

Praca zdalna w dobie pandemii i związane z nią wyzwania dla pracowników

Remote working in pandemic and its challenges for employees

Julia Bołdyrew

Studentka IV roku prawa
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Łódzki
julia.boldyrew@edu.uni.lodz.pl

Streszczenie

W ciągu ostatnich trzech lat, głównie w wyniku pandemii COVID-19, praca zdalna stała się powszechnie stosowanym rozwiązaniem, jednak wdrożenie tej formy pracy w licznych zawodach, wobec wielu pracowników naraz i bez uprzednich przygotowań, spowodowało liczne problemy, takie jak konieczność zapewnienia sprawnego sprzętu i dostępu do internetu, potrzeba reorganizacji czasu pracy i próba przeniesienia do sfery cybernetycznej czynności nigdy wcześniej na tak dużą skalę wykonywanych online. Stworzyło to przestrzeń do licznych nadużyć i prób wyzyskania braków systemowych m.in. ze strony pracodawców. Sprzyjały temu przepisy Kodeksu pracy regulujące kwestię telepracy, które w wielu przypadkach okazywały się niewystarczające, oraz tzw. tarcza antycovidowa, która pozwoliła pracodawcom na wprowadzanie pracy zdalnej bez zgody pracowników. W konsekwencji opracowano projekt nowelizacji Kodeksu pracy, której zadaniem jest m.in. zdefiniowanie i wprowadzenie do systemu prawnego instytucji pracy zdalnej w sposób zgodny z innymi przepisami prawa pracy.

Celem opracowania jest próba wskazania głównych problemów pracowników w sytuacji pracy zdalnej, analiza przepisów regulujących telepracę i pracę zdalną w ustawie antycovidowej oraz ocena ich użyteczności, jak również przedstawienie przepisów regulujących pracę zdalną w nowelizacji Kodeksu pracy i określenie jej roli w poprawianiu sytuacji pracowników po pandemii.

Słowa kluczowe: praca zdalna, telepraca, tarcza antycovidowa, naruszenie praw pracownika, nowelizacja Kodeksu pracy.

Abstract

In last three years, especially as an effect of COVID-19 pandemic, the remote work became commonly used solution, but implementation of this form of the work in many professions, with many workers at the same time with no previous preparations led to numerous problems, like necessity of providing access to equipment and Internet, need to reorganisation of working time and attempt to adaptation of tasks to a cyberspace. It created an occasion to abuses and misuses the uncompleted law regulations by some employers. It was aided by regulations of Labour Code

norming the question of teleworking which was not enough for pandemic situation and regulations of so-called Anti-Crisis Act which allowed the employers to implement the remote working without the consent of employees. Consequently, legislator devised the project of Labour Code amendment which aim was also to defining and implementing remote work to legal system in concordance with other labour law regulations.

The aim of the study is an attempt to point main problems of employees in situation of remote work, analysis of teleworking and remote working regulations and evaluation of its utility as well as presentation regulations of Labour Code amendment and its role in improving the employees' situation after pandemic.

Keywords: remote work, teleworking, Anti-Crisis Act, violation of employee rights, Labour Code amendment.

1. Uwagi wprowadzające

Praca zdalna, rozumiana jako rodzaj pracy wykonywanej poza miejscem pracy, w szczególności z użyciem środków porozumiewania na odległość¹, obecnie jest opcją chętnie wybieraną przez obie strony stosunku pracy. Wielu pracowników jest zadowolonych, mając możliwość wykonywania przynajmniej części obowiązków zawodowych poza przestrzenią zakładu pracy. Ze względu na liczne udogodnienia niemal od czasu, gdy stała się technologicznie możliwa, praca ta była uważana za rodzaj przywileju dla określonych grup lub konkretnych pracowników.

W pewnym momencie praca zdalna zmieniła się z przywileju w konieczność. Był to okres pandemii choroby wywoływanej przez wirusa Sars-CoV-2. Podczas jej trwania władze państwa na krótki czas wprowadziły w życie przepisy, które stanowiły wyłom we wcześniej obowiązujących normach prawnych regulujących telepracę.

Już wówczas powstało wiele opracowań podejmujących tematykę ustawy zwanej tarczą antycovidową² i jej wpływu na rzeczywistość pracowniczą³. Autorzy tych tekstów koncentrowali się głównie na dwóch kwestiach: różnicach między dotychczas obowiązującymi przepisami regulującymi telepracę a ustawą antycovidową, regulującą pracę zdalną, oraz wyzwaniach wynikających z jednoczesnego podjęcia

1 Do definicji pojęć pracy zdalnej, pracy pozabiurowej i telepracy oraz różnic między nimi odnośzę się w dalszej części opracowania.

2 Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 374 ze zm., dalej: ustawa antycovidowa lub ustawa.

3 Sam zakres i zróżnicowanie przywoływanych przeze mnie pozycji bibliograficznych – od komentarzy do kodeksów, przez artykuły naukowe, po opracowania popularne i poradniki – ukazuje znaczenie tematu w kontekście nie tylko pracowniczym, lecz także społecznym.

pracy na odległość przez wiele osób, z których większość nie miała wcześniejszych doświadczeń z pracą wykonywaną poza zakładem pracy.

