

Janusz Wiśniewski

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

ORCID: 0000-0002-7795-3868

jw47@ukw.edu.pl

Kilka refleksji odnośnie do trybów stosowania pracy zdalnej w świetle przepisów Kodeksu pracy

Uwagi wprowadzające

Problematyka wykonywania pracy w warunkach pracy zdalnej budzi zrozumiałe zainteresowanie doktryny. Wprawdzie ukazało się już wiele publikacji na temat pracy zdalnej, to dotyczyły one przede wszystkim stosowania tej formy wykonywania pracy wskutek polecenia pracodawcy w okresie pandemii COVID-19. Wydaje się, że szczególnie teoretyczne i praktyczne znaczenie ma zagadnienie odnoszące się do trybów stosowania pracy zdalnej. Warto podkreślić, że choć wiele przepisów regulujących pracę zdalną jest szczegółowych, to te odnoszące się do trybów jej stosowania są ogólnikowe. Dlatego rzeczona problematyka wydaje się być nader interesująca i wymagająca jednocześnie pogłębionej refleksji.

De lege lata istotne znaczenie dla omawianej problematyki posiadają postanowienia art. 67¹⁹ § 1, 3, 6 Kodeksu pracy (dalej jako k.p.), art. 67³³ § 1 k.p. i art. 188¹ § 1 k.p. Przepisy te statuuja, że praca zdalna może być stosowana wskutek:

1. uzgodnienia stron umowy o pracę,
2. polecenia pracodawcy,
3. wniosku pracownika, będącego w szczególnie trudnej sytuacji rodzinnej lub osobistej,
4. wniosku pracownika o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy,
5. wniosku pracownika o pracę zdalną okazjonalną.

Zanim jednak szczegółowej analizie poddane zostaną wymienione tryby stosowania pracy zdalnej, warto w kontekście rozważanej problematyki zwrócić uwagę na postanowienia art. 67¹⁸ k.p. Przepis ten stanowi, że 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 (praca zdalna).

Użycie przez ustawodawcę określenia „pod adresem zamieszkania pracownika” przede wszystkim uwypukla, że standardem pracy zdalnej jest realizacja obowiązków pracowniczych w przestrzeni prywatnej pracownika. Tezę tę wzmacnia fakt, że inicjatywę wskazywania miejsca wykonywania pracy ustawodawca przyznał pracownikowi. Warto także podkreślić, że zgodnie z komentowanym przepisem praca zdalna może być częściowo wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika. Strony zatem mogą ustalić, że praca zdalna będzie łączona z pracą w zakładzie pracy.

Autor niniejszego artykułu wyraża przekonanie, że istotą pracy zdalnej nie jest przeniesienie pracy „poza zakład pracy” (na czym polegała telepraca), ale co do zasady umiejscowienie jej pod adresem zamieszkania pracownika. Zgodnie z art. 188¹ § 1 k.p. ustawodawca uważa pracę zdalną za elastyczną formę organizacji pracy.

Stosowanie pracy zdalnej wskutek uzgodnienia stron umowy o pracę

Z art. 67¹⁹ § 1 k.p. wynika, że praca zdalna może być stosowana wskutek uzgodnienia pomiędzy stronami umowy o pracę. W tym miejscu godzi się jednak zauważyć, że o instytucji uzgodnienia stanowi art. 25¹ § 2 k.p. Wykonywanie pracy w warunkach telepracy również odbywało się wskutek uzgodnienia stron umowy o pracę (ówczesny art. 67⁷ § 1 k.p.). Z kolei w art. 140 k.p. i art. 171 § 3 k.p. jest mowa o „porozumieniu stron umowy o pracę”.

Takie „uzgodnienie” czy też „porozumienie” jest przejawem woli stron umowy o pracę i tym samym uzależnione od nich czynności nie mogą być dokonywane jednostronnie. Przy czym zarówno uzgodnienie, jak i porozumienie mają charakter doraźny, związany z określoną sytuacją w trakcie zatrudnienia.

Kontynuując analizę art. 67¹⁹ § 1 k.p., należy podkreślić, że uzgodnienie dotyczące wykonywania pracy zdalnej może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Jeżeli uzgodnienie następuje przy zawieraniu umowy o pracę (art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p.), wówczas z treści umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) powinno jednoznacznie wynikać, że uzgodnione przez strony miejsce wykonywania pracy zdalnej zostało wskazane przez pracownika. Tożsamy stwierdzenie powinno znaleźć odzwierciedlenie w uzgodnieniu stron umowy o pracę, dotyczącym wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia (art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p.). Podkreślenie, że miejsce wykonywania pracy wskazuje pracownik, jest nader istotne, wszak w świetle art. 67¹⁸ k.p. przesądza o tym, że praca jest wykonywana w warunkach pracy zdalnej. Innymi słowy jest to przesłanka obligatoryjna, determinująca istotę pracy zdalnej.

Inicjatywa w sprawie uzgodnienia stosowania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia przysługuje zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy. Jednocześnie inicjatywa ze strony pracodawcy nie może dotyczyć miejsca wykonywania pracy zdalnej, gdyż uprawnienie w tym zakresie przysługuje, jak podkreślono, wyłącznie pracownikowi.

