

SZYMON GOSIEWSKI

- Uniwersytet w Białymstoku
- e-mail: szymon.gosiewski.2000@wp.pl
- ORCID: 0009-0006-6136-4176

NOWE UNORMOWANIA PRAWNE DOTYCZĄCE PRACY ZDALNEJ JAKO KONSEKWENCJA OGÓLNOŚWIATOWEJ PANDEMII COVID-19 ORAZ POSTĘPUJĄCEJ INFORMATYZACJI SPOŁECZEŃSTWA

1. Wstęp

W ciągu ostatnich trzech lat świat doznał oszałamiających zmian z powodu rozprzestrzeniającej się choroby zakaźnej COVID-19 wywołanej przez koronawirusa SARS-CoV-2. Trzeba przyznać, że ofiary śmiertelne, choć było ich bardzo wiele, nie były tak liczne, jak podczas historycznych pandemii, takich jak chociażby dżuma czy hiszpanka. Mimo to skutki choroby COVID-19 w praktycznie każdej dziedzinie życia okazały się na tyle znaczące, iż pełny powrót funkcjonowania świata do stanu sprzed pandemii może wydawać się wręcz niemożliwy. Wspomniane skutki dotyczą także różnorodnych regulacji prawnych, w szczególności z prawa pracy.

Jedną z głównych konsekwencji w zakresie prawa pracy było wprowadzenie pojęcia pracy zdalnej do polskiego systemu prawnego (Głądoch 2023), co miało zminimalizować rozprzestrzenianie się choroby bez konieczności zaprzestania wykonywania pracy. Pierwsze regulacje były wprowadzone *ad hoc*, jednak ostatecznie ustawodawca zdecydował się rozwinąć zagadnienie pracy zdalnej poprzez dodanie nowego rozdziału dotyczącego tej materii do Kodeksu pracy, z jednoczesnym usunięciem dotychczasowych przepisów na temat telepracy. Takie działanie może wydawać się niezrozumiałe, skoro zagrożenie ze strony koronawirusa SARS-CoV-2 jest mniejsze, niż miało to miejsce na początku

pandemii. W związku z tym warto zastanowić się, dlaczego przychylono się do takiego rozwiązania.

Głównym celem tej publikacji jest przedstawienie zagadnienia pracy zdalnej w zakresie regulacji prawnych, ustanowionych w wyniku rozpowszechniającego się wśród społeczeństwa koronawirusa SARS-CoV-2. Warto zaznaczyć, że zdarzenie to nadeszło w latach prężnie rozwijających się urzędów elektronicznych. Temat ten jest kluczowy dla pracowników i pracodawców, ponieważ dotyczy nowej formy wykonywania pracy z perspektywy historii polskiego ustawodawstwa. Dodatkowo zaś usunięto z Kodeksu pracy przepisy dotyczące telepracy, które znajdowały się w nim przez ostatnie szesnaście lat. Rozważań w tej kwestii dokonano poprzez analizę uchylonych i obowiązujących aktów prawnych oraz poglądów i badań przedstawicieli doktryny prawniczej, jak również reprezentantów innych nauk. Posiłkowo wykorzystano także uzasadnienie rządowego projektu ustawy dotyczącej nowelizacji Kodeksu pracy.

W niniejszej pracy niezbędne okaże się sięgnięcie do historycznej genezy pracy zdalnej, która wyjaśni przyczynę istnienia takiego rodzaju wykonywania pracy. Należałoby również wyjaśnić, jakie relacje istnieją pomiędzy pracą zdalną a telepracą, które często są traktowane jako terminy synonimiczne. Oprócz tego nieodzowne będzie wskazanie unormowań prawnych w Polsce związanych z pracą zdalną, z wyszczególnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 240), które stanowią rezultat dotychczasowych doświadczeń wynikających ze światowej pandemii COVID-19. Istotne jest również zwrócenie uwagi na potencjalne problemy, jakie mogą wystąpić dla pracowników i pracodawców ze względu na nowe normy prawne dotyczące pracy zdalnej, w szczególności zwracając uwagę na przypuszczalne rozbieżności w interpretacji niektórych przepisów.