W niniejszym opracowaniu pragnę odnieść się do spostrzeżeń poczynionych wówczas na temat przepisów regulujących pracę zdalną i sytuacji pracowników zdalnych w czasie pandemii, podjąć próbę oceny regulacji antycovidowej i jej zastosowania oraz wskazać i pokrótce opisać główne problemy osób pracujących zdalnie w czasie pandemii. Postaram się również odpowiedzieć na pytanie, czy prawo z okresu pandemii odbierające pracownikom decyzyjność w kwestii pracy zdalnej można uznać za naruszenie ich praw oraz czy nowelizacja Kodeksu pracy⁴ uwzględnia mankamenty regulacji covidowej pracy zdalnej.

2. Rozwój koncepcji pracy zdalnej

Historia pracy świadczonej na odległość z wykorzystaniem osiągnięć techniki sięga 1973 r.⁵, jednak zainteresowanie tą formą świadczenia pracy, choć rosnące, do 2020 r. nie zaowocowało odsetkiem telepracowników wyższym niż 10 proc.⁶, choć niektórzy autorzy podają minimalnie wyższe statystyki⁷. Już pierwszym próbom pracy na odległość towarzyszyły działania prawodawcze. We wczesnych latach dwutysięcznych powstało europejskie porozumienie ramowe o telepracy⁸ – dobrowolne i niewiążące, ale Polska na podstawie jego zasad stworzyła własny projekt i wprowadziła do swojego Kodeksu pracy nowy rozdział⁹.

4 Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm., dalej: Kodeks pracy.

5 M. Rulewicz, *Uprawnienia kontrolne pracodawcy względem telepracownika w świetle przepisów Kodeksu pracy*, [w:] A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szabłowska-Juckiewicz (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, Difin, Warszawa 2015, s. 232–233.

6 M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Warszawa 2020, s. 63, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1> (dostęp: 25.06.2023).

7 T. Zalega, *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Master of Business Administration” 2009, t. 17, nr 4, s. 41.

8 J. Unterschütz, *Pojęcia telepracy i pracy zdalnej. Dotychczasowe doświadczenia i regulacje prawne*, [w:] M. Mędrala (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 17.

9 Telepraca została uregulowana w Kodeksie pracy w rozdziale IIb obejmującym artykuły 67⁵–67¹⁷. Przepisy te stanowiły implementację Europejskiego Ramowego Porozumienia w Sprawie Telepracy z 16 lipca 2002 r. zawartego przez uprawnionych europejskich partnerów społecznych na podstawie art. 155 TFUE (tekst dostępny na stronie: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf; dostęp: 30.06.2023), jednak szczegółowe rozwiązania oparto na projekcie porozumienia

Tym bardziej znaczący jest fakt, że telepraca stała się nowością na tyle istotną, że ustawodawca podjął spory wysiłek, żeby wprowadzić tę formę świadczenia pracy do Kodeksu pracy. Wejściu w życie ustawy towarzyszyły liczne głosy o spodziewanym gwałtownym rozwoju telepracy i jej stopniowym wdrażaniu do kolejnych profesji. Mimo to w latach 2007–2019¹⁰ trudno mówić o znaczącym wzroście zainteresowania tą formą pracy. Przyczyną może być m.in. brak odpowiednich warunków do takiego wykonywania pracy ze strony pracowników, jednak najistotniejszym czynnikiem był zapewne brak bezpośredniego bodźca do przystosowania obowiązków do wykonywania ich poza przestrzenią biurową, mimo że charakter wielu z nich stwarzał takie możliwości. Pracodawcy jednak nie mieli bezpośredniego interesu w zachęcaniu pracowników do przejścia na telepracę¹¹, z kolei pracownikom brakowało przekonujących argumentów, by o to zabiegać. Przepisy na to pozwalały, ale zgoda pracodawcy (oprócz zgody pracownika) pozostawała *conditio sine qua non* telepracy. W tym m.in. leżała przyczyna znacznej przewagi samozatrudnionych wśród telepracowników. W ich przypadku telepraca była nie tylko opcją realną, ale wręcz pozbawioną konkurencyjnych alternatyw. Wszystko zmienił wybuch pandemii.

3. Praca zdalna – sposób na pandemię

Pandemia była *de facto* „momentem rewolucyjnym” dla pracy zdalnej¹². Początkowo lockdown zmusił wielu pracodawców do chwilowego zawieszenia funkcjonowania zakładów pracy. Ale było to tylko doraźne rozwiązanie. Liczba zachorowań rosła, pojawiały się kolejne obostrzenia¹³, sytuacja dojrzała do konieczności wypracowania nowych, długotrwałych rozwiązań, które pozwoliłyby pracodawcom wznowić działalność zakładów pracy przy jednoczesnym przestrzeganiu nowych regulacji prawnych i zachowaniu dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo

krajowych partnerów społecznych z 10 czerwca 2005 r. w sprawie telepracy (tekst dostępny na stronie: https://web.archive.org/web/20060222070012/http://www.medef.fr/staging/medias/upload/81554_FICHIER.pdf; dostęp: 30.06.2023).

