

# Matylda Gwoździcka-Piotrowska

---

## Telepraca w polskim systemie prawnym

---

Problemy Profesjologii nr 2, 73-84

---

2010

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Matylda Gwoździcka-Piotrowska

## TELEPRACA W POLSKIM SYSTEMIE PRAWNYM

### Streszczenie

Stosunek prawny telepracy został uregulowany w polskim Kodeksie pracy. Osoba zatrudniona na podstawie umowy o telepracę podlega takim samym regulacjom prawnym, jak pracownicy zatrudnieni na tradycyjnych zasadach. Ustawodawca wprowadził dla telepracowników szereg dodatkowych gwarancji, mających na celu zwiększenie ich poczucia bezpieczeństwa i trwałości zatrudnienia. Ta elastyczna forma zatrudnienia wymaga od pracownika posiadania pewnych cech i niezbędnych umiejętności (jak samodzielność czy zdolność do efektywnej pracy bez nadzoru), ale też odpowiednich kwalifikacji teleinformatycznych.

### TELEWORK IN POLISH LEGAL SYSTEM

#### Summary

The legal aspects of telework institution has been regulated in the Polish Labour Code. The person working on the grounds of telework contract undergoes the same legal regulations as other workers, hired on the basis of traditional rules. The legislator have introduced several additional guarantees for the teleworkers in order to make this means of work more safe and stable. This elastic form of employment requires from a worker the possession of certain traits and necessary abilities (like independence and ability to effective work without supervision) as well as suitable tele-informatic qualifications.

### Wprowadzenie

W dniu 16 października 2007 r. weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia – Kodeks pracy<sup>1</sup> (dalej: K.p.), tj. ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>2</sup>, która wprowadziła do Kodeksu nową instytucję prawa pracy – telepracy<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> T.j. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.

<sup>2</sup> Dz. U. z 2007 r., Nr 181, poz. 1288.

<sup>3</sup> W ramach nowelizacji wprowadzono do K.p. definicję telepracy i telepracownika, zasady i formy powstania stosunku telepracy, zasady odstępowania od wykonywania pracy w formie telepracy, obowiązki pracodawcy i telepracownika, wzajemne zobowiązania pracodawcy i telepracownika, ustawowe gwarancje dla telepracownika, wyłączenie niektórych przepisów bhp w przypadku świadczenia pracy w tej formie.

Nowelizacja ta jest skutkiem realizacji postanowień Europejskiego Ramowego Porozumienia w Sprawie Telepracy.

Telepraca została uregulowana w rozdziale II b Kodeksu pracy pt.: „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy”. Pracownik nawiązując stosunek pracy ma możliwość wyboru świadczenia pracy w tradycyjny sposób lub formie telepracy, może też zmienić sposób świadczenia pracy w istniejącym już zatrudnieniu. Pracodawca zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy jest zobowiązany do wprowadzenia stosownych regulacji wewnętrznych, które określają jednoznacznie warunki stosowania telepracy przez pracodawcę.

## 1. Regulacja prawna stosunku telepracy

### 1.1. Cechy odróżniające telepracę od klasycznego stosunku pracy

Pojęcie telepracy zostało zdefiniowane w art. 67<sup>5</sup> §1 K. p., jako praca, która może być wykonywana w sposób regularny poza zakładem pracy, przy użyciu środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną<sup>4</sup>. Telepraca jest więc formą zatrudnienia pracowniczego, która w rozumieniu przepisów kodeksowych stanowi odmianę nietypowego elastycznego stosunku pracy<sup>5</sup>. Telepraca obejmuje tylko taki rodzaj pracy, który ze względu na swój charakter musi lub może być regularnie wykonywany na odległość, czyli poza zakładem pracy, a przedmiot tej pracy musi mieć postać elektroniczną.