2. Historia pracy zdalnej

Rozpoczynając rozmyślenia na temat historycznych korzeni pracy zdalnej trzeba wskazać, iż zarówno w literaturze jak i też później w zróżnicowanych aktach normatywnych, pracę w warunkach domowych czy też pracę „na odległość” określano najczęściej jako „telepracę”. Było to jednak na tyle niejednolite zjawisko, że skonstruowano różne definicje tego modelu pracy (Chobot 1996: 94–104).

Przyjmuje się, że po raz pierwszy inicjatywa pracy wykonywanej w domu pojawiła się w latach 60. XX wieku w Wielkiej Brytanii. W tamtych czasach popularna była rola kobiet jako gospodyń domowych wychowujących dzieci, dlatego trudno im było podejmować jakąkolwiek pracę zarobkową. Z powodu tych ograniczeń przedsiębiorstwo programistyczne F. International Group postanowiło zatrudniać kobiety w taki sposób, aby możliwe było łączenie obowiązków żony i matki z pracą: –wykonywanie połączeń telefonicznych oraz wysyłanie i odbieranie faksów w swoim domu (Pruchnik 2021: 47).

Znaczącym ogólnoswiatowym wydarzeniem, które pobudziło do poważniejszego traktowania koncepcji pracy zdalnej, był tzw. kryzys naftowy z 1973 roku. Organizacja Arabskich Krajów Eksportujących Ropę Naftową nałożyła wtedy embargo skierowane przeciwko Stanom Zjednoczonym oraz państwom Europy Zachodniej, ze względu na wsparcie udzielone Izraelowi w wojnie izraelsko-arabskiej. Przyniosło to znaczną podwyżkę cen ropy naftowej za baryłkę. Wobec tego amerykański fizyk Jack M. Nilles zasugerował alternatywne formy wykonywania pracy, które miały zredukować negatywne ekonomiczne skutki wywołane tym kryzysem, z jednoczesnym pożytkiem dla środowiska (Pruchnik 2021: 47). Skonstruował on pojęcia telepracy (ang. *teleworking*) i teledojazdów (ang. *telecommuting*) (Unterschütz 2021: 14).

Wizja pracowania w domu została rozpowszechniona przez amerykańskiego futurologa Alvina Tofflera. W jego ocenie historię ludzkości można podzielić na trzy fale techniczne: pierwszą – agrarną, drugą – przemysłową i trzecią – związaną z powstaniem nowoczesnych technologii, umożliwiającą nieograniczoną komunikację między ludźmi. Trzecia fala trwa obecnie i w jej ramach ma dojść do powrotu pracowników do domu, z uwagi na rozwijającą się technologię elektroniczną oraz wysokie koszty dojazdów do pracy (Toffler 1985: 191–204).

W Europie w połowie lat 90. XX wieku spopularyzowane zostało przez Komisję Europejską określenie „telepraca” (ang. *telework*). Nastąpiło to dzięki m.in. sponzorowanym przez Komisję Europejską projektom badawczo-rozwojowym, takim jak Raport Bangemanna z 1994 roku czy Raport Blanpaina z 1997 roku (Karbowska 2008: 207). Kilka lat później postanowiono podjąć działania mające na celu wdrożenie telepracy do systemów prawnych państw członkowskich Unii Europejskiej. W tym celu Komisja Europejska zaprosiła w czerwcu 2000 roku europejskich partnerów społecznych do podjęcia konsultacji w sprawie unowocześnienia struktury pracy przez włączenie elastycznych form pracy, czego wynikiem było zawarcie

16 lipca 2002 roku Porozumienia ramowego w sprawie telepracy przez Business-Europe (dawniej: UNICE), Europejskie Stowarzyszenie Rzemieślników Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Karbowska 2008: 208–209). Porozumienie to jest źródłem prawa o charakterze *soft law*, gdyż państwa członkowskie nie były obowiązane do wprowadzenia jego postanowień do swoich krajowych porządków prawnych (Jaśkowski, Maniewska 2019: 461).