- 10 Okres między wprowadzeniem przepisów o telepracy a wybuchem pandemii Sars-CoV-2, dalej: pandemia COVID-19 lub pandemia.
- 11 K. Mierzejewska, M. Chomicki, *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, nr 3 (987), s. 34.
- 12 A. Prusik, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*, Wolters Kluwer, Warszawa 2023, s. 15.
- 13 Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, *Podsumowanie lockdownu w Polsce*, Warszawa 2021, s. 3–4.

pracowników. Wdrożenie na szeroką skalę telepracy wydało się racjonalnym krokiem. Teoretycznie grunt pod tę operację był w dużym stopniu przygotowany. Istniały już pewne rozwiązania prawne, w dodatku funkcjonujące od kilkunastu lat. Jedyną przeszkodą wydawało się dostosowanie natury wykonywanych przez część pracowników zadań do formy zdalnej. Władze państwowe wprowadziły ustawę zwaną „tarczą antycovidową”, która miała zaopatrzyć pracodawców m.in. w rozwiązania kwestii pracy w dobie lockdownu. Ustawa wprowadziła nową instytucję: pracę zdalną.

Przez lata pojęcia pracy zdalnej używano w bardzo szerokim zakresie, od synonimu kodeksowego pojęcia telepracy poczynawszy, przez określenie każdej formy wykonywania przynajmniej części obowiązków zawodowych poza zakładem pracy, po przypisanie nazwy „praca zdalna” tzw. pracy freelancera¹⁴. To pozorne nadmierne uproszczenie można tłumaczyć wspomnianym wyżej faktem, że do wybuchu pandemii osoby samozatrudnione stanowiły większość osób wykonujących pracę w formie telepracy¹⁵. Dowolne stosowanie nazewnictwa nie stanowiło problemu tak długo, jak długo telepraca była jedyną regulowaną przez Kodeks pracy formą pracy wykonywanej poza zakładem pracy. W takiej sytuacji nawet wobec braku zastrzeżeń, w jakim znaczeniu autor stosuje poszczególne określenia, można było zakładać, że są one używane jako różne nazwy jednej praktyki objętej przepisami prawa pracy. Mimo że ustawa była sporządzana w pośpiechu, zrozumiałym w sytuacji konieczności uregulowania na nowo funkcjonowania społeczeństwa w pandemii, trudno posądzać ustawodawcę o przeoczenie lub bezwiedne zastosowanie określenia używanego znacznie częściej niż kodeksowy termin „telepraca”. Już w pierwszych opracowaniach doktrynalnych wskazywano na różnice między telepracą uregulowaną w Kodeksie pracy a pracą zdalną wprowadzoną ustawą antycovidową¹⁶. Rozpoznawalna nazwa, będąca frazą powtarzaną w niemal każdej wypowiedzi dotyczącej pracy w dobie pandemii mogła zmylić wielu obywateli, jednak faktem pozostaje, że ustawa wprowadziła do prawa pracy zupełnie nową instytucję. Zasadne wydają się pytania: Dlaczego? I w jakim celu?

Jako nieprawdopodobną należy odrzucić wspomnianą wyżej tezę, że praca zdalna w ustawie antycovidowej jest w istocie telepracą z Kodeksu pracy, w pośpiechu legislacyjnym przemianowaną bez odpowiedniej wzmianki o tym fakcie w treści ustawy. To założenie upada zwłaszcza w kontekście domniemania racjonalności ustawodawcy. Na jego niekorzyść przemawia zakres obu regulacji. Można by wobec tego postawić tezę, że przepisy o pracy zdalnej miały stanowić swoiste

14 Por. A. Skupieńska, *Zostań freelancerem. Praca zdalna od A do Z*, Skupieński Marketing, Łódź 2016, s. 8, s. 12; E. Stroińska, *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*, Poltext, Warszawa 2014, s. 7–10.

15 Eurostat, dane z 20.06.2018 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1> (dostęp: 23.06.2023).

16 M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 10.

uzupełnienie przepisów o telepracy. Takie przypuszczenie ma sens o tyle, że przepisy wprowadzone ustawą antycovidową nie miały charakteru samodzielnej regulacji¹⁷. Ponadto w ciągu ponad 12 lat od wprowadzenia rozdziału o telepracy do wybuchu pandemii nastąpił intensywny rozwój technologiczny, którego przepisy z 2007 r. nie mogły uwzględniać, a które uwzględnić należało, zwłaszcza wobec gwałtownego wzrostu liczby pracowników przechodzących na pozabiurowe formy świadczenia pracy. Jednak i w takiej sytuacji w treści ustawy powinna się znaleźć stosowna adnotacja (której brak) wyjaśniająca ten zabieg ustawodawcy.

Oba powyższe założenia nie znajdują potwierdzenia w analizie porównawczej przepisów o telepracy i pracy zdalnej. Pozornie bardzo zbliżone, instytucje te różnią się jednak kluczowymi elementami, które mogą świadczyć o intencjach ustawodawcy.

4. Od telepracy do pracy zdalnej – ewolucja pojęć i przepisów

Podobieństw między telepracą a pracą zdalną jest wiele, co wynika z faktu, że przepisy o pracy zdalnej niemal w całości oparto na kodeksowej regulacji telepracy¹⁸. Podobnie kształtuje się m.in. obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi sprzętu, narzędzi i materiałów do pracy wykonywanej poza zakładem pracy¹⁹. Istnieją jednak dwie kluczowe różnice między tymi instytucjami prawa pracy²⁰.

