covidowej instytucji pracy zdalnej, którą pracodawca mógł wprowadzić 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 COVID-19.

W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej wskazuje się, iż potrzeba wprowadzenia zmian wynika z konieczności wyjścia naprzeciw uzasadnionym potrzebom pracowników i pracodawców, a proponowane rozwiązania zmierzają w związku z tym do osiągnięcia m.in. wprowadzenia regulacji dotyczących pracy zdalnej jako rozwiązania stałego<sup>6</sup>.

**Zgodnie z nowymi rozwiązaniami uchylony został w dziale drugim Kodeksu pracy rozdział I Ib dotyczący zatrudniania pracowników w formie telepracy. Jednocześnie w dziale drugim po rozdziale I Ib został dodany rozdział I Ic pt. „Praca zdalna”. Nowelizacja zmieniła też kilka przepisów ustaw szczegółowych związanych z pracą zdalną, jak ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach**

<sup>5</sup> Por.: 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. 152–156; M. Mędrala, Wstęp [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 9–10.

<sup>6</sup> Uzasadnienie projektu ustawy, wersja Word, s. 1, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> (dostęp: 5.05.2023 r.), dalej: uzasadnienie projektu.

# USTAWA

z dnia 1 grudnia 2022 r.

## o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

(Dz.U. z 2023 r. poz. 240)

**Art. 1.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140) wprowadza się następujące zmiany:  
(...)

- 2) w dziale drugim:
  - a) uchyla się rozdział IIb,
  - b) dodaje się rozdział IIc w brzmieniu:

**Rozdział IIc**  
**Praca zdalna**

**Art. 67<sup>18</sup>.** Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnio-

**nym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).**

### Definicja pracy zdalnej

1. W art. 67<sup>18</sup> k.p. zawarta została definicja pracy zdalnej. Zgodnie z nim praca zdalna 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. Na kodeksowe pojęcie pracy zdalnej składają się następujące elementy:
  - 1) całkowite lub częściowe wykonywanie pracy zdalnej (a tym samym możliwość pracy w modelu hybrydowym [mieszanym] na część wymiaru etatu); w przypadku tego drugiego modelu ze względów praktycznych wskazane jest przy tym doprecyzowanie wymiaru pracy zdalnej lub liczby dni w określonym przedziale czasowym, np. 5 dni w miesiącu, 15 dni na kwartał,
  - 2) wykonywanie pracy w miejscu wskazanym przez pracownika, ale każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą,
  - 3) wykonywanie pracy w szczególności (ale nie tylko) z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Dwa pierwsze z wymienionych elementów mają charakter obligatoryjny, a ostatni ma charakter fakultatywny.

2. Z perspektywy definicji stosunku pracy na gruncie art. 22 k.p. należy stwierdzić, iż modyfikacji w przypadku pracy zdalnej ulega miejsce świadczenia pracy, które wymaga uzgodnienia każdorazowo z pracownikiem zdalnym. Nie ulegają natomiast zmianie pozostałe elementy w zakresie podporządkowania pracowniczego w ramach stosunku pracy, tj. podporządkowanie co do czasu i sposobu wykonywania pracy.



## Różnice między pracą zdalną a telepracą

3. Ustawodawca w przypadku pracy zdalnej **odchodzi od cechy regularności**, która występowała w przypadku telepracy. Nowelizacja uchyla dotychczas występujący wymóg regularności pracy na odległość, który to zresztą, jak też ograniczenie rodzajowe wykonywanej pracy w przypadku poprzednio obowiązujących regulacji w zakresie telepracy, były przedmiotem częstej krytyki i powodem jej małej popularności. Praca zdalna może być świadczona w całości lub części przez pracownika, np. 3 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy i 2 dni w miejscu zamieszkania pracownika. Możliwe będzie zatem zarówno świadczenie zdalne pracy według ustalanego grafiku, jak i bez jego ustalania z góry, np. pracownik może mieć określoną pulę dni pracy zdalnej do wykorzystania w danym miesiącu, których wykorzystanie w poszczególnych dniach będzie każdorazowo ustalał na bieżąco z przełożonym. W praktyce najczęściej zapewne będą stosowane hybrydowe modele pracy, polegające na łączeniu pracy zdalnej z pracą stacjonarną. W takich modelach praca zdalna z reguły jest traktowana jako benefit dla pracownika, gdyż pracodawca nadal utrzymuje niezmienną liczbę stanowisk pracy stacjonarnej, choć niewykluczona jest także w takich sytuacjach praca biurowa w systemie rotacyjnym na poszczególnych stanowiskach. Praca zdalna może być więc wykonywana częściowo lub w całości zdalnie. Może być wykonywana okresowo lub stale.
4. W odróżnieniu od telepracy, w przypadku pracy zdalnej ustawodawca przewiduje **brak konieczności przekazywania pracodawcy wyników pracy w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej**. Aczkolwiek dalej z pewnością wykorzystywanie środków komunikacji elektronicznej będzie najczęstszą formą świadczenia pracy zdalnej.
5. **Definicja środków komunikacji elektronicznej** znajduje się w ustawie z 18.07.2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną<sup>1</sup>. Zgodnie

