

Janusz Wiśniewski

ISTOTA TELEPRACY

Uwagi wprowadzające

Wykonywanie pracy w warunkach telepracy najczęściej występuje w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, coraz silniej propagowane jest w Japonii i Australii¹. W Europie prym wiodą kraje skandynawskie, zaś w Czechach, Estonii i na Łotwie – telepraca dość szybko się upowszechnia².

W Polsce telepraca jest wciąż mało popularna – świadczy o tym stosunkowo mało ofert pracy tego rodzaju³, jednak należy zakładać, że forma ta będzie się rozwijać. Wydaje się, że istotnym powodem dość małego zainteresowania telepracą jest niewłaściwe postrzeganie jej istoty. W literaturze przedmiotu używa się sformułowania: „telepraca wykonywana w formie umowy o pracę”, „pracownik zostaje zatrudniony w formie telepracy”, „telepraca jako środek zastępczy „wątły” surogat, który w pewnym stopniu pozwala godzić przeciwieństwo między dwiema tendencjami: „elastycznością zatrudnienia i stabilnością socjalną”, „atypowa forma zatrudnienia”, „telepraca jako substytut elastycznej formy zatrudnienia”⁴. Sprzyja temu dość niefortunne zatytułowanie Rozdziału IIb Kodeksu pracy „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy”.

Telepraca jako forma wykonywania pracy po raz pierwszy pojawiła się w latach 60. XX w. w Wielkiej Brytanii⁵, ale do początku lat 80 nie wzbudzała szerszego zainteresowania. Koncepcję telepracy rozwinął J. M. Nilles, który zajął się pomiarami różnicy pomiędzy kosztami i korzyściami pozostawania w domu oraz kosztami i korzyściami

¹ Efforts to telework in Japan, September 2011, Information Application Promotion Office, MIC Ministry of Internal Affairs and Communication,

² www.soumu.go.jp/main_sasiki/joho_tsusin/eng/presentation/paf/110908_1.pdf [dostęp: 14.03.2014] oraz Job creation by the national broadband network NBN-active remote work at Australia 2012, www.dbde.gov.au/_data/assets/pdf_file/0008/159452/Creating_job_through_NBN-anabled_telework.pdf [dostęp: 14.03.2014].

³ Telework in the European Union 2010, www.eurofound.europa.eu/docs/eiros/tn0910050s/tn0910050s.pdf [dostęp: 14.03.2014].

⁴ Por. M. Majewska, *Z dala od szefa, ale pod kontrolą*, Dziennik Gazeta Prawna, 4 marca 2014.

⁵ Por. A. M. Świątkowski, M. Wujczyk, *Między elastycznością zatrudnienia a stabilnością socjalną. Idea flex security na początku XXI w.*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2011, nr 5, s. 8 i nast.

⁶ Por. N. Kordey, *Telearbeit erfolgreich realisieren-das umfassende, aktuelle Handbch für Entscheidungsträger und Projektverantwortliche*, Braunschweig/Wiesbaden 1996, s. 20.

codziennych podróży do pracy. Jako pierwszy dostrzegł możliwość zastąpienia transportu osób transportem danych drogą elektroniczną⁶.

Jednakże od tamtego czasu pojawiły się kolejne przesłanki sprzyjające rozwojowi telepracy. Niewątpliwie najistotniejszą z nich jest dynamiczny rozwój telekomunikacji i informatyki – porównywalny do rewolucji agrarnej i przemysłowej. Trend informatyzacji przesądza bowiem o istotnym zwiększeniu znaczenia technologii informacyjno-telekomunikacyjnej w procesie świadczenia pracy, jako że staje się ona elementem codzienności coraz większej liczby zatrudnionych, którzy łączą się poprzez sieci informatyczne w różnych miejscach, co w konsekwencji umożliwia pracę w dowolnym miejscu poza zakładem pracy. Przemiany te, a więc przede wszystkim zintensyfikowane zastosowanie środków teleinformatycznych jako narzędzi pracy, przyczyniają się w pewnym sensie do wirtualizacji przedsiębiorstwa.

Zmienia się także istota pracy – praca wykorzystująca zaawansowaną wiedzę wytwarza najbardziej oczekiwany produkt – oraz nastawienie zatrudnionych, ich oczekiwania i aspiracje. Poczucie wspólnoty spajające kolektyw staje się abstrakcją dla samodzielnych dynamicznych specjalistów. Inne były oczekiwania i plany oraz związane z przyszłością obawy pracownika będącego jedynie „trybikiem” w taylorowskim systemie pracy taśmowej, inne zaś mobilnego telepracownika⁷.