W świetle kodeksowej definicji telepracownik to osoba fizyczna, która wykonuje pracę w warunkach określonych w przepisie art. 67<sup>5</sup> §1 K. p. i przekazuje pracodawcy wyniki swojej pracy w szczególności za pomocą środków komunikacji elektronicznej (art. 67<sup>5</sup> §2 K. p.). Telepraca nie odnosi się do osób zatrudnionych na podstawie powołania, mianowania czy wyboru, może wynikać wyłącznie z umowy o pracę.

Na gruncie regulacji zawartej w K.p., telepracę charakteryzuje w szczególności:

1. *Regularne wykonywanie pracy poza zakładem pracy* – na odległość. Regularność wykonywania pracy w innym miejscu niż zakład pracy jest stałym elementem telepracy i nie może mieć charakteru incydentalnego np. wyjazd w podróż służbową i raportowanie pracodawcy za pomocą Internetu jej przebiegu<sup>6</sup>.
2. *Wykonywanie pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej*. Pracownik posługuje się zaawansowanymi technologiami telekomunikacyjnymi do wykonywania

---

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, Dz. U. z 2002r., Nr 144, poz. 1204, późn. zm. Pod pojęciem świadczenia usług drogą elektroniczną, zgodnie z art. 2 pkt. 4 cyt. ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. w rozumieniu prawa pracy należy rozumieć – wykonanie pracy, które następuje przez wysyłanie i odbieranie danych za pomocą systemów teleinformatycznych, na indywidualne żądanie pracodawcy, bez jednoczesnej obecności stron, przy czym dane te są transmitowane za pośrednictwem sieci publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 21 lipca 2000 r. Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. Nr 73, poz. 852 z późn. zm.).

<sup>5</sup> S.W. Ciupa, „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy. Część 1” Monitor Prawa Pracy 2007/11/565 i 2007/12/622.

<sup>6</sup> P. Ciborski, „Telepraca – instruktaż zatrudnienia, wzór regulaminu i dokumentacja telepracy”, Gdańsk 2007, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o. o., s. 14.

- pracy, komunikacji z pracodawcą, klientami, kontrahentami, kooperantami w czasie wykonywania zadań, rozliczania przydzielonych zadań przez pracodawcę, przekazywania wyników swojej pracy. Przepis art. 67<sup>5</sup> §2 K. p. dopuszcza także inne sposoby przekazywania efektów pracy telepracownika („w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej”).
3. *Samodzielne i zdalne świadczenie pracy.* Telepracownik świadczy pracę poza tradycyjnym miejscem pracy np. w domu lub innym wybranym przez siebie miejscu, w związku z tym wykonuje ją samodzielnie, w przeważającej mierze bez osobistego kontaktu z pracodawcą. W dużym zakresie sam decyduje o miejscu, czasie, narzędziach, sposobach i warunkach wykonywania pracy.
  4. *Ograniczona kontrola pracodawcy.* Pracodawca nie może sprawować bezpośredniej kontroli nad swoim podwładnym, nie ma również możliwości ciągłego monitorowania warunków, w jakich odbywa się praca. Przepis art. 67<sup>14</sup> §2 K. p. określa sposoby wykonywania czynności kontrolnych przez pracodawcę.
  5. *Wykonywanie pracy w sposób rozproszony pod względem terytorialnym i funkcjonalnym.* Pracodawca decydując się na wprowadzenie w swoim przedsiębiorstwie telepracy tworzy jednocześnie układ wzajemnych powiązań pomiędzy oddalonymi od tradycyjnego miejsca pracy telepracownikami. Połączenie pracodawcy z oddalonymi pracownikami odbywa się dzięki sieci informatycznej i telekomunikacyjnej (67<sup>13</sup> §2 K. p.).

Wszystkie wyżej wymienione cechy charakterystyczne dla telepracy można określić, jako kryteria funkcjonalne, które w połączeniu z kryteriami formalnymi, tj. zgodnym zamiarem i wolą stron odróżniają telepracę od innych form nietypowego zatrudnienia pracowniczego wykonywanego poza zakładem pracy.