W Polsce temat pracy na odległość był w literaturze podejmowany pod koniec XX wieku (Chobot 1996: 94–104), jednak regulacje prawne z tym związane zostały wdrożone dopiero z dniem 16 października 2007 roku ustawą z 24 sierpnia 2007 roku (Dz.U. z 2007 r., Nr 181, poz. 1288) (Jaśkowski, Maniewska 2019: 461). Ustawa ta dodała do Kodeksu pracy rozdział dotyczący telepracy. Później wraz z pojawieniem się pandemii COVID-19, ustawodawca wprowadził do polskiego porządku prawnego definicję legalną pracy zdalnej na mocy ustawy z 2 marca 2020 roku (Dz.U. z 2021 r., poz. 2095). Obecnie wszystkie te regulacje są uchylone przez ustawę zmieniającą m.in. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 240).

3. Praca zdalna a telepraca

Nazwa „praca zdalna” przed pojawieniem się pandemii COVID-19 mogła być traktowana jedynie jako synonim telepracy (Mierzejewska, Chomiccki 2020: 33). Przedtem bowiem w polskim prawodawstwie obowiązywały wyłącznie przepisy dotyczące telepracy (Gładoch 2023). Sytuacja zmieniła się wraz z pojawieniem się definicji legalnej pracy zdalnej wprowadzonej na mocy ustawy z 2 marca 2020 roku (Dz.U. z 2021 r., poz. 2095), która w brzmieniu sprzed pojawienia się nowej definicji zawartej w Kodeksie pracy (dalej: k.p.) nadawała uprawnienie pracodawcom kierowania pracowników na wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19. W takiej sytuacji w polskim porządku prawnym istniały dwie formy wykonywania pracy o podobnym charakterze.

Zgodnie z uchylonym już art. 67⁵ § 1 k.p., telepracę rozumiano jako pracę wykonywaną regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510). Polski ustawodawca tworząc przepisy prawne dotyczące telepracy wzorował się na Europejskim porozumieniu ramowym o telepracy z 16 lipca 2002 roku (Unterschütz 2021: 19). Przewodnik interpretacyjny tego porozumienia określił w obszerny sposób telepracę jako „formę organizowania i/lub wykonywania pracy przy użyciu technologii informacyjnej, w kontekście umowy o pracę/stosunku pracy, gdzie praca, która mogłaby być również wykonywana w siedzibie pracodawcy, jest regularnie wykonywana poza tą siedzibą” (European Trade Union Confederation, Voluntary agreement on telework. Interpretation guide 2003, p. 9).

Porównując obie te definicje, można było mieć kłopoty z odróżnieniem pracy zdalnej od telepracy. W obu przypadkach była bowiem mowa o pracy wykonywanej poza domyślnym miejscem realizowania pracy. Problem z tym związany co do zasady rozstrzygnęła nauka prawnicza. Jednoznaczne stanowisko doktryny odnośnie tego, czy były to pojęcia tożsame, głosiło, że ze względu na wykładnię synonimiczną, według której odmiennym pojęciom w systemie prawa nie można nadawać tych samych znaczeń, praca zdalna nie mogła być traktowana jako taka sama kategoria normatywna co telepraca przewidziana w ówczesnych przepisach uregulowanych w Kodeksie pracy (Baran, Książek, Witoszko 2020: 47). Biorąc pod uwagę to wyjaśnienie, należy też stwierdzić, iż istniały podstawowe różnice pomiędzy pracą zdalną a telepracą.

Elementarną różnicą był stopień szczegółowości uregulowań prawnych, który był znacznie bardziej rozwinięty w przypadku telepracy. Wynikało to z miejsca telepracy w systemie prawa pracy – telepraca bowiem miała swój oddzielny rozdział w Kodeksie pracy, natomiast praca zdalna znajdowała się w Ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, znanej też w skrócie jako ustawa covidowa. Praca zdalna została wprowadzona jako odpowiedź na kryzysową sytuację spowodowaną rozprzestrzenianiem się na całym świecie koronawirusa SARS-CoV-2, dlatego też normy prawne w tej materii miały charakter doraźny. W niedużych odstępach czasu kilkakrotnie zmieniano przepis wprowadzający pracę zdalną. Warto dodać, że dopuszczalne było stosowanie przepisów Kodeksu pracy o telepracy w stosunku

do pracy zdalnej, jednak tylko w razie zaistnienia luki w oparciu o *argumentum a simile* (Baran, Książek, Witoszko 2020: 47).

