

Received: 8.06.2021
Accepted: 12.08.2021
Published: 30.09.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. 3: s. 171-184
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.7586
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Agnieszka Huras^{*}
Nr ORCID: 0000-0002-7039-6130

TELEPRACA JAKO NIETYPOWA FORMA WYKONYWANIA PRACY

TELEWORKING AS AN ATYPICAL FORM OF WORK

Streszczenie: Technologia oraz warunki towarzyszące pandemii koronawirusa wprowadziły na stałe pracę zdalną. Praca charakteryzuje się tym, że wykonuje się ją w domu. Forma ta przestała być problematycznym przywilejem, stała się natomiast chętnie wykorzystywanym rozwiązaniem, które przynosi zyski zarówno pracownikom, jak i pracodawcy. Pierwsze formy pracy zdalnej powstały niemal pół wieku temu, a telepraca stała się olbrzymim przełomem. Już podczas tych pionierskich projektów można było zaobserwować pozytywny wpływ tego modelu świadczenia obowiązków nie tylko na działalność konkretnych przedsiębiorstw, ale również na środowisko naturalne czy funkcjonowanie miast. Świat od tamtej pory zmienił się nie do poznania. Choć sama telepraca znalazła odzwierciedlenie w obowiązujących przepisach, nie można w nich odnaleźć definicji pracy zdalnej. Należy podkreślić, że praca zdalna to nie tożsame pojęcie z telepracą. To zupełnie osobne modele elastycznych form zatrudnienia. Niestety, w praktyce bardzo często pojęć tych używa się zamiennie. Przyczyną tego jest wiele aspektów, które prezentują się niemal bliźniaczo, jednak różnice są bardzo duże.

Słowa kluczowe: umowa, praca, pracownik, pracodawca, praca zdalna, środki komunikacji elektronicznej

Summary: The technology and conditions accompanying the pandemic, the corona virus introduced permanent remote work. Work is done at home. This form has ceased to be a problematic privilege, but has become a willingly used solution that brings profits to both employees and employers. The first forms of remote work were created almost half a century ago, and teleworking has become a huge breakthrough. Already during these pioneering projects, it was possible to observe the positive impact of this model of performance of duties not only on the activities of specific companies, but also on the natural environment and the functioning of cities. The world has changed beyond recognition since then. At the same time, however, teleworking itself has been reflected in the applicable regulations, and a definition of remote work cannot be found there. It should be emphasized that remote work is not the same concept as teleworking. These are completely separate models of

^{*} dr nauk prawnych, adiunkt w Akademii WSB w Dąbowie Górniczej. Źródła finansowania publikacji: środki własne autorki; e-mail: agnieszkahuras@op.pl

flexible forms of employment. Unfortunately, in practice, these terms are very often used interchangeably. This is due to many aspects that are almost identical, but the differences are very large.

Keywords: contract, work, employee, employer, remote work, electronic means of communication

WPROWADZENIE

Dzięki rozwojowi technologii praca zdalna w domu przestała być problematycznym przywilejem, stała się natomiast chętnie wykorzystywanym rozwiązaniem, które przynosi zyski zarówno pracownikom, jak i pracodawcy. Do skorzystania z tej opcji mogą skłonić nie tylko szczególne warunki towarzyszące pandemii koronawirusa. Pierwsze formy pracy zdalnej powstały niemal pół wieku temu, a telepraca stała się olbrzymim przełomem. Już podczas tych pionierskich projektów można było zaobserwować pozytywny wpływ tego modelu świadczenia obowiązków nie tylko na działalność konkretnych przedsiębiorstw, ale również na środowisko naturalne czy funkcjonowanie miast. Świat od tamtej pory zmienił się nie do poznania. Chociaż sama telepraca znalazła odzwierciedlenie w obowiązujących przepisach, nie znajdziemy w nich definicji pracy zdalnej. Należy podkreślić, że praca zdalna to nie tożsame pojęcie z telepracą. To zupełnie osobne modele elastycznych form zatrudnienia. Niestety, w praktyce bardzo często pojęć tych używa się zamiennie. Przyczyną tego jest wiele aspektów, które prezentują się niemal bliźniaczo, jednak różnice są bardzo duże.

Pojęcie telepracy wprowadził do obiegu Jack Nilles – amerykański inżynier i naukowiec, uczestniczący m.in. w projektach NASA. W 1973 roku zauważył on potrzebę zastąpienia kłopotliwych dojazdów wykorzystaniem możliwości, które dawał rozwój technologiczny. Nie chodziło wówczas jedynie o zapewnienie pracownikom większego komfortu. Problem był zdecydowanie poważniejszy. W tym czasie zanotowano wzrost liczby Amerykanów na peryferiach miast. Negatywnym skutkiem okazały się zatory komunikacyjne. Każdego dnia miliony osób było zmuszonych do dojeżdżania do biur, co przekładało się na olbrzymie korki i jakość powietrza. Nilles pracował nad zagadnieniami telepracy (teleworking) oraz teledojazdu (telecommuting). Naukowiec jednoznacznie stwierdził, że w przypadku wielu stanowisk codzienne pojawianie się w firmie nie jest wcale konieczne, a skuteczna realizacja obowiązków służbowych jest możliwa dzięki telekomunikacji. Niestety, w tamtym czasie technologia nie była tak rozwinięta jak w dzisiejszych czasach. Jedynym narzędziem pozwalającym na pracę zdalną w domu był telefon. Dzisiaj dysponuje się praktycznie nieograniczonymi zasobami szybkiego Internetu oraz większą ilością narzędzi służących do komunikowania się na odległość.