Z propozycją wykonywania dotychczasowej pracy w warunkach pracy zdalnej każda ze stron stosunku pracy może wystąpić w dowolnym czasie. Zarówno oferta pracodawcy, jak i wniosek pracownika nie mają charakteru wiążącego. Stanowi to potwierdzenie tezy, że stosowanie pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p. ma charakter dobrowolny, zależy wszakże od zgodnej woli stron stosunku pracy. W tym kontekście warto zaakcentować, iż tę swobodę stron umowy o pracę w zakresie stosowania pracy zdalnej w trybie wynikającym z art. 67¹⁹ § 1 k.p. ogranicza w pewnym stopniu „rodzaj pracy”. Wynika to wprost z art. 67³¹ § 4 pkt 1–5 k.p., w którym wyszczególniono rodzaje pracy, których praca zdalna nie obejmuje. Nadto niektóre rodzaje aktywności z istoty rzeczy nie mogą być wykonywane w warunkach pracy zdalnej, np. na budowie czy w transporcie. Pracy zdalnej nie należy także utożsamiać z pracą mobilną, czyli np. aktywnością przedstawiciela handlowego czy serwisanta sprzętu danego rodzaju, którzy swoje obowiązki realizują na określonym obszarze geograficznym¹.

W kontekście powyższych rozważań nader istotne znaczenie ma regulacja zawarta w art. 67²² k.p. Z przepisu tego wynika, że w przypadku podjęcia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia każda ze stron umowy o pracę może w dowolnym czasie wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje *ex lege* w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Kontynuując rozważania na temat tej procedury, warto podkreślić, że z jednej strony odzwierciedla ona zasadę dobrowolności wykonywania pracy w warunkach pracy zdalnej, z drugiej zaś stwarza „stan tymczasowości”, który może przysporzyć wielu problemów zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi. Owa tymczasowość może także prowadzić do ograniczenia w korzystaniu z pracy zdalnej.

Tytułem przypomnienia należy wskazać, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do telepracy regulowały tę kwestię odmiennie. Ówczesny art. 67⁸ k.p. stanowił, że jeżeli uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące

¹ L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1 i 2*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2020, nr 11, s. 6.

wykonywania pracy w warunkach telepracy przez pracownika następowało w trakcie zatrudnienia, to każda ze stron w terminie 3 miesięcy mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w warunkach telepracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy. W piśmiennictwie zauważono, że okres na złożenie wiążącego wniosku powinien wynosić 6 miesięcy. Zdaniem autorki tego poglądu byłby to okres wystarczający dla stron, by poznać zalety i zagrożenia pracy w warunkach telepracy².

Regulacja wynikająca z art. 67²² § 1 k.p. nie ma natomiast zastosowania, gdy uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika nastąpiło przy zawieraniu umowy o pracę (67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p.).

W związku z powyższym w piśmiennictwie podkreśla się, że rozwiązanie to jest zbyt rygorystyczne, naruszające zasadę równego traktowania pracowników i budzące wątpliwości w zakresie zgodności z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP³, dodając, że „z prawa do przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy mogą korzystać wyłącznie pracownicy, którzy przepracowali choć jeden dzień w biurze. Pracownicy, którzy od początku wykonują pracę zdalną nie mają takiego uprawnienia”⁴.

Literalna wykładnia art. 67²² § 1 k.p. skłania do wniosku, że jedynym kryterium determinującym prawo do wiążącego wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków pracy jest ich istnienie, w momencie w którym strony umowy o pracę dokonują uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy zdalnej przez pracownika. Powyższe kryterium niewątpliwie zostaje spełnione, gdy do uzgodnienia dochodzi w trakcie zatrudnienia.

Warto także zaakcentować, że przesłankę „poprzednie warunki wykonywania pracy” ustawodawca zdaje się odnosić wyłącznie do pracodawcy, z którym pracownik w trakcie zatrudnienia dokonuje uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy zdalnej. Stąd też jeżeli do uzgodnienia dochodzi zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p., to poprzednie warunki wykonywania pracy w rozumieniu art. 67²² § 1 k.p. nie istnieją.

W efekcie uprawniona jest konstatacja, że w świetle art. 67²² § 1 k.p. jeżeli przy zawieraniu umowy o pracę dochodzi do uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy zdalnej (art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p.), wówczas bez znaczenia pozostaje kryterium stażu pracy. Odnosi się to również do stażu pracy u pracodawcy, z którym pracownik dokonuje uzgodnienia przy zawieraniu umowy o pracę.

² G. Spytek-Bandurska, *Telepraca jako nietypowa strona zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*, Warszawa 2015, s. 372.

³ M. Głądoch, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy*, Warszawa 2023, s. 85.

⁴ *Ibidem*.

W związku z powyższym warto zaakcentować, że pracownik wykonujący pracę zdalną wskutek uzgodnienia stron przy zawieraniu umowy o pracę *de lege lata* może wystąpić z ofertą porozumienia zmiany miejsca wykonywania pracy na tradycyjne. W piśmiennictwie proponuje się, aby w przypadku odpowiedzi odmownej na ofertę pracownik miał prawo do szybkiego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za kilkudniowym (np. siedmiodniowym) uprzedzeniem, ze skutkami jakie dla pracownika łączy się z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem⁵. Powyższa propozycja wydaje się godna uwagi, chociaż dla pracodawcy odejście pracownika w terminie kilku dni niewątpliwie mogłoby spowodować problemy organizacyjne. Z drugiej strony praca wykonywana w przestrzeni prywatnej może oznaczać istotne uciążliwości dla pracownika oraz jego bliskich.