Po pierwsze, telepraca jest „specyficzną formą wykonywania pracy przede wszystkim ze względu na determinowane poza zakładem pracy miejsce świadczenia oraz organizację pracy uwzględniającą wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej”²¹. Nie stanowi ona jednak podstawy zatrudnienia ani nie jest odrębnym stosunkiem pracy. Telepracę charakteryzuje to, że musi ona być wykonywana regularnie poza zakładem pracy oraz z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (art. 67⁵ Kodeksu pracy, obecnie uchylony).

Praca zdalna, wprowadzona ustawą antycovidową, jest natomiast wykonywana przez czas oznaczony poza miejscem jej stałego wykonywania, może też być

17 A. Prusik, *op. cit.*, s. 15.

18 Ł. Prasótek, A. Kiełbratowska, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO*, C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 1.

19 Por. art. 67¹¹ Kodeksu pracy i art. 3 ust. 4 ustawy.

20 Kancelaria Prawna Krzeszewski & Partnerzy, *Kodeks pracy 2021 z komentarzem*, Ringier Axel Springer, Warszawa 2021, s. 11–12.

21 M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *op. cit.*, s. 64.

wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (art. 3 ust. 1 i 3 ustawy). W warstwie definicyjnej praca zdalna różni się od telepracy głównie naciskiem na tymczasowość i incydentalny charakter tego rozwiązania.

Po drugie, różny jest zakres obowiązków pracodawcy i uprawnień pracownika w każdej z tych form pracy. W przypadku telepracy warunki jej stosowania pracodawca musiał określić w porozumieniu zawartym z zakładową organizacją związkową (art. 67⁶ Kodeksu pracy, obecnie uchylony). Dopiero na podstawie takiego porozumienia było możliwe uzgodnienie z pracownikiem przyjęcia formy telepracy, a pracownik miał prawo wystąpić z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w tej formie (art. 67⁷ i 67⁸ Kodeksu pracy, obecnie uchylone). Przepisy ustawy antycovidowej umożliwiły pracodawcom przymusową zmianę formy pracy na zdalną. Porozumienia zawarte ze związkami zawodowymi przestały być niezbędne, podobnie jak zgoda pracownika (art. 3 ust. 1 ustawy).

Jedynym ograniczeniem swobody pracodawcy w tym zakresie stały się ramy czasowe²² oraz warunki, jakie musiały być spełnione, aby zaistniała możliwość wydania polecenia przejścia na pracę zdalną. Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy rodzaj pracy musiał pozwalać na wykonywanie jej w formie zdalnej, konieczne było też stwierdzenie, że pracownik dysponuje umiejętnościami i możliwościami technicznymi oraz lokalowymi do wykonywania pracy w tej formie. Pracodawcom pozostawiono szeroki margines swobody decydowania o szczegółach organizacji pracy zdalnej pracowników.

5. Wyzwania pracy zdalnej w dobie pandemii

5.1. Dostęp do sprzętu

Postęp technologiczny jest faktem, podobnie jak powszechny dostęp do internetu i środków komunikacji na odległość. Jednak nawet w społeczeństwie cyfrowym, za jakie chcielibyśmy się uważać, niemało osób jest pozbawionych stałego dostępu do sprzętu umożliwiającego połączenie się z systemami wykorzystywanymi w pracy zdalnej²³. Pewien ich odsetek to pracownicy. Odebranie im decyzyjności

22 Wysyłanie pracowników do pracy zdalnej było, zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy, możliwe „W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu [...]”.

23 Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, *Praca zdalna po pandemii – raport podsumowujący webinarium #13. Pozytywne i negatywne aspekty pracy zdalnej wraz z oceną nowych rozwiązań w tym zakresie*, s. 7, <https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/03/>

w procesie zmiany modelu pracy na czas pandemii mogło ze strony ustawodawcy stanowić wyraz nie tyle częściowo błędnej oceny możliwości gładkiego i bezproblemowego dostosowania rynku pracy do trudnych warunków pandemicznych, ile świadomego rozwiązania problemu poprzez nakazanie obywatelom samodzielnie poradzenia sobie z zaistniałą sytuacją.

Należy podkreślić, że obok przepisu wprowadzającego przymus kontynuacji pracy przez pracowników w formie zdalnej, znalazła się też regulacja mająca zabezpieczać ich interesy. Artykułem 3 ust. 3 i 4 ustawy antycovidowej pracodawcy zostali zobowiązani do zapewnienia narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz do uzależnienia decyzji o przejściu na pracę zdalną od umiejętności i możliwości technicznych i lokalowych pracowników. Jednakże sposób wywiązywania się przez pracodawców z tych obowiązków wywoływał wiele wątpliwości²⁴. Nie każdy pracodawca w momencie wybuchu pandemii i przechodzenia na pracę zdalną dysponował sprzętem w ilości pozwalającej na wyposażenie wszystkich pracowników²⁵. Wprawdzie art. 3 ust. 5 ustawy dopuszczał używanie przez pracowników własnych narzędzi lub materiałów, jednak, jak słusznie zauważono już w marcu 2020 r., „aby pracownik mógł wykonywać pracę na odległość, musi mieć na czym to robić”²⁶.

5.2. Koszty pracy zdalnej ponoszone przez pracowników

Brak odpowiedniego sprzętu w większości przypadków, zwłaszcza w czasie pandemii, w obliczu zagrożenia utratą pracy, skutkował koniecznością nabycia przez wielu pracowników na własny koszt narzędzi pracy²⁷. Był to jeden z wielu kosztów ponoszonych przez pracowników z powodu pracy zdalnej.