---

<sup>1</sup> Dz.U. z 2020 r. poz. 344.

z art. 2 pkt 5 tej ustawy **środki komunikacji elektronicznej** to rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztę elektroniczną. Zgodnie z art. 2 pkt 3 tej ustawy **system teleinformatyczny** to zespół współpracujących ze sobą urządzeń informatycznych i oprogramowania, zapewniający przetwarzanie i przechowywanie, a także wysyłanie i odbieranie danych poprzez sieci telekomunikacyjne za pomocą właściwego dla danego rodzaju sieci telekomunikacyjnego urządzenia końcowego w rozumieniu ustawy z 16.07.2004 r. – Prawo telekomunikacyjne<sup>2</sup>. Zgodnie z art. 2 pkt 43 ustawy – Prawo telekomunikacyjne telekomunikacyjne urządzenie końcowe to urządzenie telekomunikacyjne przeznaczone do podłączenia bezpośrednio lub pośrednio do zakończeń sieci.

6. Kodeks pracy zakłada, że oprócz pracy z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, co oznacza nie tylko środki komunikacji elektronicznej, ale także np. **telefon, faks, komunikatory internetowe, a nawet bez użycia takich środków (np. analiza dokumentów)**<sup>3</sup>, możliwe będą także inne rodzaje zdalnego świadczenia pracy. Ze względu na szerokie ujęcie rodzaju wykonywanych prac w tej definicji mieścić się będzie wymieniona w ustawie covidowej praca polegająca na wykonywaniu części wytwórczych lub usług materialnych. Mamy zatem tutaj do czynienia z połączeniem modelu telepracy oraz pracy zbliżonej w pewnej mierze do pracy nakładczej<sup>4</sup>. Zakres rodzajowy pracy wykonywanej w ramach ustawy nowelizującej jest szerszy niż zakres telepracy z uchylonego art. 67<sup>5</sup> k.p., która musiała być świadczona z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.

---

<sup>2</sup> Dz.U. z 2022 r. poz. 1648 ze zm.

<sup>3</sup> Uzasadnienie projektu, s. 23–24.

<sup>4</sup> Por. L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?*, cz. 1, PiZS 2020/10, s. 6.

7. W przepisie przejściowym art. 18 ustawy nowelizującej zawarto regulację, zgodnie z którą **warunki stosowania telepracy** określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67<sup>6</sup> § 1–4 k.p. w brzmieniu dotychczasowym, mogą być stosowane nie dłużej niż przez okres **6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowej ustawy**. Podobnie **wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika**, o którym mowa w art. 67<sup>6</sup> § 5–7 k.p. w brzmieniu dotychczasowym, jest dopuszczalne nie dłużej niż przez okres **6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowej ustawy**. Należy zatem uznać, że po tym okresie dotychczasowe warunki dla telepracy wymagają dostosowania do wymogów kodeksowej pracy zdalnej. Szerzej na ten temat zob. w komentarzu do art. 18 ustawy nowelizującej.