Ważkim problemem na tle analizowanego zagadnienia jest dopuszczalność w świetle art. 67²² § 1 k.p. wystąpienia przez strony z wiążącym wnioskiem o częściowe zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie w tej części poprzednich wykonywania pracy, co oznaczałoby, że praca zdalna byłaby łączona z pracą w zakładzie pracy – taka kombinacja potocznie bywa określana „pracą hybrydową”. Literalne brzmienie wskazanego przepisu zdaje się nie wykluczać takiej możliwości.

Z powyższych rozważań wynika, że na gruncie regulacji kodeksowych zgodna wola stron jest warunkiem *sine qua non* stosowania pracy zdalnej.

Warto także podkreślić, że z perspektywy treści umowy o pracę uzgodnienie dotyczące wykonywania pracy zdalnej stanowi istotny jej element, wszak odnosi się do miejsca wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). Stąd też jeżeli uzgodnienie ma miejsce przy zawieraniu umowy o pracę (art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p.), to znajduje odzwierciedlenie w jej treści (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). Obowiązki uzgodnienia jest determinowane terminem nawiązania stosunku pracy (art. 26 k.p.).

Uzgodnienie w trakcie zatrudnienia (art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p.) również skutecznie modyfikuje treść umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy, przy czym zmiana ta nie wymaga zachowania formy pisemnej (art. 67¹⁹ § 2 k.p.).

W tym miejscu wypada zaakcentować, że pracodawca powinien dokumentować przebieg zatrudnienia. Stąd też ze względu na potrzebę zachowania jasności i pewności stanu prawnego zasadnym wydaje się, aby treść tego uzgodnienia była w niej odzwierciedlona. Przykładowo w ślad za dokonaniem uzgodnienia pracodawca może w korespondencji mailowej (albo w zeskanowanym dokumencie) przesłać potwierdzenie ustaleń, że dotychczasowa praca będzie wykonywana zdalnie. Uzgodnienie obowiązuje od dnia w nim określonego. Należy także przyjąć, że uzgodnienie może dotyczyć uregulowań, które wiążą

⁵ L. Mitrus, op. cit., s. 6.

się ze specyfiką pracy w warunkach zdalnych oraz uwypuklać interesy stron, jednak nie mogą one być mniej korzystne dla pracownika, niż to stanowią przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.).

Praca zdalna stosowana wskutek polecenia pracodawcy

Praca zdalna wykonywana wskutek polecenia pracodawcy stanowi niewątpliwie wyjątek od wspomnianej zasady. Stąd też zgodnie z art. 67¹⁹ § 3 k.p. może być stosowana wyłącznie:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego⁶, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków w dotychczasowym miejscu nie jest czasowo możliwe z powodu siły wyższej⁷.

W związku z powyższym nasuwa się refleksja, czy uzasadnione jest połączenie w jednej regulacji i potraktowanie na równi różnych pod względem ciężaru gatunkowego przesłanek wydania przez pracodawcę polecenia wykonywania przez pracownika pracy zdalnej. Wszakże stan nadzwyczajny, stan epidemii albo stan zagrożenia epidemicznego są prawnie zdefiniowane i w przypadku ich zaistnienia dopuszcza się ograniczenie wolności praw człowieka i obywatela (w tym wolności i praw określonych w Konstytucji RP)⁸. Natomiast sytuacje związane z działaniem siły wyższej nie skutkują zaistnieniem stanów, które wymienia wskazany przepis ustawy zasadniczej. Z drugiej strony uprawnione wydaje się podkreślenie, że polecenie wykonywania przez pracownika pracy zdalnej dozwolone jest w sytuacjach zagrażających zdrowiu lub życiu pracowników. Wpisuje się więc w realizację podstawowego obowiązku pracodawcy w zakresie bhp i szeroko pojmowaną ochronę pracy (art. 207 §§ 1 i 2 k.p.).

Podjęcie decyzji o zainicjowaniu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej w wyszczególnionych wyżej okolicznościach wchodzi w zakres kompetencji kierowniczych pracodawcy (zwłaszcza art. 22 § 1 k.p. oraz art. 100 § 1 k.p.). Niemniej jednak uznaniowość pracodawcy ogranicza § 3 art. 67¹⁹ k.p., bowiem

⁶ Zgodnie z art. 228 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.), dalej jako Konstytucja RP, za taki uznaje się: stan wojenny, stan wyjątkowy lub stan klęski żywiołowej.

⁷ Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym (m.in. wyrok SA w Lublinie z 19 listopada 2019 r., sygn. akt III APa 15/19) za siłę wyższą jest uznane wyłącznie zdarzenie charakteryzujące się następującymi cechami: zewnętrżnością, niemożliwością jego przewidzenia oraz możliwością zapobieżenia jego skutkom. W konsekwencji za przejaw siły wyższej uznaje się katastrofalne zjawiska wywołane działaniem siły natury, np. powódzie, huragany, trzęsienia ziemi, pożary lasów.

⁸ Por. art. 233 Konstytucji RP.

zgodnie z jego brzmieniem „praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy, jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przez wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej”. Zatem pracownik uzyskał – przynajmniej w pewnym stopniu – możliwość współdecydowania o stosowaniu pracy zdalnej wskutek polecenia pracodawcy. Nie ma również przeszkód normatywnych, aby w sytuacjach wskazanych w § 3 z propozycją pracy zdalnej wystąpił pracownik, przy czym wniosek pracownika nie wiąże pracodawcy.