Praca wykonywana w domu znacząco wpłynęła na wysokość opłat za media – zużycie wody i prądu w wielu gospodarstwach domowych gwałtownie wzrosło w wyniku lockdownu. Wiele użytkowników internetu musiało również zmienić warunki abonamentu, by uzyskać stabilne połączenie na cały dzień pracy. Warto pamiętać, że osoby prowadzące jednoosobowe firmy mogą te właśnie wydatki wliczyć w koszt uzyskania przychodu (art. 22 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych²⁸). Pracownicy zdalni takiej możliwości nie uzyskali.

22.03.2023-Praca-zdalna-po-pandemii-%E2%80%93-Raport-podsumowujacy-webinarium-13.pdf (dostęp: 23.06.2023).

24 Ta kwestia jest poruszona w niemal wszystkich przywołanych tu pozycjach czasopiśmienniczych.

25 Future Business Institute, *Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła. Teraz czas na zmiany*, Raport, Warszawa 2020, s. 2.

26 P. Ziółkowski, K.J. Musiał (red.), *Ryczałt za sprzęt używany do pracy zdalnej w dobie pandemii koronawirusa*, Procedury (LEX/el.), wersja od 7 marca 2020 r. do 6 kwietnia 2023 r.

27 J. Gądecki, M. Żadkowska, *Perspektywy rozwoju pracy zdalnej w Pomorskiem – nowe modele pracy oraz wyzwania i potrzeby pracodawców i pracowników. Wyniki badań*, WUP Gdańsk, Gdańsk 2020, s. 28–29.

28 Ustawa z 26 lipca 1991 r., tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.

5.3. Trudności lokalowe i prawo do prywatności

Zasadniczym i szczególnym utrudnieniem homeworkingu były kwestie lokalowe. Te problemy już na etapie stosowania telepracy przed 2020 r. rozwiązywano, co prawda na niewielką wówczas skalę, hybrydowym modelem pracy, tworzeniem sieci placówek coworkingowych. W czasie pandemii te rozwiązania niemal straciły rację bytu. Pracowników kierowano do pracy zdalnej właśnie po to, by nie musieli oni opuszczać domów. Tymczasem nie każdy pracownik dysponował w domu odpowiednimi warunkami do pracy.

Przyczyn tego faktu jest wiele, od specyficznego rozplanowania przestrzeni mieszkalnej, która uniemożliwiała stworzenie cichego i odosobnionego miejsca pracy, przez gęste zaludnienie lokali, dające nieraz ten sam efekt²⁹, po obiektywne czynniki zakłócające pracę, takie jak hałasy w sąsiednich mieszkaniach i posesjach lub kolidujący ze sobą tryb funkcjonowania domowników³⁰.

Na brak którejkolwiek z tych przeszkód mogły liczyć niemal wyłącznie osoby mieszkające samotnie lub w odpowiednio dużym lokalu w spokojnej okolicy, nieposiadające rodziny i zwierząt domowych. Większość pracowników w okresie pandemii doświadczyła jednak przynajmniej raz podczas pracy zdalnej utrudnień w postaci kłójących się sąsiadów, odgłosów remontu, płaczu niemowląt, szczekania psów, szumu w tle na skutek lekcji uczniów również odbywających zdalne nauczanie³¹. Przykłady można mnożyć, a każdy z nich mógł stanowić dla pracownika nie tylko element utrudniający pracę, lecz także przejaw przemierzania sfery zawodowej i prywatnej³². W czasie przymusowej pracy zdalnej wiele osób doświadczyło uczucia głębokiego naruszenia ich prywatności.

5.4. Obciążenie emocjonalne – czynnik psychologiczny

Uciążliwość nakazu pracy zdalnej była odczuwalna tym mocniej, że mimo ustawowego ograniczenia czasu jego obowiązywania, granice czasowe nakreślono w sposób na tyle nieostry³³, że w praktyce pracownicy nie mogli mieć pewności, kiedy pracodawca ponownie uczyni z ich domów miejsca pracy – ani na jak długo.

29 J. Gądecki, M. Żadkowska, *op. cit.*, s. 23.

30 A. Dolot, *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „e-mentor” 2020, nr 1 (83), s. 41, <https://doi.org/10.15219/em83.1456> (dostęp: 23.06.2023).

31 J. Gądecki, M. Żadkowska, *op. cit.*, s. 24.

32 A. Jeran, *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2, s. 52.

33 Sformułowanie cezur w art. 3 ust. 1 w brzmieniu po 5.09.2020 r.: „W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu [...]” budziłoby mniej wątpliwości, gdyby nie dynamiczny rozwój pandemii i nie do końca przewidywalne decyzje władz państwa w ogłaszaniu ww. stanów.

Jednak ta niepewność stanowiła tylko jedno z wyzwań natury psychologicznej, jakie postawiono przed pracownikami w czasie pandemii.