CHARAKTERYSTYKA ZATRUDNIENIA W FORMIE TELEPRACY ORAZ STRONY STOSUNKU PRACY

Telepraca to forma zatrudnienia, która uregulowana jest przepisami Kodeksu pracy w rozdziale II b¹. Regulacja ta została wprowadzona do Kodeksu pracy². Należy przy tym

¹ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy. Prawa i obowiązki pracodawcy od A do Z*, Wrocław 2015, s. 109.

² Dz.U. z 2007 r., nr 181, poz. 1288.

podkreślić, iż mimo pewnych cech szczególnych ta forma zatrudnienia pozostaje nadal stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 ust. 1 Kodeksu pracy³. W związku z tym nie tworzy nowego rodzaju stosunku pracy, a jest jedynie jego formą. Z umownego stosunku pracy wyodrębnione zostało miejsce, a nawet sposób wykonywania pracy oraz szczególne obowiązki i prawa stron umowy. Celem telepracy jest bowiem to, aby ułatwić pracownikom dostęp do pracy⁴. Typowe cechy dla stosunku pracy będą miały mniejsze natężenie do zatrudnienia w formie telepracy. Podkreślić należy, że cechami stosunku pracy są kierownictwo i ryzyko pracodawcy, odpłatność, osobistość świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracodawcy, natomiast przy telepracy kierownictwo i podporządkowanie jest mniejsze niż na podstawie typowego stosunku pracy. Wiąże się to z tym, że pracodawca nie ma możliwości sprawowania nadzoru nad telepracownikiem bezpośrednio, gdyż ten ich kontakt odbywa się przeważnie za pomocą drogi elektronicznej. W przypadku mniejszego kierownictwa i podporządkowania pracodawca do końca nie może mieć pewności, że praca jest świadczona osobiście przez telepracownika⁵. Celem telepracy, jako nietypowej formy zatrudnienia, jest uelastycznienie zatrudnienia i warunków jego wykonywania. Związane jest to z większą możliwością dostępu do wykonywania pracy i zwiększenie miejsc pracy, chociażby dla osób niepełnosprawnych⁶.

Legalna definicja telepracy i telepracownika zawarta jest w art. 67⁵kp. Zgodnie z tym przepisem „§ 1. Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). § 2. Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej”. Użyte określenie „w szczególności” odnosi się do tego, że telepracownik wyniki swojej pracy może przekazywać również w inny, uzgodniony z pracodawcą sposób, niż przez komunikatory elektroniczne.

Literatura przedmiotu przedstawia poglądy o telepracowniku zatrudnionym na innej podstawie niż tylko umowa o pracę. Do tych innych umów zalicza przeważnie umowy cywilnoprawne, jak umowa o dzieło czy umowa zlecenia, a nawet samozatrudnienie, polegające na samodzielnym wykonywaniu działalności gospodarczej. Należy zanegować to stanowisko, gdyż telepraca jako forma wykonywania pracy została objęta regulacją przepisów Kodeksu pracy i w związku z tym jedyną podstawą jej świadczenia jest stosunek pracy⁷.

Środkami komunikacji elektronicznej są wszelkie rozwiązania techniczne, które umożliwiają porozumiewanie się na odległość indywidualnie za pomocą transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, choćby pocztą elektroniczną. Natomiast system teleinformatyczny jest „to zespół współpracujących ze sobą urządzeń informatycznych i oprogramowania, zapewniający przetwarzanie i przechowywanie, a także wysyłanie i odbieranie danych poprzez sieci telekomunikacyjne za pomocą właściwego dla danego rodzaju sieci urządzenia końcowego”⁸.

³ A. Jacewicz, D. Małkowska, *Kadry i płace 2014*, Gdańsk 2014, s. 16.

⁴ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy*, tom I: *Komentarz LEX. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*, Warszawa 2014, s. 310.

⁵ M. Wujczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Żołyński, Gdańsk 2016, s. 487.

⁶ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 344.

⁷ R. Terlecki, N. Szok, *Prawo pracy w praktyce*, Warszawa 2015, s. 138.

⁸ M.B. Rycak, *Zatrudnianie telepracowników*, [w:] *Meritum. Prawo pracy 2020*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2020, s. 243.

Definicje telepracy i telepracownika są definicjami ustawowymi wynikającymi z kp. Można z nich wyprowadzić trzy podstawowe cechy telepracy, a mianowicie: wykorzystywanie technologii telekomunikacyjnych i informatycznych do jej wykonywania, powtarzalność i regularność działalności w formie telepracy, przebywanie pracownika poza zakładem pracy.

Przebywanie pracownika poza zakładem pracy w rzeczywistości odnosi się do jego miejsca pracy. Przeważnie jest to mieszkanie pracownika, ale nie zawsze tak musi być. W związku z tym praca może być świadczona w domu, ale także w miejscu, do którego podmiot zatrudniający legitymuje się tytułem prawnym, a to związane jest z analizą uprawnień prawa do kontroli pracownika, a także wynika z obowiązków z zakresu BHP. Biorąc pod uwagę prawo i uprawnienie pracodawcy do kontroli telepracownika oraz obowiązek instalacji sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy przez telepracownika, wypadaloby przyjąć, iż w umowie o telepracę nie należy podawać w sposób ogólny miejsca wykonywania pracy, a miejsce to powinno być wskazane jasno i konkretnie poprzez adres miejsca świadczenia pracy oraz z dopiskiem wyjaśniającym, czy to miejsce świadczenia pracy przez telepracownika jest jego miejscem zamieszkania, czy też nie. Telepraca wykonywana może być częściowo poza zakładem pracy oraz częściowo w zakładzie pracy⁹. Wskazanie miejsca pracy telepracownika jest istotne zgodnie z art. 29 kpi stanowi zadość jego przepisom. Chodzi mianowicie o to, że w treści umowy o pracę powinno być podane miejsce wykonywania pracy, co jest też istotne w zakresie formalnym umowy o telepracę. Taki zapis w treści umowy umożliwia także stwierdzenie, czy dany telepracownik znajduje się w podróży służbowej, z czego wynikają dodatkowe uprawnienia¹⁰.