Mimo że ustawodawca w komentowanym przepisie posługuje się pojęciem „warunki lokalowe i techniczne”, to ich nie zdefiniował. W piśmiennictwie „warunki lokalowe” postrzega się jako „możliwość wygospodarowania przestrzeni potrzebnej do wykonywania pracy zdalnej”⁹. Podkreśla się także, iż „powinny to być warunki, które zapewniają skupienie i spokój psychiczny pracownika podczas świadczenia pracy”¹⁰. Natomiast podchodząc do przepisów bardzo rygorystycznie, można by przyjąć, że kryteria lokalowe w zakresie pracy zdalnej spełnia tylko ten pracownik, u którego praca może być zorganizowana zgodnie z wymaganiami określonymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r., poz. 1650 ze zm.)¹¹.

Z kolei „warunki techniczne” postrzegane są „jako związane ze sprzętem i całym wyposażeniem, którym dysponuje pracownik (przede wszystkim komputer), zapewniającym wykonywanie pracy i przesyłania jej efektów za pośrednictwem Internetu (środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość). W przypadku natomiast wykonywania prac innych niż biurowe, np. wytwórczych lub usługowych, może chodzić o maszyny np. służące do produkcji w warunkach domowych”¹². W związku z powyższym podkreśla się, że „potwierdzenie posiadania przez pracownika warunków technicznych prowadzi do wniosku, że dysponuje on już własnym sprzętem, koniecznym do wykonywania pracy”¹³.

Wedle odmiennego poglądu „warunki techniczne” należy postrzegać np. jako „dostęp do szybkiego Internetu”¹⁴ czy też jako „dostęp do łączy telekomunikacyjnych i innych mediów niezbędnych do świadczenia pracy”¹⁵.

W przekonaniu autora to odmierne rozumienie określenia „warunki techniczne” spowodowane jest brakiem definicji „narzędzi pracy w tym urządzeń technicznych”, o którym mowa m.in. w art. 67²⁴ § 1 pkt 1 i 2 k.p. Wydaje się, że ww. przepis swoim zakresem obejmuje „środki bezpośredniego porozumie-

⁹ Zob. L. Mitrus, op. cit., s. 4.

¹⁰ M. Gładoch, op. cit., s. 68.

¹¹ Ibidem.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem, s. 90.

¹⁴ L. Mitrus, op. cit., s. 6.

¹⁵ M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *Praca zdalna. Praktyczny poradnik*, Warszawa 2020, s. 34.

wania się na odległość”, o których mowa w art. 67¹⁸ k.p. Natomiast określenie „warunki techniczne” nie mieszczą się w jego ramach.

W związku z tym należy je postrzegać m.in. jako np. dostęp do łączy telekomunikacyjnych czy też dostęp do szybkiego Internetu.

Innymi słowy posiadanie przez pracownika „warunków technicznych” do wykonywania pracy zdalnej należy rozumieć jako dostęp do infrastruktury technicznej, która umożliwi prawidłowe funkcjonowanie „narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych”. Z kolei ich prawidłowe funkcjonowanie umożliwia porozumiewanie się na odległość.

Za taką opcją interpretacyjną przemawia także art. 67¹⁹ § 5 k.p., który stanowi, iż w przypadku zmiany warunków technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej, pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. Wówczas pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Zatem gdyby „warunki techniczne” dotyczyły narzędzi pracy w tym urządzeń technicznych, wtedy pracodawca nie byłby zobligowany do cofnięcia polecenia wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, lecz wykonałby swój obowiązek wynikający z art. 67²⁴ § 1 pkt 2 k.p. Z przepisu tego bowiem wynika, że to pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną konserwację i serwis narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania tej pracy lub pokryć koszty z tym związane.

Komentowany przepis potwierdza, że pracodawca ponosi ryzyko organizacyjne związane z wykonywaniem pracy zdalnej. Zatem nie tylko jest zobowiązany do dbania o narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, lecz także o ich prawidłowe funkcjonowanie. Awaria narzędzi pracy w tym urządzeń technicznych koniecznych do świadczenia pracy w warunkach zdalnych obciąża więc pracodawcę.

W efekcie uprawniona wydaje się być konstatacja, że awaria narzędzi pracy w tym urządzeń technicznych nie oznacza, że zmieniały się warunki techniczne, uniemożliwiając wykonywanie pracy zdalnej. Natomiast „warunki techniczne” rozumiane jako infrastruktura techniczna nie podpadają pod władztwo pracodawcy, w konsekwencji ich zmiana uniemożliwiająca wykonywanie pracy zdalnej skutkuje cofnięciem przez pracodawcę polecenia. W tym kontekście warto zaznaczyć, że pracodawca nie może narzucać pracownikowi własnych wymagań technicznych i lokalowych do wykonywania pracy zdalnej.

Kontynuując wywody na temat oświadczenia pracownika, należy podkreślić, że ze sposobu zredagowania art. 67¹⁹ § 3 k.p. wynika, iż ustawodawca nie różnicuje sytuacji, w której pracownik składa oświadczenie o braku warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej od sytuacji, w której nie składa tego oświadczenia. Zatem niezłożenie przez pracownika oświadczenia – w świetle komentowanego przepisu – traktuje się na równi z oświadcze-

niem o braku możliwości lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej. W konkluzji uzasadnione wydaje się zaakcentowanie, że obie te sytuacje wywołują ten sam skutek prawny – brak możliwości wydania polecenia przez pracodawcę. W przekonaniu autora brak prawnego rozróżnienia powyższych sytuacji budzi pewne wątpliwości choćby ze względu na zasady ogólne (np. zasady współżycia społecznego), jak i zwykle obowiązki pracownika (dbałość o dobro zakładu pracy).