Większość opracowań dotyczących telepracy wydanych jeszcze przed pandemią kładła nacisk na pewne wady pracy w domu i zagrożenia z nią związane. Oczywiście nadużyciem jest zrównanie pojęcia telepracy z pracą w domu, jednak duża część opracowań omawiających wady i zalety telepracy takie właśnie uproszczenie wprowadza. Autorzy większości tych tekstów kładą nacisk zwłaszcza na potencjalne trudności z oddzieleniem pracy od życia prywatnego i negatywne skutki ograniczenia kontaktów z ludźmi. Symptomatyczny jest fakt, że szczególną wagę tych dwóch czynników i konieczność przeciwdziałania ich konsekwencjom podkreślano jeszcze przed lockdownem i przymusowym zamknięciem w domach. Rzecz jasna, trudno wymagać od pracodawcy, by w warunkach pandemii dbał o dobrostan psychiczny pracowników kosztem ich zdrowia fizycznego i wbrew obostrzeniom sanitarnym. Nie zmienia to jednak faktu, że okres pandemiczny był dla bardzo wielu osób wyjątkowo trudny właśnie ze względu na obawy związane ze zdrowiem swoim i bliskich, stabilizacją finansową i prognozami na przyszłość³⁴. Wymuszone okolicznościami odosobnienie pogłębiało dojmujące poczucie osamotnienia i wzmacniało obawy³⁵.

Dla niektórych osób konieczność kontynuowania pracy (w innej formie), mimo niecodziennych warunków, mogła pomagać w uporządkowaniu trybu życia i uniknięciu nastrojów depresyjnych. Z drugiej strony dla wielu pracowników przytłaczająca była świadomość, że oprócz potrzeby znoszenia trudności około-pandemicznych muszą trwać w warunkach pracy, które z różnych powodów nie są dla nich komfortowe i na które nie mają żadnego wpływu.

6. Wady i zalety pracy zdalnej. Praca zdalna w ocenie pracowników

Niemal każdą z cech pracy zdalnej można uznać, w zależności od indywidualnych warunków i ocen, za jej wadę lub zaletę. Gdy chodzi o miejsce wykonywanej pracy – praca poza zakładem pracy może oznaczać swobodę wyboru i przekładać się na zwiększoną mobilność i transgraniczność, ale może też wiązać się z wymiernymi trudnościami lokalowymi. Brak bieżącej kontroli czasu pracy wiąże się jednocześnie z realnym ryzykiem naruszenia norm czasu pracy przez pracodawcę i zaburzeniem ścisłego podziału na czas pracy i odpoczynku. Często występujące

34 J. Gądecki, M. Żadkowska, *op. cit.*, s. 33.

35 A. Dolot, *op. cit.*, s. 41.

powiązanie wykonywania pracy z dostępem do internetu i środków komunikacji na odległość daje znacznie większą elastyczność w wyborze formy pracy, ale też uniemożliwia jej wykonywanie w przypadku awarii, przerw w dostawie prądu, zakłóceń powodowanych przeciążeniem sieci telekomunikacyjnych.

W ocenie pracy zdalnej należy wziąć pod uwagę bardzo wiele czynników. Wydajność pracowników, ich zadowolenie z pracy, kontrola pracodawcy nad działaniami pracowników, koszty poszczególnych form pracy ponoszone przez obie strony – to tylko niektóre z nich. Przedstawione kontrowersje nie dają jednoznacznej odpowiedzi, czy model pracy zdalnej ma przewagę nad pracą w zakładzie pracy, zwłaszcza że przeważnie zalety przynależne do jednego z przywołanych wyżej wskaźników są osiąmane kosztem innych. Z analizy dyskusji nad wadami, zaletami, szansami i zagrożeniami pracy zdalnej można wysnuć tylko jeden pewny wniosek: pracownicy nie są zgodni w ocenie pracy zdalnej³⁶. Argumenty wysuwane zarówno przez zwolenników, jak i przez przeciwników lub sceptyków wobec tej formy pracy dotyczą kwestii, które ryzykownie byłoby zlekceważyć lub zbagatelizować, uzasadniając to bilansem zysków i strat³⁷.

7. Prawo wyboru. Przymus pracy zdalnej jako patologia środowiska pracy?

W świetle powyższych rozważań uzasadniona wydaje się konkluzja, że praca zdalna jest opcją atrakcyjną dla pracowników, pod warunkiem że przyjęcie tej formy pracy jest wyborem pracownika, który może samodzielnie i swobodnie dokonać analizy jej warunków, zważyć argumenty, ocenić własne możliwości i przygotowanie do jej przyjęcia. Satysfakcja pracownika, któremu pozostawiono wybór formy pracy, w większości przypadków powinna się bezpośrednio przełożyć na jego wydajność, a co za tym idzie – na zysk pracodawcy³⁸. Analogicznie, konieczność świadczenia pracy w formie innej niż preferowana przez pracownika wiąże się albo z przywróceniem go do pracy w modelu tradycyjnym, co wiele osób

36 Pracodawcy RP, *Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?*, Księga rekomendacji oraz ekspertyzy. Rekomendacje przygotowane w ramach projektu „Praca zdalna 2.0 – analiza rozwiązań legislacyjnych, ekonomicznych i społecznych związanych z zastosowaniem pracy zdalnej jako odpowiedzi na sytuację epidemiologiczną COVID-19” nr POWR.02.20.00-00-0027/20, s. 26–32, <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/praca-zdalna-2-0-rekomendacje-i-ekspertyzy.pdf> (dostęp: 23.06.2023).