### 1.1.a. Miejsce wykonywania pracy

Jedną z podstawowych różnic pomiędzy telepracą a klasyczną formą zatrudnienia jest miejsce wykonywania pracy. Miejscem wykonywania telepracy może być:

- biuro w domu, znajdujące się w miejscu zamieszkania lub stałego czy czasowego pobytu pracownika,
- tzw. telelokal, czyli obiekt lub pomieszczenie zlokalizowane w przestrzeni oddalonej od miejsca położenia zakładu pracy, dostosowane do wykonywania telepracy,
- ruchome biuro, czyli każde miejsce, w którym akurat przebywa telepracownik i wykonuje swoją pracę<sup>7</sup>.

Specyfika telepracy rodzi pewne trudności z prawidłowym określeniem miejsca wykonywania pracy, które w tym przypadku nie jest jednoznaczne z miejscem pracy. Telepra-

---

<sup>7</sup> S.W. Ciupa, *Umowa o telepracę*, Monitor Prawa Pracy 2005/3/77.

ownik może bowiem wykonywać poszczególne czynności zarówno na terenie zakładu pracy, jak i poza nim. Mimo braku dodatkowej definicji miejsca wykonywania pracy przez telepracownika, przepisy K.p. nakładają na strony obowiązek określania go w umowie o pracę. W świetle orzecznictwa sądowego miejsce wykonywania pracy przez telepracownika jest m.in.:

1. miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub położony jest jego zakład pracy i w tej samej miejscowości telepracownik regularnie wykonuje pracę,
2. miejscowość, w której położona jest jednostka organizacyjna pracodawcy i w jej strukturze znajduje się stanowisko pracy telepracownika,
3. miejscowość zamieszkania albo pobytu czasowego telepracownika,
4. miejscowość, gdzie jest zlokalizowany telelokal, jeżeli telepracownik z niego regularnie korzysta,
5. miejscowość, w której telepracownik regularnie rozpoczyna i kończy wykonywanie pracy<sup>8</sup>.

Należy podkreślić, że pracodawcy, którzy zdecydowali się na organizację pracy w formie telepracy, ograniczyli swoją możliwość sprawowania bezpośredniego nadzoru nad pracownikiem. Trudno ustalić, czy pracownik wykonuje swe obowiązki należycie, liczy się raczej rezultat jego pracy. Specyficzna organizacja telepracy daje pracownikowi niezależność i swobodę. Taki rodzaj podporządkowania pracowniczego można określić podporządkowaniem autonomicznym, które polega na wyznaczaniu zadań i wyłączeniu ingerencji pracodawcy w sposób ich wykonania<sup>9</sup>.

### 1.1.b. Powstanie stosunku telepracy

Telepraca ma charakter dobrowolny. Zawarcie stosunku pracy w formie telepracy musi odpowiadać interesom obu stron i może nastąpić zarówno z inicjatywy pracodawcy jak i pracownika. Strony stosunku pracy mają prawo przyjąć lub odrzucić propozycję zawarcia umowy o pracę w formie telepracy. Umowa taka może być zmieniona na wniosek stron.

Wprowadzenie telepracy oparte jest na porozumieniu pomiędzy pracodawcą a zakładową lub zakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie ich braku pracodawca ma obowiązek opracowania regulaminu świadczenia pracy w formie telepracy, który musi skonsultować z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 67<sup>6</sup> K. p.). Porozumienie takie powinno być zawarte w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji porozumienia, jeżeli w tym terminie nie dojdzie do zawarcia porozumienia, pracodawca określa warunki stosowania telepracy w regulaminie

---

<sup>8</sup> Uchwała SN z 17.07.1975 r., w sprawie I PZP 9/75, OSPiKA Nr 7-8/1976, poz. 136; orzeczenie SN z 01.04.1985 r., w sprawie I PR 19/85, OSPiKA Nr 3/1986, poz. 46, orzeczenie SN z 11.04.2001 r., w sprawie I PKN 350/00, OSNP Nr 20/2001, poz. 9.