### **Różnice między pracą zdalną kodeksową a pracą zdalną covidową**

8. W przeciwieństwie do pracy zdalnej covidowej, nowowprowadzona kodeksowa praca zdalna ma być instytucją stałą i kompleksową. Praca zdalna covidowa miała z założenia charakter przejściowy. Zgodnie z nieobowiązującym już art. 3 ustawy covidowej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu pandemii COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu w celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19 pracodawca mógł polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. Praca zdalna była dopuszczalna w trybie polecenia pracodawcy wydawanego na czas oznaczony, poza miejscem stałego wykonywania pracy. Celem pracy zdalnej covidowej było przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19. Ponadto praca ta musiała się mieścić rodzajowo w pracy dotychczas wykonywanej przez pracownika (nie można było w tym trybie zlecić pracownikowi wykonywania innej pracy niż określona w umowie o pracę). Warunkiem wydania pracownikowi polecenia wykonywania pracy zdalnej było posiadanie przez niego umiejętności i możliwości technicznych oraz lokalowych do wykonywania takiej pracy i musiał na to pozwalać rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna mogła być

- w państwie zamieszkania pracownik wykonuje mniej niż 50% czasu swojej pracy oraz
- wniosek jest złożony za zgodą pracodawcy i pracownika (art. 3 umowy ramowej)<sup>38</sup>.

W pewnych przypadkach jest możliwość złożenia wniosku z mocą wsteczną nie więcej niż do 12 miesięcy wstecz (art. 4 umowy ramowej).

Praca zdalna musi być wykonywana z wykorzystaniem technologii informatycznych (art. 1 lit. c pkt 2 umowy ramowej).

Takie porozumienie zawierane jest maksymalnie na 3 lata z możliwością przedłużenia.

Umowa ramowa ma zastosowanie, jeśli zarówno państwo siedziby pracodawcy, jak i miejsca zamieszkania pracownika jest jej sygnatariuszem (art. 2 pkt 1). Umowa ramowa została zawarta na okres 5 lat z opcją automatycznego przedłużenia o kolejne 5 lat. Umowa ramowa nie wyłącza możliwości stosowania art. 16 rozporządzenia 883/2004 także w innych wyjątkowych przypadkach na dotychczasowych zasadach.

44. Natomiast w przypadku państw trzecich (spoza obszaru UE/EOG, Szwajcaria, Wielka Brytania) istotne jest przeanalizowanie odpowiedniej dwustronnej umowy dotyczącej zabezpieczenia społecznego, zawartej pomiędzy Polską z danym państwem trzecim, w którym pracownik wykonuje zdalnie pracę<sup>39</sup>. Jeżeli taka umowa nie została

---

<sup>38</sup> Za: *Telepraca transgraniczna w UE, EOG i Szwajcarii*, <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland> (dostęp: 13.07.2023 r.).

<sup>39</sup> M. Kielbasa, *Transgraniczne aspekty zdalnego świadczenia pracy...*, s. 225–227. Wykaz dwustronnych umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym, stosowanych z państwami spoza UE/EOG/Szwajcarii przy przyznawaniu i wypłacie świadczeń emerytalno-rentowych, znajduje się na stronie ZUS: <https://www.zus.pl/o-zus/wspolpraca-miedzynarodowa-zus/umowy-miedzynarodowe-o-zabezpieczeniu-spoecznym> (dostęp: 1.05.2023 r.).

zawarta lub brakuje w niej regulacji w zakresie zbiegu podstaw tytułów ubezpieczeniowych, może pojawić się obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne jednocześnie w dwóch krajach<sup>40</sup>.

45. Co do prawa właściwego w przypadku pracy zdalnej z elementem transgranicznym zastosowanie znajdzie **rozporządzenie unijne Rzym I**<sup>41</sup>. Zgodnie art. 8 tegoż rozporządzenia indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z przepisami rozporządzenia. W przypadku pracy zdalnej cudzoziemca oznacza to konieczność zapewnienia minimalnego standardu ochrony i warunków zatrudnienia, jakie przewiduje kraj, w którym cudzoziemiec świadczy pracę<sup>42</sup>. Z kolei w zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy (art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I). Chodzi przy tym o miejsce faktycznego wykonywania pracy<sup>43</sup>. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie. Oznacza to, że w przypadku wyjazdów krótkoterminowych za granicę dalej właściwe będzie miejsce pracy w kraju, gdzie wykonywana jest większość pracy<sup>44</sup>. Jeżeli nie można ustalić prawa właści-

<sup>40</sup> M. Kielbasa, *Transgraniczne aspekty zdalnego świadczenia pracy...*, s. 225–228.

<sup>41</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17.06.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Dz.Urz. WE L 177, s. 6). Zob. także art. 28 ustawy z 4.02.2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 503), który odsyła do przedmiotowego rozporządzenia.

<sup>42</sup> M. Mędrala, *Świadczenie pracy zdalnej przez cudzoziemca...*, s. 27.