Ocena warunków lokalowych i technicznych leży wyłącznie w gestii pracownika, wynika to m.in. z faktu, że to on wskazuje miejsce wykonywania pracy zdalnej i co do zasady będzie to miejsce pod adresem zamieszkania pracownika. Przepisy nie przyznają prawa pracodawcy do weryfikacji warunków lokalowych i technicznych. Owa regulacja opiera się więc na zaufaniu stron, co nie oznacza, że pracownik może go nadużywać. Oświadczenie pracownika, że posiada warunki lokalowe do wykonywania pracy zdalnej, jest równoznaczne ze wskazaniem miejsca.

Kończąc ten wątek rozważań, warto zaakcentować, że w myśl ówczesnego art. 3 ust. 1 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 kryzysowych¹⁶ praca zdalna wskutek polecenia pracodawcy mogła być świadczona „poza miejscem jej stałego wykonywania”. Zatem to pracodawca decydował o miejscu wykonywania pracy zdalnej. W konsekwencji jeżeli pracownik oświadczył, że nie posiada warunków lokalowych do wykonywania pracy zdalnej, wówczas pracodawca mógł wyznaczyć inne bezpieczne miejsce.

Mając na uwadze, że polecenie wykonywania pracy zdalnej (zarówno wówczas, jak i obecnie) dozwolone jest wyłącznie w sytuacjach nadzwyczajnych zagrażających życiu lub zdrowiu pracowników, to wydaje się, iż ówczesna regulacja była bardziej elastyczna w kontekście możliwości realizowania przez pracodawcę ciężącego na nim obowiązku, który wynika z art. 207 §§ 1 i 2 k.p. Spostrzeżenie to zdają się potwierdzać przepisy ustaw pragmatycznych regulujące pracę zdalną – m.in. z art. 189a ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (t.j. Dz.U. z 2022 r.) wynika, że praca zdalna wskutek polecenia może być wykonywana „poza miejscem jej stałego wykonywania”¹⁷.

Prawo pracy nie określa formy polecenia, co oznacza, że może zostać wydane na piśmie, w formie korespondencji elektronicznej, ustnej, a nawet przez SMS. Z perspektywy dowodowej najbardziej wskazana jest forma pisemna, e-mailowa lub przynajmniej następcze potwierdzenie w jednej z tych form

¹⁶ Dz.U. z 2020 r., poz. 374 ze zm.

¹⁷ Por. także art. 81a ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz.U. z 2021 r., poz. 575, 1728 i 2333 oraz z 2022 r., poz. 655 i 1115).

wydanego uprzednio polecenia ustnego¹⁸. Dla uniknięcia wątpliwości powinno ono zostać wystosowane indywidualnie do danego pracownika.

Zgodnie z art. 67¹⁹ § 4 k.p. pracodawca ma prawo cofnięcia polecenia w każdym czasie z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem. Przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy jest w pełni usprawiedliwione w razie ustania okoliczności uzasadniających wydanie polecenia. Zastrzeżenie „w każdym czasie” oznacza, że polecenie zaprzestania wykonywania pracy zdalnej może być uchylone także w okresie np. stanu epidemii. W takim przypadku ryzyko ewentualnego pogorszenia warunków pracy przejąmuje na siebie pracodawca, któremu powinna towarzyszyć świadomość, iż w konkretnym przypadku może narażać się na zarzut naruszenia obowiązku określonego w art. 207 § 2 k.p.

W konkluzji rozważań na temat wykonywania pracy zdalnej wskutek polecenia pracodawcy warto jeszcze raz podkreślić, że instytucja polecenia może być stosowana wyłącznie w wyjątkowych okolicznościach (art. 67¹⁹ § 3 pkt 1 i 2 k.p.). Jego wydanie, a także cofnięcie są determinowane spoczywającym na pracodawcy obowiązkiem ochrony zdrowia i życia pracownika (art. 207 § 2 k.p.), a także związanej z nim zasady, że to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy (art. 207 § 1 k.p.). W tym kontekście warto podkreślić, że ochrona ekonomicznych interesów pracodawcy, a mianowicie możliwości kontynuacji działalności gospodarczej, odgrywa rolę drugoplanową.

Stosowanie pracy zdalnej wskutek wniosku pracownika będącego w szczególnej sytuacji osobistej lub rodzinnej

Art. 67¹⁹ §§ 6 i 7 k.p. stanowi, że pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 k.p., o wykonywanie pracy zdalnej. Wskazany przepis wyodrębnia grupę pracowników będących w szczególnie trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej, tj. pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko (do ukończenia przez nie 4 roku życia), a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Warto zaakcentować, że przyjęcie w analizowanej regulacji wieku dziecka do lat 4 ma na celu zapewnienie spójności z rozwiązaniami już przyjętymi w art. 148 pkt 3 k.p., art. 178 § 2 k.p. i art. 188¹ k.p., a także wpisuje się w stałą tendencję do projektowania przepisów prawa pracy w kierunku ułatwiającym pracownikom łączenia obowiązków rodzicielskich z zawodowymi.

¹⁸ M. Krzyszkowska-Dąbrowska, op. cit., s. 20.