<sup>9</sup> E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Warszawa 2009, Wydawnictwo C. H. Beck, s. 113.

z uwzględnieniem ustaleń podjętych w trakcie negocjacji porozumienia<sup>10</sup>. W świetle przepisu art. 18 K. p. postanowienia porozumienia o stosowaniu telepracy nie mogą naruszać przepisów Kodeksu Pracy w zakresie uprawnień przysługujących w tego rodzaju pracy pracownikom, mogą jednak zawierać uregulowania bardziej korzystne dla pracownika, aniżeli wynika to z przepisów kodeksu, zgodnie z ogólną zasadą uprzywilejowania pracownika. Porozumienie o wprowadzeniu telepracy jest źródłem prawa pracy, dlatego może być źródłem ewentualnych uprawnień pracowniczych (art. 9 K.p.).

W myśl przepisu art. 67<sup>7</sup> §2 K. p. ustalenie wykonywania pracy w formie telepracy może nastąpić w drodze:

1. zgodnego oświadczenia stron stosunku pracy w momencie zawierania umowy o pracę (art. 67<sup>7</sup> §1 pkt. 1 K. p.),
2. zgodnego oświadczenia stron stosunku pracy w trakcie trwania zatrudnienia (art. 67<sup>7</sup> §1 pkt. 2 K. p.).

Jeżeli do ustalenia wykonywania telepracy dochodzi przy zawieraniu stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek w umowie o pracę oprócz obligatoryjnych elementów wynikających z przepisu art. 29 §1 i §3 K. p.<sup>11</sup>, zamieścić dodatkowo: co najmniej określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy telepracownika i wskazanie osoby lub organu odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy<sup>12</sup>.

## 2. Status telepracownika

### 2.1. Obowiązki telepracownika

Na telepracownikach ciążyą takie same obowiązki, jak na osobach zatrudnionych w ramach klasycznej umowy o pracę, ze szczególnym wskazaniem obowiązków wymienionych w przepisie art. 100 K. p.<sup>13</sup>. Z uwagi na specyfikę telepracy ustawodawca nakłada dodatkowe obo-

<sup>10</sup> Tamże, s. 110.

<sup>11</sup> W świetle §1 umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a w szczególności powinna określać rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy, oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy. Przepis §3 stanowi, że jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

<sup>12</sup>Z. Niedbała (red.), *Pravo pracy wyd. I*. Warszawa 2007, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, ISBN 978-83-7334-815-8, s. 119.

<sup>13</sup> W myśl przepisu tego artykułu pracownik Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Ponadto ma obowiązek, w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, zasad współzycia społecznego w pracy oraz dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Dbać o dobro zakładu

wiązki na telepracowników. Przestrzeganie tych obowiązków jest niezbędne dla efektywnego wykonywania pracy.

Pierwszy z dodatkowych obowiązków polega na konieczności przekazywania pracodawcy informacji niezbędnych do porozumiewania się z nim za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego kontaktowania się na odległość. Obowiązek ten wynika już z samej zasady telepracy, której specyfika polega na przekazywaniu efektów pracy za pomocą środków komunikacji elektronicznej lub podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

W związku ze specyficznym charakterem telepracy, podczas której informacje, często niezwykle cenne dla pracodawcy, są przesyłane na odległość za pomocą elektronicznych środków przekazu, wprowadzono regulacje mające na celu zapobieżenie utracie, zniszczeniu bądź przedostaniu się danych w niepowołane ręce. Zasady ochrony danych ustala pracodawca, może on także przeprowadzić, w miarę potrzeb, instruktaż i odpowiednie szkolenie. Na telepracownika ciąży obowiązek potwierdzenia na piśmie zapoznania się z ustalonymi przez pracodawcę zasadami ochrony danych oraz do ich przestrzegania.

Osoby, które pracują w systemie telepracy bardzo często wykorzystują do pracy materiały i narzędzia pracy, które są własnością pracodawcy, dlatego spoczywa na nich również obowiązek sprawowania kontroli nad powierzonym mieniem. Do obowiązków telepracownika należy dbałość o stan przekazanych mu do pracy narzędzi. Musi on również w razie potrzeby zawiadamiać pracodawcę o konieczności dokonania konserwacji lub serwisu sprzętu (art. 211 pkt. 3 K. p.).