<sup>43</sup> E. Figura-Góralczyk, *Praca zdalna w ujęciu kolizyjno-prawnym* [w:] *Nauka prawa a praktyka prawnicza: księga jubileuszowa z okazji czterdziestolecia Okręgowej Izby Radców Prawnych w Krakowie*, red. M. Araszkiewicz, M. Krok, M. Sala-Szczypiński, Warszawa 2022, s. 143.

<sup>44</sup> E. Figura-Góralczyk, *Praca zdalna w ujęciu kolizyjno-prawnym...*, s. 144.

ciwego zgodnie z powyższą regułą, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika (art. 8 ust. 3 rozporządzenia Rzym I). Jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z innym państwem, stosuje się prawo tego innego państwa (art. 8 ust. 4 rozporządzenia Rzym I).

46. W niektórych przypadkach świadczenie pracy zdalnej w danym państwie może być związane ze spełnieniem dodatkowych formalności, np. uzyskania zezwolenia na pracę czy specjalnej wizy.
47. Wykonywanie pracy zdalnej może mieć także **wpływ na jurysdykcję sądową**. W tym zakresie w relacjach z państwami członkowskimi Unii Europejskiej obowiązuje od 10.01.2015 r. rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z 12.12.2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych<sup>45</sup> (tzw. Bruksela bis I). Zdalne świadczenie pracy może powodować zmianę miejsca zamieszkania pracownika lub też zmianę większościowego miejsca wykonywania pracy przez pracownika. Powyższe ma wpływ na jurysdykcję sądową. Zgodnie z art. 21 ust. 1 rozporządzenia Bruksela bis I pracodawca mający miejsce zamieszkania w państwie członkowskim może być pozwany: a) przed sądy państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania; lub b) w innym państwie członkowskim: (i) przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę; lub (ii) jeżeli pracownik zazwyczaj nie świadczy lub zazwyczaj nie świadczył pracy w jednym i tym samym państwie – przed sąd miejsca, w którym znajduje się albo znajdował się oddział, który pracownika zatrudnił. Co więcej, pracodawca, który nie ma miejsca zamieszkania w danym państwie członkowskim, może zostać również pozwany przed sąd jednego z państw członkowskich, zgodnie z ust. 1 lit. b – art. 21 ust. 2 rozporządzenia Bruksela bis I.

---

<sup>45</sup> Dz.Urz. UE L 351, s. 1.

Autorka w praktyczny sposób wyjaśnia przepisy dotyczące nowej instytucji w Kodeksie pracy, jaką jest praca zdalna.

Publikacja przedstawia m.in. zagadnienia takie, jak:

- różnice pomiędzy telepracą, pracą zdalną wprowadzoną w tzw. ustawie covidowej oraz pracą zdalną w normatywnym znaczeniu,
- formalne wdrożenie i organizacja pracy zdalnej,
- uzgodnienia ze związkami zawodowymi,
- koszty pracy zdalnej i jej aspekty podatkowe,
- okazjonalna praca zdalna,
- ochrona prywatności oraz danych osobowych,
- zagadnienia BHP oraz wypadków przy pracy zdalnej,
- transgraniczne problemy pracy zdalnej.

Uzupełnieniem komentarza są wzory dokumentów przydatne we wdrożeniu nowych rozwiązań.

Publikacja przeznaczona jest w szczególności dla prawników praktyków – adwokatów, radców prawnych, sędziów, jak również doradców podatkowych, pracowników administracji, działów HR, kadry menedżerskiej oraz prawników obsługujących pracodawców. Będzie pomocnym narzędziem dydaktycznym dla wykładowców akademickich. Może zainteresować także przedstawiciele nauki prawa.

**Małgorzata Mędrala** – doktor habilitowany nauk prawnych ze specjalnością prawo pracy, profesor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie; radca prawny; doświadczony wykładowca i szkoleniowiec; autorka licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, ochrony danych osobowych oraz prawa urzędniczego; uczestniczka i prelegentka na wielu krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych; wykonawca grantów międzynarodowych; redaktor naukowy i współautorka publikacji pt. *Praca zdalna w polskim systemie prawnym* (2021) oraz autorka kilku publikacji praktycznych i naukowych dotyczących pracy zdalnej.



9 788383 284446 W01P01

Kup e-book i czytaj  
w aplikacji Smarteca

ISBN 978-83-8328-444-6



9 788383 284446

**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL



CENA 129 ZŁ (W TYM 5% VAT)