Regularność oznacza ciągłość świadczenia pracy poza zakładem pracy, a nie jej okazjonalność. Co nie przeczy jej równoczesnemu wykonywaniu w sposób tradycyjny i w formie telepracy, jeśli występuje powtarzalność i ciągłość. Takie wnioskowanie można wyciągnąć z zasady swobody umów i interesu pracownika, choć przepisy Kodeksu pracy zdają się wskazywać na wyłączne wykonywanie pracy tylko poza zakładem pracy w czasie trwania umowy o telepracę. Dlatego można w wybrane dni tygodnia albo tygodnie wykonywać swoje obowiązki w formie telepracy, a w pozostałe dni tygodnia albo tygodnie w sposób tradycyjny w zakładzie pracy. Praktyka jednak wskazuje na model codziennego wykonywania telepracy. Z przepisu art. 67⁵ kp nie wynika, aby telepracownik nie mógł części swojego czasu pracy być zatrudnionym na typowych warunkach, a w części na charakterystycznych warunkach telepracowniczych. Ma to istotne znaczenie choćby dla zawodu przedstawiciela handlowego, który jest właśnie takim połączeniem typowego zatrudnienia i telepracy¹¹.

Zdaniem J. Nillesa telepraca traktowana jest jako każdy rodzaj zastępowania przez techniki informatyczne dojazdów związanych z pracą. To nie pracownik przemieszcza się do pracy, tylko praca do pracownika¹². Na uwagę zasługuje bardzo szczegółowa definicja telepracy niemieckiego autora T. Lenka: „Telepraca to wykonywana zarobkowo działalność w miejscu pracy, organizacyjnie wyodrębnionym, które wyposażone jest w końcowe urządzenia informacyjno-techniczne, połączone poprzez media komunikacyjne z pracodawcą”.

⁹ Ibidem, s. 243-244.

¹⁰ M. Wujczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 485.

¹¹ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, s. 397-398.

¹² J.M. Nilles, *Telepraca*, Warszawa 2003, s. 21.

Z kolei A. Chobot telepracę odnosi „do pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę, w oddaleniu od pracodawcy, przy wykorzystaniu technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, wykonywanej dla pojedynczego pracodawcy za wynagrodzeniem”¹³.

Z przedstawionych różnorodnych definicji telepracy z różnych lat można zauważyć, że są pod wieloma względami zbieżne z definicją kodeksową, można nawet zaryzykować tezę, że są identyczne, gdyż odpowiadają wszystkim cechom telepracy wskazanym wyżej. Choć w definicji kodeksowej nie ma zapisu o wynagrodzeniu, to jednak umieszczenie jej w przepisach kodeksu pracy świadczy o tym, że telepraca ma charakter odpłatny i zobowiązaniowy, tak jak każdy stosunek pracy, i stosuje się do niej wszystkie przepisy dotyczące wynagrodzenia regulowane prawem pracy, łącznie z ograniczeniami potrażeń.

PODSTAWA STOSOWANIA TELEPRACY

Należy podkreślić, że każdy pracodawca ma możliwość stosowania zatrudnienia w formie telepracy, bez względu na to, ilu zatrudnia pracowników¹⁴. Podstawę stosowania telepracy przez danego pracodawcę określa art. 67⁶ kp. Pracodawca powinien określić warunki stosowania telepracy: w regulaminie, jeśli zakładowe organizacje związkowe u niego nie działają, ale po konsultacji z wyłonionymi przedstawicielami pracowników w przyjętym trybie u tego pracodawcy, w porozumieniu między nim a zakładowa organizacja związkowa, jeśli zakładowe organizacje związkowe u niego działają. W przypadku jeśli działa u tego pracodawcy więcej niż jedna organizacja związkowa, to porozumienie zawarte powinno być między pracodawcą i tymi organizacjami związkowymi¹⁵. Jeśli pracodawca nie jest w stanie uzgodnić treści porozumienia z każdą zakładową organizacją związkową, to telepraca jest normowana w uzgodnionym porozumieniu z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi¹⁵.

Jeśli w ciągu 30 dni od momentu przedstawienia przez pracodawcę projektu wspomnianego porozumienia nie uda się go zawrzeć, wtedy obowiązkiem pracodawcy jest określenie warunków telepracy w regulaminie, przy jednoczesnym uwzględnieniu podjętych ustaleń z zakładowymi organizacjami związkowymi, jakie miały miejsce podczas uzgadniania porozumienia¹⁶. Regulamin i porozumienie w sprawie wprowadzenia telepracy są w myśl art. 9 kp źródłami prawa pracy¹⁷.

Pracownik może wystąpić z wnioskiem o świadczenie pracy w formie telepracy, gdy złoży go w formie papierowej albo elektronicznej, niezależnie od regulaminu czy porozumienia z zakładową organizacją związkową. Wniosek pracownika na podstawie art. 142¹ ust. 1 pkt 2 i 3 kp pracodawca ma obowiązek uwzględnić, chyba że przeczą temu przyczyny organizacyjne lub rodzaj pracy¹⁸. Na podstawie tego przepisu występuje grupa pracowników, których wniosek pracodawca ma obowiązek uwzględnić, z wyjątkiem wskazanych przyczyn organizacyjnych lub wynikających z rodzaju pracy, a mianowicie:

¹³ E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, s. 55.

¹⁴ Ibidem, s. 244.

¹⁵ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy...*, s. 110.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ M.B. Rycak, *Zatrudnianie telepracowników...*, s. 244.

¹⁸ M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 72.

– „pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym rozwoju dziecka lub w czasie porodu,

– pracownika – rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,

– pracownika – rodzica dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy – Prawo oświatowe”¹⁹.