## **2.2. Prawa telepracowników**

Telepracownik jest pełnoprawnym podmiotem stosunku pracy, ma więc prawo do wszystkich klasycznych świadczeń pracowniczych, jak np. urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wprowadzono jednak pracownikom szereg gwarancji, które mają dać poczucie pewności i stabilności zatrudnienia. Gwarancje te są szczególnie istotne dla osób, które chcą skorzystać z tej elastycznej formy zatrudnienia jak i dla osób, które wolą pozostać przy konwencjonalnej formie wykonywania pracy.

Jedną z gwarancji kodeksowych jest gwarancja związana z zasadą dobrowolności telepracy, która formułuje zakaz wypowiedzania przez pracodawcę umowy o pracę z powodu nie wyrażenia przez pracownika zgody na wykonywanie pracy w formie telepracy (art. 67<sup>7</sup> §3 K. p.). W sytuacji, gdy pracownik nie przyjmie propozycji zmiany formy świadczenia pracy z tradycyjnej na telepracę i pracodawca umotywuje tym faktem wypowiedzenie umowy o pracę, to jego działanie może być potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

---

pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ustawodawca uwzględniając specyfikę telepracy a zwłaszcza fakt, że telepraca może być wykonywana przez telepracownika w jego mieszkaniu, zagwarantował w przepisie art. 67<sup>14</sup> §3 K. p. telepracownikowi i jego rodzinie poszanowanie miru domowego. Prawo do prywatności jest podstawowym prawem każdego człowieka. Na szczeblu międzynarodowym można wskazać zagwarantowanie prywatności w przepisie art. 17 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r.<sup>14</sup>, który stanowi, „że nikt nie może być narażony na samowolną i bezprawną ingerencję w jego życie prywatne, rodzinne, dom, czy korespondencję (...)”. Także art. 8 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r.<sup>15</sup> zawiera zasadę gwarancji prywatności dla każdego człowieka. Prawo do poszanowania swojego życia prywatnego gwarantuje także ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 roku – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej<sup>16</sup> oraz ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych<sup>17</sup>.

W doktrynie wadą telepracy określa się możliwość izolacji społecznej telepracownika i gorszego traktowania go przez pracodawcę w porównaniu z pozostałymi pracownikami. W celu zapobieżenia takim sytuacjom ustawodawca wprowadził do K.p. zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji pracownika z powodu podjęcia lub odmowy podjęcia świadczenia w formie telepracy (art. 67<sup>15</sup> K. p.). Pracodawca nie może więc ograniczać telepracownikom dostępu do szkoleń, kursów i innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz możliwości awansowania. Ponadto, przepis art. 67<sup>16</sup> K. p. uprawnia osoby zatrudnione w systemie telepracy do przebywania na terenie zakładu pracy na zasadach przyjętych u danego pracodawcy. W ten sposób nie ogranicza telepracownikowi możliwości bezpośredniego kontaktu z innymi pracownikami. Telepracownicy mogą w takim samym zakresie i na takich samych warunkach określonych przez zatrudniającego, co reszta załogi korzystać z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy.

### 3. Status pracodawcy

#### 3.1. Obowiązki pracodawcy wobec telepracowników

Pracodawca ma w zasadzie takie same obowiązki względem telepracowników, jak względem ogółu zatrudnionych pracowników. Nowelizacja K.p. wprowadziła jednak kilka dodatkowych, pojawiających się już w momencie zawierania umowy o pracę w formie telepracy. Pracodawca ma obowiązek wskazać w treści tej umowy jednostkę organizacyjną, w której strukturze mieścić się będzie stanowisko pracy telepracownika (art. 67<sup>10</sup> §1 pkt. 1 K. p) oraz osobę lub organ, które będą odpowiedzialne za współpracę z telepracownikiem i kontrolę telepracownika (art. 67<sup>10</sup> §1 pkt. 2 K. p.).