Drugą podstawową różnicą, jaka istniała pomiędzy pracą zdalną a telepracą, były inne tryby wdrożenia tych form wykonywania pracy. Przede wszystkim telepraca miała charakter dobrowolny i wynikała z postanowień umowy o pracę bądź też z porozumienia między pracodawcą a pracownikami lub regulaminu. Tryb ustalenia warunków stosowania telepracy uregulowany był w uchylonym art. 67⁶ k.p. (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510). Dopuszczalne było również wykonywanie pracy w formie telepracy na wniosek pracownika. Natomiast w przypadku pracy zdalnej pracodawca mógł wydać wiążące polecenie pracownikowi, jeżeli ten miał umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwalał na to rodzaj wykonywanej pracy.

Kolejną ważną rozbieżnością był czas trwania danego rodzaju pracy. Praca zdalna wykonywana była okresowo, a telepraca często przez czas nieokreślony, lecz w sposób regularny. W sytuacji, gdy skorzystano z wykonywania pracy w formie telepracy w trakcie zatrudnienia, to na podstawie uchylonego art. 67⁸ k.p. (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510), w terminie trzech miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, każda ze stron mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Jeżeli zaś telepraca była uzgodniona już na samym początku przy zawieraniu umowy o pracę, jej zakończenie możliwe było w trybie wypowiedzenia zmieniającego bądź porozumienia pomiędzy stronami. Przy pracy zdalnej to pracodawca określał czas wykonywania pracy w takim kształcie w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19. Dodatkowo pracodawca mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, co zobowiązywało pracownika do powrotu do pracy na poprzednich warunkach w stałym miejscu wykonywania pracy.

Na podstawie ustawy z dnia 1 grudnia 2022 roku (Dz.U. z 2023 r., poz. 240) z dniem 7 kwietnia 2023 roku nastąpiła nowelizacja Kodeksu pracy, która zastąpiła dotychczasowe przepisy o telepracy na rzecz pracy zdalnej. Nowe pojęcie pracy zdalnej zawarte w art. 67¹⁸ k.p. przyjęło następujące brzmienie:

Praca 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 środ-

ków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna) (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510).

Trzeba znać, iż zasadniczą częścią składową telepracy, która przeszła do kodeksowej pracy zdalnej, jest dobrowolność jej podjęcia (Gładoch 2023). Porównując jednak obecnie obowiązujące przepisy z poprzednimi można najogólniej stwierdzić, iż warunki pracy zdalnej, związane z tym obowiązki i prawa pracodawców oraz możliwość zawarcia porozumienia w sprawie wykonywania pracy zdalnej są w dużym stopniu zbliżone do uchylonych przepisów dotyczących telepracy, choć oczywiście istnieją pewne różnice.

Należy zauważyć, iż w przeciwieństwie do dawnej telepracy, praca zdalna może być wykonywana w trybie „hybrydowym”, to znaczy częściowo w siedzibie pracodawcy, a częściowo w domu pracownika. Ponadto znaczącą nowością jest także prawo pracownika do okazjonalnej pracy zdalnej, której wymiar wynosi 24 dni w ciągu roku (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, art. 67³³).