37 M. Sidor-Rządkowska, *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2021, s. 47.

38 K. Mierzejewska, M. Chomicki, *op. cit.*, s. 36.

korzystnie oceniających swoją pracę w systemie pozabiurowym mogłoby uznać za bezzasadne, albo ze zmuszeniem go do świadczenia pracy w warunkach odmiennych od tych, na które się godził, zawierając umowę będącą podstawą stosunku pracy. W pierwszym przypadku mamy więc do czynienia z brakiem elastyczności pracodawcy, mogącym budzić sprzeciw pracowników, jednak w drugim – z formą patologii w środowisku pracy.

Ustawa antycovidowa, która dała pracodawcom możliwość zmiany warunków wykonywania pracy bez zgody pracownika, wprowadziła rozwiązanie niespotykane i nieprzyjęte w innych regulacjach z zakresu prawa pracy. W przypadku stosunku pracy opartego na umowie o pracę warunkiem wprowadzenia takich zmian jest spisanie aneksu do umowy (art. 29 § 4 Kodeksu pracy). Co więcej, telepraca także była obciążona tymi zasadami. Przepisy o pracy zdalnej uczyniły legalnym działanie, które w innych warunkach stanowiłoby znaczące naruszenie praw pracowniczych. Niezamierzoną, ale występującą czasami konsekwencją wprowadzenia instytucji pracy zdalnej było stworzenie warunków skutkujących niekiedy omiianiem wymagań stawianych pracodawcom w celu ochrony praw pracowniczych.

Można dyskutować, czy pandemia była wystarczającym powodem dla uzasadnienia tego naruszenia, faktem jest jednak, że miało ono miejsce. W tej sytuacji istotne jest pytanie o przyszłość pracy zdalnej w polskim prawie.

8. Reakcja ustawodawcy – nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 r.

Rozwiązania wprowadzone przepisami ustawy antycovidowej należą już do przeszłości. Co pojawiło się w ich miejsce? W maju 2022 r. powstał projekt nowelizacji Kodeksu pracy uwzględniający nowo sformułowane regulacje pracy zdalnej. Twórcy ustawy nowelizacyjnej uwzględnili w jej projekcie kluczowe problemy pracy zdalnej. Niektóre spośród nich nie były objęte ustawą antycovidową, a szeroko występowały w praktyce.

W nowych przepisach, tworzących obecnie rozdział IIc działu II Kodeksu pracy, poruszono m.in. kwestię wdrożenia pracy zdalnej, porozumienia lub regulaminu pracy zdalnej, kontroli pracownika w warunkach pracy zdalnej, prawo do prywatności oraz monitoring pracowników, obowiązek ponoszenia kosztów pracy zdalnej przez pracodawcę, relację pracy zdalnej z przepisami RODO, problem zaprzestania wykonywania pracy zdalnej, kwestię ochrony oraz zakazu dyskryminacji przy pracy zdalnej oraz zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w pracy zdalnej (art. 67¹⁸– 67³⁴ Kodeksu pracy).

Zakres przytoczonych przepisów ukazuje, że ustawodawca włączył do regulacji pracy zdalnej kwestie objęte wcześniej przepisami o telepracy (np. art. 67¹⁹ i art. 67²⁰ Kodeksu pracy) oraz rozszerzył Kodeks o wymagające skodyfikowania przypadki nieregulowane dotąd przez prawo pracy (np. art. 67³³ i art. 67³⁴ Kodeksu pracy). Ustawodawca nie odniósł się wprost do opisanych wyżej problemów związanych z pracą zdalną, jednak przywrócił pracownikom prawo wyboru takiego trybu pracy. Ponieważ omówione trudności występowały głównie u pracowników, którzy nie mieli w domach warunków odpowiednich do pracy zdalnej i nie zdecydowaliby się na nią, gdyby mieli wybór, można przyjąć, że ci właśnie pracownicy zyskali ochronę prawną.

9. Podsumowanie

Kodeks pracy przez lata był uważany za jedną z kodyfikacji najpilniej wymagających nowelizacji, która dostosuje przepisy do wyzwań wciąż zmieniającej się rzeczywistości. Jednym z przykładów regulacji, która wskutek nieustannego rozwoju i ewolucji instytucji prawa pracy okazała się niewystarczająca, są przepisy dotyczące telepracy. W ostatnich latach miał miejsce intensywny rozwój nowych technologii umożliwiających pracę z użyciem środków porozumiewania się na odległość, jednak dopiero światowa pandemia COVID-19 i związane z nią obostrzenia przyniosły prawdziwy przełom w tej dziedzinie.

Konieczność wykonywania obowiązków zawodowych poza miejscem pracy przez wiele grup zawodowych postawiła nowe wyzwania zarówno przed pracodawcami, jak i przed pracownikami. Tak zwana praca zdalna stała się warunkiem *sine qua non* ciągłego i sprawnego funkcjonowania państwa w trakcie lockdownu, jednak po wstępnym opanowaniu największych trudności z nią związanych, takich jak obowiązek zapewnienia sprawnego sprzętu i dostępu do internetu, potrzeba reorganizacji czasu pracy i próba przeniesienia do sfery cybernetycznej czynności nigdy wcześniej na tak dużą skalę niewykonywanych online, obie strony stosunku pracy dostrzegły w pracy zdalnej szansę na wprowadzenie nowej jakości świadczenia pracy. Pojawiły się jednak również kolejne wyzwania, zwłaszcza że przepisy związane z telepracą okazały się niewystarczające do takiej skali przedsięwzięcia. Stworzyło to również sposobność do licznych nadużyć i prób wyzyskania braków systemowych zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Problemem stały się też definicje kluczowych pojęć. Ustawodawca znalazł się w obliczu konieczności zmiany istniejących przepisów.