Wniosek pracownika o wykonywanie pracy zdalnej nie wymaga żadnej formy, jednakże dla celów dowodowych warto skorzystać z postaci papierowej lub elektronicznej. We wniosku pracownik wskazuje miejsce wykonywania pracy zdalnej, oraz czy dotychczasową pracę zamierza w warunkach pracy zdalnej wykonywać całkowicie lub częściowo. Celowe wydaje się również podanie przyczyny skorzystania z pracy zdalnej. Ustawodawca nie określił terminu na złożenie wniosku. *De lege ferenda* racjonalnym rozwiązaniem wydaje się termin nie krótszy niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy zdalnej. Taki termin przyjęto m.in. odnośnie do wniosku pracownika o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu (art. 182^{1e} § 1 k.p.), a także do wniosku pracownika o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ k.p.). Z drugiej strony warto podkreślić, że w przypadku wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej strony umowy o pracę ustalają termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku (art. 67²² § 1 k.p.). W świetle art. 67¹⁹ § 6 k.p. obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o pracę zdalną nie ma charakteru bezwzględnego. Pracodawca może bowiem nie wyrazić zgody na pracę zdalną, jeżeli nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

W tym miejscu wypada podkreślić, że ustalenie organizacji pracy co do zasady jest domeną pracodawcy, należąca do jego kompetencji dyrektywnych. Ryzyko organizacyjne, obejmujące zwłaszcza przestoje i szkody wynikające z niezapewnienia właściwej organizacji pracy, spoczywa na pracodawcy. Innymi słowy organizacja pracy dotyczy procesu zarządzania i często wiąże się z profilem prowadzonej działalności. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na podporządkowanie pracownika pracodawcy w procesie pracy. Za uzasadniony należy więc uznać pogląd, że względy organizacyjne, skutkujące odmową wniosku pracownika o pracę zdalną, mogą dotyczyć np. świadczenia pracy w ruchu ciągłym czy też inny ściśle skooperowany sposób, w którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę w tym samym wymiarze, co pozostali pracownicy¹⁹. Tak samo należałoby potraktować świadczenie pracy przez lektora języka obcego (chyba że szkoła prowadzi naukę bądź kursy online)²⁰.

Natomiast „rodzaj pracy” to pojęcie języka prawnego (w doktrynie oraz w orzecznictwie) i w sposób niekwestionowany należy do *essentialia negotii* czynności prawnej, która ma wpływ na ważność i skuteczność umowy o pracę. Może być określone przez wskazanie konkretnego stanowiska, funkcji, jeżeli są one wyodrębnione w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (np. w jego

¹⁹ M. Latos-Miłkowska, *Komentarz do art. 182^{1e} k.p.*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2017, Lex.

²⁰ E. Suknarowska-Drzewiecka, *Komentarz do art. 67⁶ k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2020, Legalis.

regulaminie organizacyjnym), zawodu, specjalności, opisu charakteru pracy lub czynności, które mają być wykonywane przez pracownika. Nie ulega wątpliwości, że rodzaj pracy powinien zostać określony w sposób konkretny, przynajmniej na tyle, aby nie wzbudzał wątpliwości, jaka praca będzie przez pracownika wykonywana. W efekcie uprawniona wydaje się konstatacja, że niektóre rodzaje aktywności z istoty rzeczy nie mogą być wykonywane w warunkach pracy zdalnej, np. w budownictwie, transporcie, handlu (z wyjątkiem oczywiście sklepu internetowego).

W kontekście rozważań odnoszących się do „rodzaju pracy” warto odnotować, że w art. 67³¹ k.p. zostały wyszczególnione prace, których praca zdalna nie obejmuje. Stąd uprawniony wydaje się wniosek, że „rodzaj pracy” w największym stopniu determinuje stosowanie pracy zdalnej. Analizując ustawowe przesłanki, których zaistnienie uzasadnia odmowę uwzględnienia wniosku pracownika o pracę zdalną, warto zastanowić się, w jakim stopniu na decyzję pracodawcy w tej materii może mieć wpływ wskazane przez pracownika miejsce wykonywania pracy. Punktem wyjścia będzie konstatacja, że zgodnie z art. 67¹⁸ k.p. miejsce wykonywania pracy zdalnej wskazuje pracownik i każdorazowo uzgadnia je z pracodawcą. Pracodawca może zatem nie zaakceptować wskazanego przez pracownika (we wniosku) miejsca wykonywania pracy zdalnej.

W takiej sytuacji jedynie możliwa wydaje się modyfikacja wniosku pracownika, wszakże nieuwzględnienie wniosku pracownika o pracę zdalną z powodu braku akceptacji przez pracodawcę wskazanego miejsca wykonywania pracy byłoby bezprawne w świetle art. 67¹⁹ § 6 k.p.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku (art. 69¹⁹ § 6 k.p.). Pracodawca narusza ten przepis wskutek braku reakcji na wniosek pracownika, wyrażenia odmowy bez podania przyczyny lub podania przyczyny nieprawdziwej. Pracownikowi w takiej sytuacji przysługuje roszczenie do sądu pracy o wykonywanie dotychczasowej pracy w warunkach pracy zdalnej. Wydaje się także, iż brak podania przyczyny lub podanie przyczyny nieprawdziwej można traktować jako delikt o naruszenie dóbr osobistych pracownika w zakresie dostępu do pracy wykonywanej w warunkach zdalnych, zwłaszcza że pracownicy, o których mowa 142¹ § 1 pkt 2 i 3 k.p., znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji rodzinnej lub osobistej, co uzasadnia roszczenie o zadośćuczynienie oraz odszkodowanie²¹.