4. Przestanki ustanowienia nowelizacji Kodeksu pracy dotyczącej pracy zdalnej

W doktrynie prawa pracy już od pewnego czasu postulowano o reformę Kodeksu pracy polegającą na uczynieniu z pracy zdalnej trwałej instytucji (Mędrala 2021: 9–10). Wydaje się, że główną przyczyną takiego stanu rzeczy było powodzenie, jakie osiągnęła praca zdalna podczas obowiązywania obostrzeń związanych z pandemią COVID-19. Telepraca ze względu na zbyt zaawansowany stopień unormowań prawnych po prostu nie sprawdziła się w praktyce, zarówno w realiach sprzed istnienia pandemii, jak i podczas niej (Kucharski 2022: 74–80). Praca zdalna ze względu na swoją elastyczność wykazała duży potencjał, w szczególności ze względu na coraz szybszą informatyzację społeczeństwa.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż praca zdalna z czasem tak naprawdę utraciła swoją pierwotną funkcję ochronną. Społeczeństwo na tyle przyzwyczało się do nowej rzeczywistości w obszarze pracy, że wręcz możliwość pracy zdalnej jest wskazywana przez kandydatów do pracy jako jedna z ważniejszych zalet branych pod uwagę przy wyborze pracodawcy. Pracodawcy więc chętniej będą wprowadzać model pracy zdalnej, ponieważ dzięki temu łatwiej im będzie pozyskać nowych pracowników (cyt. za: Szczepańska, Galińska-Rączy 2022: 6).

W uzasadnieniu projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Sejm RP IX kadencji, druk sejmowy Nr 2335) podano następujące przyczyny wprowadzenia nowych unormowań prawnych w sprawie pracy zdalnej:

1. popularność pracy zdalnej wśród pracowników i pracodawców;
2. możliwość pogodzenia życia rodzinnego pracowników z pracą;
3. ograniczenie ryzyka nieobecności w pracy pracownika z pożytkiem dla pracodawcy;
4. dotychczasowe przepisy dotyczące pracy zdalnej z tzw. ustawy covidowej miały charakter doraźny i nadzwyczajny, a więc czasowy;
5. poprzednie przepisy w Kodeksie pracy o telepracy były mało elastyczne w stosunku do obecnych potrzeb oraz budziły wątpliwości interpretacyjne.

5. Możliwe problemy związane z nowymi przepisami o pracy zdalnej

Ze względu na duże podobieństwo obecnych regulacji o pracy zdalnej do dawnych przepisów o telepracy, może istnieć ryzyko zaprzepaszczenia dotychczasowych pozytywnych doświadczeń związanych z pracą zdalną. Projektodawcy rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw przygotowują jednak rozwiązania, bazując na regulacji o ugruntowanej praktyce stosowania.

Niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostały przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej. Projektodawca uznał bowiem za zasadne oparcie się na regulacjach, które mają już ugruntowaną praktykę w przypadku stosowania ich przy telepracy. Także partnerzy społeczni uznali obecne przepisy o telepracy za właściwą bazę do stworzenia nowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej (Sejm RP IX kadencji, druk sejmowy Nr 2335).

Jak się okazało, rozległe zastosowanie poprzednich przepisów o telepracy doprowadziło do zbyt sformalizowania pracy zdalnej, w wyniku czego utraciła ona swoją pierwotną atrakcyjność dla podmiotów stosunku pracy. Chociaż w uzasadnieniu projektu ustawy w sprawie nowelizacji Kodeksu pracy wskazywano na problematyczność wykładni przepisów o telepracy, to jednak próby poprawy tych trudności okazały się nieskuteczne (Głądoch 2023).

Jednym z problemów, jaki może się pojawić, jest kwestia zaburzenia organizacji pracy po stronie pracodawcy. W oparciu o art. 67²² k.p. (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510) pracownik może w nieograniczonym zakresie złożyć wiążący wniosek

o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i zażądać powrotu do pracy w formie stacjonarnej. To sprawia, że pracodawca musi liczyć się z powrotem pracownika do pracy stacjonarnej i być na to przygotowany już w terminie 31 dnia od daty złożenia wniosku przez pracownika (Głądoch 2023).

Niejasny wydaje się również wątek związany z obowiązkami pracodawcy w sprawie organizacji pracy zdalnej, które wynikają z art. 67²⁴ k.p. Zgodnie z art. 67¹⁹ § 3 k.p. pracownik musi złożyć bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej w sytuacji, gdy praca zdalna ma być wykonywana na polecenie pracodawcy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510). Nie wiadomo, czy w takim przypadku pracodawca powinien zapewnić pracownikowi odpowiedni sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie zdalnej, skoro pracownik oświadczył, że posiada warunki lokalowe i techniczne. Trzeba zaznaczyć, że pracodawca może wydać polecenie dopiero po złożeniu oświadczenia przez pracownika.