Nowelizacja w zakresie pracy zdalnej weszła w życie 7 kwietnia 2023 r. Nie jest to ustawa doskonała ani wyczerpująca problem, ale stan prawny zyskał na

przejrzystości, co jest zaletą samą w sobie³⁹, a wiele palących kwestii zostało w niej uregulowanych w sposób, który pozwala wierzyć, że istnieje możliwy do znalezienia złoty środek między interesami pracodawców i pracowników – obie strony zyskały nowe uprawnienia, ale ustawodawca zadbał, aby nie ograniczać swobód jednej strony kosztem drugiej. Należy mieć nadzieję, że zmiany wprowadzone w ostatnich miesiącach do Kodeksu pracy⁴⁰ są początkiem procesu stopniowej modernizacji prawa pracy. W świetle tej tezy można założyć, że praca zdalna, która tak gwałtownie weszła do rzeczywistości pracodawców i pracowników w wyniku pandemii, wejdzie również w przemysłany sposób do ustawodawstwa, eliminując kolejne potencjalne i realne naruszenia praw pracowniczych.

Bibliografia

Wykaz aktów prawnych

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.
Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.
Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 374 ze zm.
Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2023 r., poz. 641.

Inne akty

- Europejskie Ramowe Porozumienie w Sprawie Telepracy z 16 lipca 2002 r., https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (dostęp: 30.06.2023).
Projekt porozumienia krajowych partnerów społecznych z 10 czerwca 2005 r. w sprawie telepracy, https://web.archive.org/web/20060222070012/http://www.medef.fr/staging/medias/upload/81554_FICHER.pdf (dostęp: 30.06.2023).

Wykaz literatury

- Dolot A., *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „e-mentor” nr 1 (83), <https://doi.org/10.15219/em83.1456> (dostęp: 23.06.2023).
Future Business Institute, *Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła. Teraz czas na zmiany*, Raport, Warszawa 2020.

39 L. Mitrus, *Aktualne problemy rekodyfikacji prawa pracy*, „Forum Prawnicze” 2021, nr 4 (66), s. 47.

40 Oprócz przepisów dotyczących pracy zdalnej wprowadzono m.in. regulacje dotyczące urlopów rodzicielskich, kontroli trzeźwości.

- Gądecki J., Żadkowska M., *Perspektywy rozwoju pracy zdalnej w Pomorskiem – nowe modele pracy oraz wyzwania i potrzeby pracodawców i pracowników. Wyniki badań*, WUP Gdańsk, Gdańsk 2020.
- Jeran A., *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2.
- Kancelaria Prawna Krzeszewski & Partnerzy, *Kodeks pracy 2021 z komentarzem*, Ringier Axel Springer, Warszawa 2021.
- Krzyszowska-Dąbrowska M., *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Mędrała M. (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Mierzejewska K., Chomiccki M., *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, nr 3 (987).
- Mitrus L., *Aktualne problemy rekodyfikacji prawa pracy*, „Forum Prawnicze” 2021, nr 4 (66).
- Prasolek Ł., Kielbratowska A., *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO*, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Prusik A., *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*, Wolters Kluwer, Warszawa 2023.
- Rulewicz M., *Uprawnienia kontrolne pracodawcy względem telepracownika w świetle przepisów Kodeksu pracy*, [w:] A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szabłowska-Juckiewicz (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, Difin, Warszawa 2015.
- Sidor-Rządkowska M., *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, co-working*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2021.
- Skupieńska A., *Zostań freelancerem. Praca zdalna od A do Z*, Skupieński Marketing, Łódź 2016.
- Stroińska E., *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*, Poltext, Warszawa 2014.
- Zalega T., *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Master of Business Administration” 2009, t. 17, nr 4.
- Ziółkowski P., Musiał K.J. (red.), *Ryczałt za sprzęt używany do pracy zdalnej w dobie pandemii koronawirusa*, Procedury (LEX/el.), wersja od 7 marca 2020 r. do 6 kwietnia 2023 r.
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, *Podsumowanie lockdownu w Polsce*, Warszawa 2021.

Wykaz stron internetowych

- Pracodawcy RP, *Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?*, Księga rekomendacji oraz ekspertyzy. Rekomendacje przygotowane w ramach projektu „Praca zdalna 2.0 – analiza rozwiązań legislacyjnych, ekonomicznych i społecznych związanych z zastosowaniem pracy zdalnej jako odpowiedzi na sytuację epidemiologiczną COVID-19” nr POWR.02.20.00-00-0027/20, <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/praca-zdalna-2-0-rekomendacje-i-ekspertyzy.pdf> (dostęp: 23.06.2023).
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, *Praca zdalna po pandemii – Raport podsumowujący webinarium #13. Pozytywne i negatywne aspekty pracy zdalnej wraz z oceną nowych rozwiązań w tym zakresie*, <https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2023/03/22.03.2023-Praca-zdalna-po-pandemii-%E2%80%93-Raport-podsumowujacy-webinarium-13.pdf> (dostęp: 23.06.2023).