Nadto wydaje się, że bezzasadna odmowa uwzględnienia wniosku pracownika czy też odmowa wskutek nieprawdziwych przyczyn uprawnia pracownika do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 k.p., gdyż pracodawca nie

²¹ Por. A. Sobczyk, *Komentarz do art. 67⁶ i art. 182^{1e} k.p.*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2023, Legalis.

dopełnił obowiązku związanego z rzetelnym rozpatrzeniem wniosku o wykonywanie dotychczasowej pracy w warunkach pracy zdalnej. Co więcej, naruszył obowiązek przestrzegania zasady współzycia społecznego, której przestrzeganie należy do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.²²

W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ §§ 6 i 7 k.p. pracownik może wystąpić z wiążącym wnioskiem złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej o zaprzestanie jej wykonywania i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy. Przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy odbywa się wedle procedury określonej w art. 67²² § 1 k.p. Zgodnie z § 2 tego przepisu takie uprawnienie nie przysługuje pracodawcy, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Stosowanie pracy zdalnej wskutek wniosku pracownika o zastosowanie wobec niego elastycznej organizacji pracy

Art. 188¹ § 1 k.p. stanowi, że pracownik wychowujący dziecko (do ukończenia przez nie 8 roku życia) może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wedle § 2 tego przepisu za elastyczną organizację pracy uważa się również pracę zdalną.

Wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem pracy zdalnej. We wniosku wskazuje się:

1. imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
2. przyczynę konieczności skorzystania z pracy zdalnej;
3. termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z pracy zdalnej.

Pracodawca, rozpatrując wniosek, uwzględnia potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z pracy zdalnej, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Zgodnie z § 5 analizowanego przepisu pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku lub o innym możliwym terminie skorzystania z pracy zdalnej niż wskazany we wniosku w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

²² Zob. wyrok SN z 8 października 2009 r., sygn. akt II PK 114/09, OSNP 2011, Nr 9–10, poz. 127.

Pracownik korzystający z pracy zdalnej w ramach elastycznej organizacji pracy może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzednich warunków wykonywania pracy przez upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3 analizowanego przepisu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności, będąca podstawą do korzystania przez pracownika z pracy zdalnej.

Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku pracownika o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku lub o możliwym terminie powrotu do poprzednich warunków wykonywania pracy w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku (§ 5 analizowanego przepisu). Pracodawca narusza ten przepis wskutek braku reakcji na wniosek pracownika wyrażenia odmowy bez podania przyczyny lub podania przyczyny nieprawdziwej. Pracownikowi w takiej sytuacji przysługuje roszczenie do sądu pracy.

Komentowany przepis nie przewiduje uprawnień pracodawcy do wystąpienia z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy. Warto jednak podkreślić, że pracodawca *de lege lata* może wystąpić z ofertą porozumienia w sprawie zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i powrót pracownika do wykonywania pracy w poprzednich warunkach.

Stosowanie pracy zdalnej wskutek wniosku pracownika o pracę zdalną okazjonalną

Kolejny tryb stosowania pracy zdalnej wynika z art. 67³³ § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem praca zdalna w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym może być wykonywana okazjonalnie na wniosek pracownika. Z założenia jej istotą jest elastyczność – świadczy o tym fakt, że do tej formy wykonywania pracy nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3 k.p.²³ Zgodnie zaś z intencją ustawodawcy ma służyć przede wszystkim interesom pracownika.

Wniosek o pracę zdalną okazjonalną może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Powinien zawierać przynajmniej określenie wymiaru i daty skorzystania z pracy zdalnej okazjonalnej, przy czym uprawnione wydaje się podkreślenie, iż kwestie proceduralne, m.in. czas składania wniosku, termin jego rozpatrzenia, z uwagi na wyłączenie art. 67²⁰ k.p., mogą zostać doprecyzowane w innych aktach wewnętrznych, np. w regulaminie pracy. Istotne jest to, aby przyjęte procedury były jednakowe dla ogółu pra-

²³ Wyłączając stosowanie tych przepisów, ustawodawca, jak się wydaje, miał na względzie incydentalność pracy zdalnej okazjonalnej oraz stosunkowo niewielkie koszty ponoszone przez pracownika.

cowników. Stosowanie przez pracodawcę różnej praktyki może być bowiem odczytywane jako faworyzowanie wybranych pracowników, co z kolei prowadzi do zarzutu nierównego traktowania lub dyskryminacji²⁴.

Jeżeli rodzaj i organizacja pracy umożliwiają wykonywanie pracy w warunkach pracy zdalnej okazjonalnej, to pracodawca co do zasady powinien uwzględnić wniosek pracownika. Pracodawca, uwzględniając wniosek pracownika, jednocześnie akceptuje wskazane przez niego miejsce wykonywania pracy. Niewykorzystana liczba dni pracy zdalnej okazjonalnej nie przechodzi na rok następny.

W kontekście powyższych rozważań ważnym problemem wydaje się wymiar pracy zdalnej okazjonalnej pracowników, którzy zgodnie z art. 67¹⁹ §§ 1, 3, 6 i 7 k.p. – a więc w trybach wcześniej opisanych – wykonują już pracę zdalną częściowo, np. tydzień pod adresem zamieszkania, a następny tydzień w zakładzie pracy. Innymi słowy czy w takiej sytuacji przy korzystaniu z pracy zdalnej okazjonalnej nie powinna być stosowana zasada proporcjonalności? Literalne brzmienie art. 67³³ k.p. zdaje się nie pozostawiać w tej materii żadnych wątpliwości, wszak przepis ten nie zawiera żadnych ograniczeń w zakresie uprawnień do korzystania z pracy zdalnej okazjonalnej. W tym kontekście należy podkreślić, że pracownik, korzystając z pracy zdalnej okazjonalnej, wykonuje swoje obowiązki.