<sup>14</sup> Dz. U. z 1977 r. nr 38, poz. 167.

<sup>15</sup> Dz. U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284 z późn. zm.

<sup>16</sup> Dz. U. z 1997r., Nr 78, poz. 483.

<sup>17</sup> Dz. U. z 2002r., Nr 101, poz. 926.



W przepisie art. 67<sup>11</sup> §1 K. p. ustawodawca zobowiązał pracodawców do:

1. dostarczenia telepracownikowi sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, który będzie spełniał wymagania nałożone przez przepisy znajdujące się w dziale dziesiątym (Bezpieczeństwo i higiena pracy), rozdział IV (maszyny i urządzenia) Kodeksu Pracy,
2. ubezpieczenia przekazanego telepracownikowi do pracy sprzętu,
3. pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
4. zapewnienia telepracownikowi pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi sprzętu.

Przepisy pozostawiają możliwość, aby pracodawca i telepracownik inaczej ukształtowali przedstawione powyżej obowiązki (art. 67<sup>11</sup> §2 K. p.). W tym celu mogą w odrębnej umowie zawrzeć odmienne postanowienia, w szczególności inaczej określić zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika. Jeżeli strony zawrą porozumienie, w którym uzgodnią, że telepracownik będzie wykonywał pracę przy użyciu własnego sprzętu, to pracodawca jest zobowiązany do wypłacania ekwiwalentu pieniężnego w wysokości określonej albo w uzgodnieniach (porozumienie, regulamin) ogólnozakładowych albo w wyżej wspomnianej umowie. Ekwiwalent ma stanowić zwrot nakładów na zakup i utrzymanie sprzętu. Ceny sprzętu i materiałów określone są wg cen rynkowych a wysokość ekwiwalentu musi uwzględniać w szczególności normy zużycia sprzętu, ilość wykorzystywanych materiałów na potrzeby pracodawcy (art. 67<sup>11</sup> §3 K. p.). Ekwiwalenty pieniężne wypłacane telepracownikom za używanie przy wykonywaniu pracy narzędzi, materiałów lub sprzętu, stanowiących ich własność są wolne od podatku dochodowego na podstawie art. 21 ust. 1 pkt. 13 w zw. z art. 21 ust. 1 a ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>18</sup>.

Pracodawca musi przedstawić telepracownikowi zasady, jakiego go obowiązują w zakresie ochrony danych przetwarzanych przez niego w trakcie pracy, a także, które przesyła na odległość za pomocą elektronicznych środków przekazu do pracodawcy. Pracodawca w miarę potrzeby powinien również przeprowadzić instruktaż i szkolenie w zakresie obowiązujących zasad ochrony danych. Zasady ochrony takich danych mogą być proste – od wprowadzenia hasła do komputera, poprzez wykorzystywanie programów antywirusowych i zapobiegających włamaniom *online*, do zakazu instalowania oprogramowania nieuzgodnionego z pracodawcą czy innych form ochrony.

Zakres obowiązków pracodawcy w sferze bhp względem telepracownika został wyraźnie wskazany w K.p. Takie unormowania podyktowane są specyfiką telepracy, która z natury rzeczy nie ma bezpośredniego związku z możliwością ingerencji pracodawcy w warunki pracy panujące w miejscu wykonywania pracy przez telepracownika.

---

<sup>18</sup> T.j., Dz. U. z 2000r., Nr 14, poz. 176.

Wyłączony został obowiązek z art. 212 pkt. 4 K. p., tzn., że osoba kierująca pracownikami ma obowiązek dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem. Pracodawcy nie muszą się stosować także do przepisu art. 233 K. p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki ochrony osobistej, oraz zapewnić środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku<sup>19</sup>.