Odmowa takiego wniosku jest uzasadniana na piśmie w formie papierowej albo elektronicznej. Zauważyć można, że forma wniosku i odmowy jest identyczna. Można zasugerować, że odmowa powinna być przekazana w takiej formie, w jakiej był złożony wniosek. Do pozostałych pracowników ustawodawca nie przewidział takiego obowiązku²⁰.

Za przedmiot regulacji regulamin albo porozumienie mają warunki stosowania telepracy przez konkretnego pracodawcę. Materię tych aktów można podzielić na grupy w następujący sposób: określenie zakresu podmiotowego, sprecyzowanie obowiązków i uprawnień telepracownika, jakie wynikają z przepisów Kodeksu pracy, sprecyzowanie obowiązków i uprawnień telepracownika w związku z przepisami porządkowymi wynikającymi z regulaminu pracy, ustalenie elementów wynagrodzenia albo świadczeń związanych ze świadczeniem telepracy²¹.

Podmiotowy zakres regulaminu albo porozumienia nie może wykraczać poza definicję telepracownika ustaloną przez ustawodawcę. Natomiast przedmiotem regulaminu albo porozumienia o warunkach stosowania telepracy będzie ich minimalny zakres wskazany w Kodeksie pracy, choć trzeba zaznaczyć, że nie wyłączny i może ulec rozszerzeniu w tych aktach. W związku z tym minimalnym przedmiotem tych aktów prawnych będą:

- „określenie sposobu dostarczania, wymiany lub zwrotu sprzętu,
- określenie sposobu pokrywania kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
- określenie zasad korzystania z pomocy technicznej i ewentualnych szkoleń w zakresie obsługi sprzętu,
- określenie zakresu ubezpieczenia sprzętu,
- określenie ryczałtu za korzystanie ze sprzętu prywatnego,
- określenie zasad porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy,
- określenie sposobu i formy kontroli wykonywania pracy przez telepracownika”²².

T. Liszcz podkreśla, że regulamin i porozumienie nie mają swojego unormowania w przepisach Kodeksu pracy, stosuje się do nich ogólną klauzulę „warunki stosowania telepracy”, a to

¹⁹ *Kodeks Pracy 2019. Praktyczny komentarz z wykładami*, Infor.pl S.A., Warszawa 2019, s. 144.

²⁰ M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy...*, s. 72.

²¹ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 405.

²² *Ibidem*, s. 406.

powoduje dużą swobodę przy tworzeniu tych aktów. Jednak jej zdaniem porozumienie powinno zawierać minimalną treść dotyczącą rodzaju wykonywanej pracy, wyszczególnienia stanowisk pracy, na których może być wykonywana telepraca, a także w takim porozumieniu można określić pierwszeństwo do zatrudniania na podstawie telepracy dla niektórych kategorii osób²³.

Pracownik i pracodawca mogą uzgodnić w trakcie zatrudnienia, a także przy zawieraniu umowy o pracę, że praca będzie świadczona w formie telepracy. Gdy to uzgodnienie następuje przy zawieraniu umowy o pracę, w umowie dodatkowo należy określić warunki wykonywania pracy w formie telepracy. Natomiast gdy do tego uzgodnienia dojdzie podczas trwania zatrudnienia, może ono nastąpić w formie porozumienia stron, na wniosek zarówno pracownika, jak i pracodawcy²⁴. Wskazuje to na dobrowolność telepracy i ta cecha posiada swoje odzwierciedlenie w Porozumieniu ramowym w sprawie telepracy, które wskazuje, że „telepraca jest dobrowolna zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Telepraca może być częścią zakresu obowiązków pracownika w momencie zawierania umowy o pracę lub może być włączona jako rozszerzenie umowy już istniejącej(...). Jeśli telepraca nie jest częścią obowiązków pracownika, a pracodawca złoży ofertę telepracy, pracownik może taką ofertę przyjąć lub odrzucić. Jeśli pracownik zabiega o telepracę, pracodawca może taką prośbę zaakceptować lub odrzucić”²⁵.

Możliwość wprowadzenia telepracy – czy to w trakcie trwania zatrudnienia czy też w momencie jego zawierania – może nastąpić na podstawie uzgodnień między stronami tego stosunku pracy. Wynika z tego, że pracodawca nie ma możliwości jednostronnego wprowadzenia tej formy. Tym bardziej nie może to wynikać z wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Sugeruje to, że telepraca jest dopuszczalna na podstawie umownych stosunków pracy, choć nie ma żadnych przeciwwskazań, aby była możliwość jej stosowania do pozaumownych stosunków²⁶.

Jeżeli telepraca wynika z zawarcia umowy o pracę, powinna zawierać treść wynikającą z art. 29 kp, z dodatkowymi postanowieniami o jej wykonywaniu poza zakładem pracy, o systemie czasu pracy oraz o sposobach komunikowania się na odległość. Zasadniczo umowa ta nie różni się zbytnio od tradycyjnej umowy o pracę. Obowiązki informacyjne pracodawcy podlegają rozszerzeniu o dane wynikające z art. 67¹⁰ ust. 1 kp²⁷. Taka umowa powinna też uszczegóławiać porozumienie czy regulamin, a więc dokładnie określać miejsce pracy telepracownika, urządzenia, jakie pracodawca dostarczy telepracownikowi, zasady kontroli telepracownika oraz miejsca, w jakim wykonuje pracę w ramach umowy o telepracę²⁸.

W przypadku gdy po rozpoczęciu telepracy nie spełni ona oczekiwań pracownika albo pracodawcy, wtedy zgodnie z art. 67⁸ ust. 1 kp „w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, (...) każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich

²³ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 140.

²⁴ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy...* s. 110.