Sposób przeprowadzania kontroli pracownika przez pracodawcę w miejscu świadczenia pracy zdalnej nadal pozostaje niejednoznacznie uregulowany, podobnie jak to miało miejsce w przypadku dawniejszych przepisów o telepracy, co może budzić kontrowersje.

Wspomniana wcześniej nowość odróżniająca pracę zdalną od poprzednich regulacji na temat telepracy, a więc okazjonalna praca zdalna, budzi wątpliwości. Chodzi w szczególności o wyłączenia z art. 67³³ § 2 oraz zasady kontroli, o których mowa w następnym paragrafie (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510). Wyłączone zostały bowiem przepisy dotyczące zasad wykonywania pracy zdalnej. W przypadku zaś kontroli wykonywania pracy zdalnej, kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy czy też kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, pracodawca musi uzgodnić reguły ich sprawowania z pracownikiem. Nie jest znane *ratio legis* tego przepisu (Głądoch 2023).

6. Wnioski końcowe

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania wypada stwierdzić, iż pojawienie się pracy zdalnej jako trwałej instytucji uregulowanej w Kodeksie pracy było co prawda wypadkową ogólnoświatowej pandemii wywołanej przez koronawirusa SARS-CoV-2,

jednak sama idea pracy zdalnej jest starsza. Wraz z coraz szybszym rozwojem technologii elektronicznej można zaryzykować stwierdzenie, iż wprowadzenie pojęcia pracy zdalnej na stałe do porządku prawnego było jedynie kwestią czasu. Taki rozwój wydarzeń nastąpiłby prędzej czy później także bez pojawienia się ogólnoświatowej pandemii.

Zmiany powinno się ocenić z różnych punktów widzenia. Postulaty wysuwane przez projektodawców ustawy nowelizującej Kodeks pracy były słuszne i odpowiadały rozwijającym się potrzebom społecznym. Pozytywnie trzeba również ustosunkować się do zrozumienia przez ustawodawcę konieczności ujednolicenia w systemie prawnym dwóch podobnych pojęć, dzięki czemu usunięte zostały rozbieżności z tym związane. Niestety, całość nowych regulacji na temat pracy zdalnej za bardzo przypomina ubiegłe unormowania dotyczące telepracy. Nie rozwiązano tym samym poprzednich problemów, a mogą powstać nowe, jak na przykład związane z unormowaniem zasad okazjonalnej pracy zdalnej.

BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W., Książek D., Witoszko W., 2020, *Art. 3 Polecenie wykonywania pracy zdalnej*, [w:] *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, red. K. W. Baran, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska.
- Chobot A., 1996, *Pojęcie i znaczenie telepracy jako nowoczesnej formy zatrudnienia (aspekty prawnospołeczne)*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, R. 58, z. 2, s. 94–104.
- European Trade Union Confederation, 2003, *Voluntary agreement on telework. Interpretation guide*, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf (dostęp: 30.04.2023).
- Gładoch M., 2023, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Jaśkowski K., Maniewska E., 2019, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska.
- Karbowska S., 2008, *Telepraca jako przedmiot Porozumienia ramowego z dnia 16 lipca 2002 r.*, „Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie”, t. 8, nr 1, s. 205–225.
- Kucharski O., 2022, *Praca zdalna w trakcie pandemii*, „Przegląd Prawa Publicznego”, nr 3, s. 74–80.

- Mierzejewska K., Chomicki M., 2020, *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 3(987), s. 31–44.
- Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, 2021, red. M. Mędrala, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska.
- Pruchnik M., 2021, *Zarządcze i organizacyjne aspekty rozwoju zawodowego przygotowujące młodzież szkół średnich kształcących w zawodach do rynku pracy*, Wrocław: Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu Katedra Strategii i Metod Zarządzania.
- Szczepińska M., Galińska-Raczy I., 2022, *Opinia prawna dotycząca rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (druk nr 2335), Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu.
- Toffler A., 1985, *Trzecia fala*, przeł. E. Woydyłło, Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Unterschütz J., 2021, *Pojęcia telepracy i pracy zdalnej. Dotychczasowe doświadczenia i regulacje prawne*, [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, s. 13–26.