Natomiast w sytuacji, w której pracownik w ciągu roku kalendarzowego wykonuje pracę kolejno na rzecz dwóch pracodawców i u pierwszego z nich skorzystał z pracy zdalnej okazjonalnej w wymiarze 18 dni, to u drugiego – zgodnie z art. 67³³ § 1 k.p. – będzie mógł skorzystać z 6 dni.

Jeszcze inna sytuacja może mieć miejsce, gdy pracownik w danym roku kalendarzowym wykonuje pracę na rzecz dwóch pracodawców jednocześnie. W takim przypadku jest on uprawniony do pracy zdalnej okazjonalnej w wymiarze 24 dni, przy czym nie ma znaczenia, czy z uprawnienia skorzysta u jednego z nich, czy też u obydwu. Istotne wydaje się również podkreślenie, że uprawniony do pracy zdalnej okazjonalnej w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku jest w każdy pracownik bez względu na wymiar czasu, w jakim wykonuje pracę.

Podsumowanie

W konkluzji powyższych rozważań warto podkreślić, że na gruncie regulacji kodeksowych zgodna wola stron jest warunkiem *sine qua non* stosowania pracy zdalnej. Dotyczy to zwłaszcza trybu stosowania pracy zdalnej wskutek uzgodnienia pomiędzy stronami umowy o pracę (art. 67¹⁹ § 1 k.p.).

²⁴ M. Głądoch, op. cit., s. 6.

Wyjątek od tej zasady stanowi stosowanie pracy zdalnej wskutek polecenia pracodawcy. Jednak tryb ten – zgodnie z art. 67¹⁹ § 3 k.p. – może być stosowany wyłącznie w sytuacjach zagrażających zdrowiu lub w życiu pracowników. Wpisuje się więc w realizację podstawowego obowiązku pracodawcy w zakresie bhp oraz szeroko pojmowaną ochronę pracy (art. 207 §§ 1 i 2 k.p.).

Natomiast stosowanie pracy zdalnej wskutek wniosku pracownika będącego w szczególnej sytuacji osobistej lub rodzinnej (art. 67¹⁹ §§ 6 i 7 k.p. i art. 188¹ k.p.) należy ocenić nader pozytywnie, gdyż wpisuje się w stałą tendencję do projektowania przepisów prawa pracy w kierunku ułatwiającym pracownikom łączenie obowiązków rodzicielskich z zawodowymi.

Kolejny tryb stosowania pracy zdalnej wynika z art. 67³³ § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem praca zdalna w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym może być stosowana okazjonalnie na wniosek pracownika. Z założenia jej istotą jest elastyczność i ma służyć przede wszystkim interesom pracownika.

Kodeksowe tryby stosowania pracy zdalnej – w myśl 67³⁴ k.p. – odnoszą się także do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę. Zatem przepis ten odnosi się do pozaumownych stosunków pracy (art. 2 k.p.).

Należy także zauważyć, że obecnie praca świadczona na odległość jest dozwolona wyłącznie w ramach zanalizowanych trybów stosowania pracy zdalnej.

Wykaz literatury

- Głądoch M., *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2023.
- Krzyszowska-Dąbrowska M., *Praca zdalna. Praktyczny poradnik*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Latos-Miłkowska M., *Komentarz do art. 182^{1e} k.p.*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2017, Lex.
- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiatana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1 i 2*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2020, nr 11.
- Sobczyk A., *Komentarz do art. 67⁶ i art. 182^{1e} k.p.*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2023, Legalis.
- Spytek-Bandurska G., *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*, Aspra, Warszawa 2015.
- Suknarowska-Drzewiecka E., *Komentarz do art. 67⁶ k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2020, Legalis.

Summary

Some reflections on the modes of application of remote work in light of the provisions of the Labour Code

Keywords: law remote work, accord, instruction, agreement, application, employer, employee.

Regulating remote work in the Labour Code is undoubtedly one of the most important solutions in labour law, as it responds to the challenges of the modern labour market. It should be noted that this regulation was eagerly awaited by both employers and employees. The issues related to this regulation deserve special attention given that they have not been subject to closer analysis in labour law scholarly literature. Of particular theoretical and practical importance is the issue of the mode of application of remote work. *De lege lata*, fundamental significance in this matter is held by Article 64¹⁹ § 1 points 1 and 2, § 3, § 6, and § 7; Article 67²² §§ 1 and 2; Article 67³³ §§ 1 and 2 of the Labour Code. According to these provisions, remote work can be applied as a result of an agreement between the parties to the employment contract, an instruction of an employer, an application of an employee who is in a particularly difficult personal or family situation, an application of an employee who makes a request for flexible work organisation, a request of an employee for occasional remote work. The objective of the paper is to analyse the above-mentioned modes of applying remote work, as the provisions regulating this matter raise interpretational doubts. The author regards the voluntary nature of remote work as the most useful principle from the point of view of the systematization of his reasoning. The essence of this principle lies in the legislator's sanctioning of the possibility of transferring work to the employee's private space. It is also worth emphasizing that by the possibility of performing work in the employee's private space significantly considers the health aspect of remote work – the protection of the employee's fundamental goods, i.e., health and life (Art. 67¹⁹ § 3 of the Labour Code).