²⁵ T. Liszcz, *Prawo pracy...*, s. 134.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy*, tom I: *Komentarz LEX. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Warszawa 2014, s. 314-315.

²⁸ M. Wujczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 491-492.

warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku”. Gdy dopiero po upływie tego terminu pracownik złoży taki wniosek, pracodawca w miarę możliwości powinien go uwzględnić. Gdy to pracodawca będzie chciał po upływie tego terminu przywrócić poprzednie warunki wykonywania pracy, nastąpić może to tylko na mocy wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 ust 1-3 kp²⁹.

Termin 3-miesięczny na rezygnację z telepracy stanowi ewidentny okres próbny, jaki ustawodawca określił stronom. Okres ten w myśl przywołanego przepisu należy liczyć od dnia podjęcia wykonywania pracy w tej formie. Wniosek o rezygnację ze świadczenia pracy w formie telepracy może złożyć każda ze stron. Dla tej czynności prawnej przepisy nie zastrzegają żadnej określonej formy. Taki wniosek nie wymaga też uzasadnienia³⁰. Jednakże przy tym pracodawca powinien przestrzegać nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji regulowanych odrębnymi przepisami³¹.

Gdy wniosek o zaprzestanie świadczenia pracy w formie telepracy zostanie zgłoszony w terminie pierwszych 3 miesięcy, strony mają obowiązek uzgodnić termin, w którym przywrócone zostaną poprzednie warunki wykonywania pracy. Termin ten od momentu otrzymania wniosku nie może przekroczyć 30 dni. I w tym uzgodnionym terminie telepracownik przestaje świadczyć pracę na podstawie telepracy, a ma obowiązek wykonywania pracy na warunkach poprzednich. Jeśli natomiast w przypadku nieuzgodnienia przez strony w ciągu 30 dni terminu przywrócenia warunków poprzednich, należy uznać, że poprzednie warunki pracy będą obowiązywać od kolejnego dnia po dniu, w którym upływie 30 dniowy termin. Pracownik może żądać dopuszczenia do pracy, natomiast pracodawca może wyciągnąć konsekwencje względem pracownika, który nie podejmuje pracy na warunkach poprzednich. Od tej zasady istnieje wyjątek polegający na tym, że gdy to pracodawca wystąpił z wnioskiem o przywrócenie poprzednich warunków pracy, a strony uzgodniły między sobą przedłużenie terminu do prowadzenia dalszych negocjacji. Tego wyjątku nie stosuje się, gdy autorem wniosku jest pracownik³².

Zwrócić uwagę na należy, że pracownik może także nie wyrazić zgody na zmianę warunków pracy na telepracę. I tu zgodnie z art. 67⁹ kp „brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym w art. 67⁷ § 3, a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy na zasadach określonych w art. 67⁸, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę”.

Zgodnie z tym przepisem wypowiedzenie z powodu niewykonywania pracy w formie telepracy oraz jej zaprzestanie nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę, a jeśli tak się stanie, to takie wypowiedzenie będzie nieuzasadnione. Pozwala to także na kwestionowanie pracownikowi zgodności z prawem tego wypowiedzenia przez wykazanie związku przyczynowego pomiędzy wypowiedzeniem a wystąpieniem okoliczności, jakie ten przepis przewiduje³³. Spowoduje to też możliwość wystąpienia z roszczeniem o przywrócenie do pracy albo zasądzenie odszkodowania³⁴.

²⁹ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy...*, s. 111.

³⁰ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 413.

³¹ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy...*, s. 317.

³² M. Wujczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 494.

³³ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 415.

³⁴ M. Wujczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 495.

Poza informacjami o warunkach zatrudnienia każdy pracownik wykonujący telepracę powinien otrzymać dodatkowe dane, które kodeks określa na poziomie minimalnych, stosując określenie „co najmniej”. Tymi danymi są w myśl art. 67¹⁰ ust. 1 kp „1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy telepracownika; 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy”. Natomiast ust. 2 tego artykułu stanowi, iż kiedy telepraca podejmowana jest w czasie trwania zatrudnienia, to wspomniane informacje pracodawca powinien przekazać pracownikowi na piśmie, i to najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego pracy w tej formie³⁵. Z kolei w stosunku do nowych pracowników termin przekazania tych informacji wynosi 7 dni, liczony od zawarcia z pracownikiem umowy o telepracę, co wynika z art. 29 ust. 3kp³⁶.

To rozszerzenie informacji o warunkach zatrudnienia stanowi pewnego rodzaju ochronę pracownika przed ryzykiem występującym w zakładzie pracy. Odnosi się to do zarzucenia telepracownikowi niewłaściwego wykonywania obowiązków z przyczyn, które nie są zależne od niego. Dzieje się tak, gdy telepracownik nie ma bezpośredniego kontaktu z pracodawcą i nie może obserwować istniejących zależności służbowych. Dlatego też wskazanie upoważnionych osób do kontroli telepracownika w miejscu świadczenia przez niego pracy zwiększa niewątpliwie ochronę prywatności tegoż pracownika. Mimo że na mocy tego przepisu nie można wywnioskować prawa sprzeciwu telepracownika zgłoszonego względem osoby dokonującej kontroli, to jednak stanowi pewną barierę, która ogranicza dostępność do miejsca pracy telepracownika zwiększonej liczby osób. Brak informacji wynikających z art. 67¹⁰ kp nie powoduje nieważności umowy o telepracę oraz nie stanowi wykroczenia przeciwko prawom pracownika³⁷.