### 3.2. Uprawnienia kontrolne pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników w formie telepracy

Do Kodeksu pracy wprowadzono szczególne uregulowania instytucji telepracy w zakresie kontroli telepracownika przez pracodawcę. Ma to związek z faktem, że pracownik wykonujący pracę poza zakładem pracy, zazwyczaj wykorzystuje do pracy sprzęt udostępniony przez pracodawcę, a pracodawca nie może sprawować bezpośredniej kontroli nad podwładnym, ani nad przestrzeganiem przez niego przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na gruncie przepisów K.p., pracodawca ma prawo kontrolować telepracownika w zakresie wykonywania pracy, inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji, bezpieczeństwa i higieny pracy, w miejscu jej wykonywania. Jeżeli jednak miejscem pracy telepracownika jest jego mieszkanie, to pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę tylko za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość (art. 67<sup>14</sup> §1 K. p.)<sup>20</sup>. Pracodawca ma ponadto obowiązek dostosowania sposobu przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może w żadnym przypadku naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. W doktrynie występuje pogląd, że „w przepisach kodeksu pracy dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w formie telepracy, ustawodawca kładzie nacisk na obowiązek przestrzegania przez pracodawcę prywatności telepracownika, dostrzegając jednak konieczność zachowania równowagi pomiędzy prywatnością pracownika, a koniecznością sprawdzania sposobu świadczenia przez niego telepracy”<sup>21</sup>.

Pierwszą kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca przeprowadza na wniosek telepracownika. Prośba o dokonanie kontroli powinna zostać przedstawiona przed rozpoczęciem wykonywania pracy tak, aby pracodawca mógł skontrolować miejsce planowanego świadczenia pracy, w celu upewnienia się, że będzie ona wykonywana prawidłowo i we właściwych warunkach. Wydaje się, że zagwarantowane na rzecz pracodawcy

<sup>19</sup> P. Ciborski, *Telepraca – instruktaż zatrudnienia, wzór regulaminu i dokumentacja telepracy*, Gdańsk 2007, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o. o., ISBN 978-83-7426-463-1, s. 18 -19.

<sup>20</sup> J. Wiśniewski, *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*, Toruń 2007, Wydawnictwo Dom Organizatora, ISBN 978-83-7285-370-7, s. 107.

<sup>21</sup> *Ibidem*, s. 105.

w K.p. uprawnienia kontrolne podkreślają, że telepraca ma charakter pracy podporządkowanej<sup>22</sup>.

#### 4. Zaprzestanie świadczenia telepracy

Do Kodeksu pracy wprowadzono również ustawowe prawo odstąpienia od telepracy. Telepracownik ma 3 miesiące na adaptację w nowej pracy i przekonanie się, czy będzie potrafił pracować w tym systemie i, czy system ten jest z jednej strony dla niego korzystny, a z drugiej efektywny dla pracodawcy.

W myśl przepisu art. 67<sup>8</sup> §1 K. p. w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, każda ze stron ma prawo wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków świadczenia pracy. Strony muszą ustalić termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Termin ten nie może być dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku przez stronę.

Złożenie wniosku w ustawowym terminie ma charakter bezwzględnie obowiązujący, dlatego żadna ze stron nie może się od niego uchylić<sup>23</sup>.

Uchybienie przez pracownika wyznaczonemu terminowi na złożenie wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie do poprzedniej formy zatrudnienia, skutkuje tym, że wniosek ten nie wiąże pracodawcy. Pracodawca może przychylić się do wniosku pracownika, ale jeśli nie leży to w jego interesie lub nie ma w danej chwili takiej możliwości to ma prawo do odrzucenia wniosku telepracownika (art. 67<sup>8</sup> §2 K. p.).

Zgodnie z przepisem art. 67<sup>8</sup> §3 K. p., jeżeli pracodawca przeoczy termin 3-miesięczny, to może on skorzystać z dodatkowego narzędzia, w jakie wyposażył go ustawodawca, tj. przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić w trybie art. 42 §1-3 K. p. na podstawie wypowiedzenia zmieniającego.