Inną kwestią jest zmiana danych wymienionych w art. 67¹⁰ ust. 1 kp, tym bardziej że ten przepis nie reguluje tego przypadku. Wydaje się właściwe, aby posłużyć się analogią z treści art. 29 ust. 3² kp. A to oznacza, że pracownik o zmianach powinien być poinformowany niezwłocznie, jednak nie później niż w ciągu miesiąca od dnia wejścia tych zmian. Zmiana danych z art. 67¹⁰ ust. 1 pkt 1 kp wydaje się być mało znacząca dla telepracownika ze względu na wykonywaną przez niego pracę. Ale zmiana danych z art. 67¹⁰ ust. 1 pkt 2 kp jest już dość istotna, gdyż odnosi się do osoby współpracującej z telepracownikiem. I to niezwłoczne przekazanie informacji o zmianie tej osoby wynika z interesu obu stron stosunku pracy w formie telepracy. Gdyby informacja o takiej zmianie nie została przekazana telepracownikowi, mogłoby to wpłynąć na wykonywanie przez niego pracy, a nawet powodowałoby jej uniemożliwienie, co stanowiłoby konsekwencję do przestoju z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w myśl art. 81 kp. Natomiast gdy zmianie ulega osoba upoważniona do kontroli, powinna zostać telepracownikowi wskazana inna, nie później niż w terminie miesiąca od tej zmiany, jednak najpóźniej w momencie rozpoczęcia kontroli³⁸.

Obowiązki pracodawcy, który zatrudnia telepracowników, są następujące: dostarczenie telepracownikowi sprzętu, jaki spełnia wymogi BHP i jest niezbędny do wykonywania pracy na

³⁵ D. Kosacka, B. Olszewski B, *Leksykon pracodawcy...*, s. 111.

³⁶ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy...*, s. 319.

³⁷ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 416-417.

³⁸ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy...*, s. 320.

tej podstawie, ubezpieczenie sprzętu, pokrycie kosztów związanych z serwisem, instalacją, konserwacją i eksploatacją sprzętu, zapewnienie telepracownikowi niezbędnych szkoleń z obsługi sprzętu oraz pomocy technicznej. Na podstawie odrębnej umowy pracownik i pracodawca mogą uzgodnić inne postanowienia³⁹. W osobnej umowie pracownik i pracodawca mogą dodatkowo określić: zasady wykorzystania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do świadczenia telepracy, który stanowi własność pracownika oraz zakres ubezpieczenia, zasady porozumiewania się pracodawcy z pracownikiem oraz sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy, formę i sposób kontroli pracy, jaka jest wykonywana przez telepracownika⁴⁰.

Pracownikowi należy się ekwiwalent pieniężny, jeśli w trakcie wykonywania telepracy korzysta ze swojego sprzętu⁴¹. Wysokość wskazanego ekwiwalentu określona jest w regulaminie lub porozumieniu oraz w umowie. Aby móc go ustalić, należy wziąć pod uwagę takie elementy jak normę zużycia sprzętu, udokumentowane ceny rynkowe jego zużycia, a także ilość wykorzystanego materiału w trakcie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy oraz jego ceny rynkowe⁴². Ekwiwalent pieniężny nie stanowi przychodu pracownika, jeśli przez niego używany sprzęt jest jego własnością oraz jest wolny od potrąceń na podatek dochodowy. Aby to świadczenie pracodawcy mogło zostać wyłączone spod opodatkowania, musi spełnić pewne warunki, a mianowicie: zwolnienie z opodatkowania dotyczy wyłącznie pracowników, ekwiwalent pieniężny musi być wypłacony w pieniądzu oraz w kwocie odpowiedniej do wartości wykorzystywanego sprzętu, sprzęt musi być własnością pracownika. W przypadku niespełnienia któregoś z tych elementów ekwiwalent pieniężny podlega opodatkowaniu jako przychód pracownika⁴³.

Obowiązkiem pracodawcy jest także ochrona danych przekazywanych telepracownikowi. W tym zakresie powinien ustalić zasady tej ochrony, a także przeprowadzić szkolenie i instruktaż w tym zakresie. Telepracownik na piśmie zobowiązany jest potwierdzić znajomość zasad ochrony danych oraz zobowiązanie do ich przestrzegania⁴⁴.

Takimi zasadami ochrony danych przekazywanych telepracownikowi mogą być: stosowanie kodów oraz wygaszaczy ekranów, kodowanie wysyłanej korespondencji, niekorzystanie ze sprzętu służbowego do celów prywatnych, na służbowych sprzętach nie można stosować nielegalnego oprogramowania oraz jego instalowania, niemożność udostępniania osobom trzecim sprzętu służbowego, zakaz stosowania jakiegokolwiek oprogramowania na sprzęcie pracodawcy, obowiązek korzystania tylko ze wskazanych przez pracodawcę serwerów⁴⁵.

Pracodawca powinien także umożliwić telepracownikowi przebywanie w obrębie zakładu pracy zgodnie z zasadami przewidzianymi dla innych pracowników. Pracodawca powinien dać telepracownikowi możliwość do kontaktowania się z innymi pracownikami, a także umożliwić korzystanie z urządzeń i pomieszczeń pracodawcy oraz z prowadzonej działalności socjalnej i socjalnych obiektów⁴⁶.

³⁹ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy...*, s. 112.

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Ibidem.

⁴² A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 422.

⁴³ Ibidem, s. 423.

⁴⁴ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy...*, s. 112.

⁴⁵ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 424.

⁴⁶ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy...*, s. 112.

Zgodnie z przepisem art. 67¹³ kp „telepracownik i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość”. Obowiązek wynikający z tego przepisu dotyczy sposobu komunikacji między pracodawcą a telepracownikiem, a nie przekazywaniu informacji merytorycznych czy wyników pracy telepracownika. Ten przepis nakłada na strony obowiązek współpracy, co umożliwi pracodawcy wykorzystanie efektów pracy telepracownika, a telepracownikowi pozwole na wykonywanie pracy z należytą efektywnością. Ten obowiązek przejawia się w szczególności: na wzajemnym dostarczeniu adresów elektronicznych, na dostarczeniu numerów telefonów, na dostarczeniu kodów dostępu do baz danych, na dostarczeniu kodów dostępu, aby móc odszyfrować informacje, przekazaniu informacji dotyczących sposobu odczytywania informacji⁴⁷.

Istotną kwestią jest, że pracodawca może skorzystać ze swojego prawa i skontrolować wykonywanie pracy telepracownika w miejscu przez niego wykonywanej. Gdy praca jest świadczona w domu telepracownika, pracodawca po uzyskaniu wcześniej zgody pracownika może przeprowadzić kontrolę w zakresie: wykonywania pracy, konserwacji, inwentaryzacji, naprawy sprzętu, serwisu oraz instalacji powierzonego sprzętu, bezpieczeństwa i higieny pracy⁴⁸.

Kontrola może być wykonywana przez osobę, o której poinformowany został telepracownik przez pracodawcę. Obowiązek telepracownika poddania się tej kontroli jest istotnym elementem stosunku pracy wynikającym z zawartej umowy o telepracę. Natomiast ze strony pracodawcy istotny jest zapis o niezbywalnym obowiązku nadzoru nad właściwą organizacją w zakresie BHP miejsca telepracy, a także przestrzeganiem przez telepracownika zasad i przepisów dotyczących kwestii BHP. W pozostałym sprawach kontrola i nadzór pracy telepracownika sprawowana jest przez pracodawcę z uwzględnieniem rzeczowej potrzeby. Sprowadza się to do ochrony interesu pracodawcy oraz obowiązku właściwego zorganizowania pracy⁴⁹.

Kontrola osobista w miejscu zamieszkania pracownika wykonującego pracę w formie telepracy jest poddana ograniczeniu przez konstytucyjne prawo do ochrony prywatności. Legalność tej kontroli wyraża się w uprzedniej zgodzie na nią przez telepracownika⁵⁰. Zgoda powinna być wyrażona na piśmie w celu dokonania kontroli lub też przy pomocy środków komunikacji elektronicznej albo innych środków wykorzystywanych do porozumiewania się na odległość⁵¹. Taką zgodą jest również uzgodnienie terminu albo terminów kontroli z pracodawcą pracy wykonywanej w domu. Pracownik, który zgodził się wykonywać pracę w tej formie, ma obowiązek umożliwienia pracodawcy przeprowadzenie kontroli w miejscu, w którym praca jest faktycznie wykonywana⁵². Zgoda telepracownika może dotyczyć tylko niektórych postaci kontroli. Pracownik może udzielić wyłącznie częściowej zgody, jeśli może jej nie wyrazić. Ponadto ta zgoda może być ograniczona czy warunkowa do sposobu albo czasu wykonywania kontroli. Pracownik może także określić miejsca w domu, które zostaną poddane kontroli przez pracodawcę. Możliwa jest też sytuacja, w której telepracownik, udzielając zgody, zastrzega płeć osoby dokonującej kontroli. Wynika z tego, że

⁴⁷ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 425.

⁴⁸ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy...*, s. 112-113.

⁴⁹ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy...*, s. 323.

⁵⁰ M.B. Rycak, *Zatrudnianie telepracowników...*, s. 248.

⁵¹ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy...*, s. 113.

⁵² M.B. Rycak, *Zatrudnianie telepracowników...*, s. 248.

zgodę można uzależnić również od spełnienia dodatkowych warunków⁵³. Spornym i dość kontrowersyjnym może być tutaj fakt, że zastrzegając płęć kontrolera dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania i zakazy dyskryminacji, na które odrzucający kontroler z tego względu może się powołać. Wydaje się słuszne, aby pracodawca, nie ryzykując zarzutu dyskryminacji, powinien w umowie o telepracę zawrzeć zapis o tym, że sam wybiera kontrolera, a telepracownik na to wyraża zgodę. I wtedy brak zgody na osobę kontrolera będzie skutkowało wypowiedzeniem umowy o telepracę.

Osobną kwestią pozostaje odmowa na przeprowadzenie kontroli mimo wyrażenia uprzedniej zgody. Taką odmowę należałoby potraktować w kategoriach naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Zasadnicze znaczenie w tym przypadku ma element winy telepracownika. W najbardziej skrajnym przypadku pracodawca mógłby skorzystać z regulacji art. 52 kp. Zasadne może być wystąpienie z roszczeniem wobec telepracownika o naprawienie szkody, jaka powstała w związku z poniesionymi kosztami przygotowanej, a nie doprowadzonej do skutku kontroli⁵⁴.

Zakres i sposób kontroli zależy, tak można przyjąć, od trzech okoliczności. Przede wszystkim od: przedmiotu kontroli, zawarcia umowy dotyczącej kontroli, miejsca wykonywania telepracy⁵⁵.