W przypadku pracowników, którzy od początku zatrudnienia wybrali wykonywanie pracy w formie telepracy nie ma zastosowania przepis art. 67<sup>8</sup> K. p., nie ma więc okresu przejściowego. Pracodawca nie musi więc czekać przez 3 miesiące i może złożyć pracownikowi wypowiedzenie zmieniające.

Wystąpienie telepracownika do pracodawcy z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i umożliwienie wykonywania pracy w siedzibie pracodawcy, może zostać potraktowane jako oświadczenie pracownika zmierzające do rozwiązania lub wypowiedzenia istniejącego stosunku pracy<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> E. Bąk, *op. cit.*, s. 112.

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 109.

<sup>24</sup> *Ibidem*, s. 112.

## Zakończenie

Wprowadzenie do polskiego Kodeksu pracy instytucji telepracy, jako formy zatrudnienia pracownika jest jednym z działań, które może zaowocować zmniejszeniem bezrobocia wśród wszystkich osób, które nie mogą w tradycyjny sposób świadczyć pracy. Regulacja ta jest pozytywną zmianą i nowością, tak z punktu widzenia pracownika, jak i pracodawcy.

Telepraca oparta na stosunku pracy pozostawia uprawnienia pracownicze bez zmian. Telepracownik zatrudniony w ramach umowy o pracę podlega takim samym regulacjom Kodeksu pracy jak pracownicy zatrudnieni na tradycyjnych stanowiskach pracy. Ustawodawca wprowadził dla telepracowników szereg gwarancji, mających na celu zwiększenie ich poczucia bezpieczeństwa i trwałości zatrudnienia. Są to czynniki, które sprawiają, iż podejmowanie telepracy przez pracowników jest bezpieczne i atrakcyjne.

Należy podkreślić, że ta elastyczna forma zatrudnienia wymaga od osób pragnących w ten sposób świadczyć pracę pewnych cech i niezbędnych umiejętności, jak samodzielność w rozwiązywaniu problemów, racjonalne zarządzania czasem, samodyscyplina, łatwość komunikacji, doświadczenie, zorientowanie na cele, wyniki i rezultaty oraz zdolność pracy bez nadzoru.

## Bibliografia

- Bąk E., „Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy”, Warszawa 2009, Wydawnictwo C.H. Beck.
- Ciborski P., „Telepraca – instruktaż zatrudnienia, wzór regulaminu i dokumentacja telepracy”, Gdańsk 2007, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o. o., s. 14.
- Ciupa S.W., *Umowa o telepracę*, Monitor Prawa Pracy, 2005/3/77.
- Ciupa S.W., *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy. Część I* Monitor Prawa Pracy 2007/11/565.
- Ciupa S.W., *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy. Część II*, Monitor Prawa Pracy 2007/12/622.
- Niedbala Z. (red.), *Prawo pracy wyd. 1*, Warszawa 2007, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, ISBN 978-83-7334-815-8.
- Wiśniewski J., *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*, Toruń 2007, Wydawnictwo Dom Organizatora, ISBN 978-83-7285-370-7.

## Akty prawne

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz. U. z 1977 r. nr 38, poz. 167.
- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5, 8 i 11 oraz uzupełniona Protokołem nr 2, Dz. U. z 1993 roku, Nr 61, poz. 284 z późn. zm.
- Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz. U. 2002, Nr 101, poz. 926.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. 2000, Nr 14, poz. 176, (tekst jednolity).
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2007, nr 181, poz. 1288.

Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, Dz. U. 2002, Nr 144, poz. 1204, późn. zm.

Ustawa z dnia 21 lipca 2000 r. Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. Nr 73, poz. 852 z późn. zm.).

#### **Orzecznictwo**

Uchwała SN z 17.07.1975 r., w sprawie I PZP 9/75, OSPiKA Nr 7-8/1976, poz. 136. Orzeczenie SN z 01.04.1985 r., w sprawie I PR 19/85, OSPiKA Nr 3/1986, poz. 46. Orzeczenie SN z 11.04.2001 r., w sprawie I PKN 350/00, OSNP Nr 20/2001, poz. 9.

**Recenzent: Mirosław Matyjaszczyk**