Sposób przeprowadzenia kontroli przez pracodawcę powinien odpowiadać miejscu wykonywania pracy oraz jej charakterowi. Ustalony przez pracodawcę sposób przeprowadzenia kontroli nie może prowadzić do naruszenia prywatności pracownika ani jego rodziny oraz utrudniać normalne korzystanie z pomieszczeń domowych⁵⁶. Sposób kontroli powinien gwarantować uzyskanie satysfakcjonujących rezultatów kontrolnych przy jak najbardziej ograniczonych środkach. To z kolei może mieć wpływ na czas kontroli, godziny kontroli, liczbę osób kontrolujących⁵⁷. Umowa zawarta między stronami może także określać formę i sposób kontroli, postanowienia co do tego, jak kontrola ma być przeprowadzona. Natomiast przedmiot tej kontroli nie jest dość jasny, spowodowane jest to kolizją art. 67¹⁴ ust. 1 oraz ust. 2 kp – obydwu ustępach jest mowa o wykonywaniu pracy. Z tym że ustęp drugi ma rozszerzenie o pkt 2 i 3 i wyraźnie jest zaznaczone, iż ma zastosowanie do telepracy wykonywanej w domu pracownika. Co nasuwa tezę, że ust. 1 ma zastosowanie do kontroli wykonywanej w miejscu niebędącym zakładem pracy ani domem telepracownika, natomiast ust. 2 za przedmiot kontroli ma tylko dom telepracownika, jeśli tam jest świadczona przez niego praca. A to by znaczyło, i tak można stwierdzić, że ust. 1 ma zastosowanie do kontroli telepracy wykonywanej przez pracodawcę poza domem pracownika i odbywa się ona na ogólnych zasadach przewidzianych regulaminem czy porozumieniem, ale także z uwzględnieniem postanowień umowy stron zgodnie z art. 67¹¹ ust. 2 pkt 3 kp, gdy takie postanowienia co do formy i sposobu kontroli wykonywanej pracy przez telepracownika zostały zawarte⁵⁸.

⁵³ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 427.

⁵⁴ Ibidem, s. 428.

⁵⁵ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy...*, s. 324.

⁵⁶ D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon pracodawcy...*, s. 113.

⁵⁷ A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 429.

⁵⁸ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy...*, s. 324.

PODSUMOWANIE

Telepraca wprowadza sporo udogodnień dla pracownika. Przede wszystkim nie może być w żaden sposób dyskryminowany ze względu na formę wykonywania obowiązków, może również w taki sam sposób korzystać z prowadzonej przez firmę działalności socjalnej. Telepraca nie może wpływać na możliwość awansu czy dostęp do podnoszących kwalifikacje szkoleń. Jeżeli natomiast wykorzystuje podczas pracy zdalnej w domu prywatny sprzęt, przysługuje mu z tego tytułu stosowny ekwiwalent pieniężny, który powinien zostać również zapisany w umowie.

Praca zdalna w domu, rozumiana jako doraźna lub mniej sformalizowana możliwość wykonywania obowiązków w trybie home office, mimo że jest wykorzystywana na naszym rynku od wielu lat, wciąż nie znajduje odzwierciedlenia w przepisach. To samo w sobie rodzi wiele problemów i niejasności. O ile kwestie organizacyjne stosunkowo łatwo zdefiniować, korzystając z nowoczesnych narzędzi i w odpowiedni sposób budując relacje z zespołem, większym problemem może okazać się np. wypadek w miejscu pracy: inspektorzy BHP i ubezpieczalnie mają spory problem z interpretacją przepisów w tym zakresie, na czym cierpią zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że telepraca jest pracowniczą formą zatrudnienia nietypowego. Dzięki takiemu ujęciu można wykazać odmienne ukształtowanie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Podkreślić należy, że to ujęcie jest zupełnie inne niż ma to miejsce w klasycznej formie zatrudnienia. Charakterystyczne w tym kontekście jest to, iż telepracownik nie musi wykonywać pracy w zakładzie pracy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez podmiot zatrudniający. Taka regulacja pozwala na wprowadzenie dużej swobody dla pracownika w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Korzystając z nowoczesnych technologii informatycznych, może on komunikować się z pracodawcą bez bezpośredniej i fizycznej obecności na terenie zakładu pracy. Telepracownik, co do zasady, nie podlega też organizacji pracy i porządkowi wprowadzonemu przez pracodawcę, lecz włączony jest jedynie w sieć komunikacyjną z pracodawcą i innymi pracownikami. Kontrola pracownika zatrudnionego w formie telepracy może być znacznie utrudniona. Podsumowując omawiane zagadnienie, należy wskazać, że praca w formie telepracy jest swobodnym rozwiązaniem dla pracownika, a pracodawca nie ma tak dużej kontroli nad pracownikiem, jaką miałby, gdyby pracownik wykonywał swoje obowiązki w zakładzie pracy.

Bibliografia

Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.

Bąk E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006.

Bieliński A., Giedrewicz-Niewińska A., Szablowska-Juckiewicz M., *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, Warszawa 2015.

Budrewicz P., *Elastyczny rynek pracy*, Warszawa 2012.

- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2012.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Gersdorf M., Rączka K., *Prawo pracy. Podręcznik w pytaniach i odpowiedziach*, Warszawa 2013.
- Hajn Z., *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003.
- Jacewicz A., Małkowska D., *Kadry i płace 2014*, Gdańsk 2014.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy, tom I: Komentarz LEX. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Warszawa 2014.
- Jeżek P., *Elastyczne formy zatrudnienia. Korzyści i zagrożenia*, Infor PL, 2017.
- Kodeks pracy 2019. Praktyczny komentarz z przykładami*, Warszawa 2019.
- Kosacka D., Olszewski B., *Leksykon pracodawcy. Prawa i obowiązki pracodawcy od A do Z*, Wrocław 2015.
- Kowalska A., Szafran A., Czeredys-Wójtowicz M., Kowalski A., *Szczególne formy zatrudnienia*, Warszawa 2009.
- Krzyszowska-Dąbrowska M., *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Warszawa 2020.
- Liszczy T., *Prawo pracy*, Warszawa 2009.
- Nilles J.M., *Telepraca*, Warszawa 2003.
- Piszczyk A., *Podróż służbowa telepracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 7.
- Radwański Z., *Elektroniczna forma czynności prawnej*, „Monitor Prawniczy” 2001, nr 22.
- Rycak M.B., *Zatrudnianie telepracowników*, [w:] *Meritum. Prawo pracy 2020*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2020.
- Sobczyk A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020.
- Stroińska E., *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*, Poltext, 2014.
- Terlecki R., Szok N., *Prawo pracy w praktyce*, Warszawa 2015.
- Wujczyk M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Żołyński, Gdańsk 2016.