Zważywszy na powyższe tendencja do zmiany modelu organizacji wykonywania pracy jest coraz silniejsza, zaś elastyczne formy organizacji wykonywania pracy stają się coraz bardziej popularne.

Konstatując, praca w warunkach telepracy wpisuje się w rozwój gospodarki opartej na wiedzy, w której następuje rozwój paradygmatu pracy, którego cechą charakterystyczną stał się elastyczny i zróżnicowany czas pracy i jej przestrzenna dyslokacja. Nastąpiła transgresja w komunikacji i kooperacji wewnątrz organizacji.

W świetle powyższego celowe wydaje się zwrócenie uwagi na art. 67⁵ k.p., który wskazuje na przesłanki determinujące telepracę i co do zasady rozstrzyga o jej istocie.

Definicja telepracy

Definicja „telepracy” zamieszczona w art. 67⁵ k.p. nawiązuje do definicji zamieszczonej w klauzuli 2 porozumienia ramowego partnerów społecznych na szczeblu wspólnotowym z dnia 16 lipca 2002 r. w sprawie telepracy⁸. Telepracę zdefiniowano tam jako „sposób organizacji i wykonywania pracy przy użyciu technik informatycznych w ramach umowy o pracę lub stosunku pracy, gdzie praca, która mogłaby być wykonywana w zakładzie pracy, jest regularnie wykonywana poza zakładem pracy”.

Art. 67⁵ §1 k.p. stanowi, iż praca może być wykonywana:

⁶ J. M. Nilles, *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Warszawa 2003, s. 25.

⁷ D. Eryk Lach, *Nowe formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne w zakresie ochrony zdrowia*, Praca i Zabezpieczenia Społeczne, 2006, nr 5, s. 18.

⁸ 16.07.2002 r. partnerzy społeczni (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) działający w przestrzeni europejskiej zawarli dobrowolne porozumienie (voluntary agreement) regulujące warunki zatrudnienia na odległość (telepracę).

- regularnie poza zakładem pracy,
- z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca).

Kodeks pracy nie precyzuje pojęcia regularność. Wedle słownika języka polskiego regularność znaczy: „zgodnie z pewnymi regułami”, „stale”, „typowo”, „co jakiś czas”, „w jednakowych odstępach czasu”, „miarowo”, „systematycznie”⁹. Należy także podkreślić, że przepisy kodeksu pracy w żadnym stopniu nie zakładają, że w okresie obowiązywania umowy o pracę, przy zawieraniu której strony uzgodniły, że praca będzie wykonywana w warunkach telepracy (dotyczy to również porozumienia stron umowy o pracę, o którym stanowi art. 67⁷ §3 zdanie pierwsze k.p.) – telepracownik wykonuje tę pracę wyłącznie poza zakładem pracy¹⁰. Z przepisu art. 67⁷ k.p. wynika natomiast, że praca będzie wykonywana w „warunkach określonych w art. 67⁵ k.p.”, a więc „nie wyłącznie” tylko „regularnie” poza zakładem pracy. Kolejne przepisy rozdziału IIb Działu drugiego kodeksu pracy konsekwentnie posługują się określeniem „praca wykonywana w formie telepracy” (art. 67⁸ §1, art. 67⁹, art. 67¹⁰ §1), a więc w warunkach określonych w art. 67⁵ k.p., tj. „regularnie”. Zatem warunek regularności wskazany w art. 67⁵ §1 k.p. zostanie spełniony, kiedy praca będzie wykonywana w niektóre dni tygodnia lub niektóre tygodnie – poza zakładem pracy, a w pozostałe w zakładzie pracy. Istotne w tym względzie będzie uzgodnienie między stronami stosunku pracy, które powinno znaleźć odzwierciedlenie w umowie o pracę lub porozumieniu stron. Wydaje się, że warunek wykonywania pracy regularnie poza zakładem pracy zostanie spełniony także wówczas, gdy praca będzie wykonywana codziennie – w czasie pracy pracownika – poza zakładem pracy (w części czasu pracownika) i w zakładzie pracy (w pozostałej części czasu pracy pracownika)¹¹. Oczywiście tak rozumiana regularność wykonywania pracy poza zakładem pracy nie wyklucza w żadnym stopniu możliwości wykonywania pracy w warunkach telepracy wyłącznie poza zakładem pracy.

W literaturze przedmiotu wyrażono także pogląd, że możliwa jest „kombinacja wykonywania pracy w formie telepracy i pracy typowej jednocześnie”¹². Należy także przyjąć, że relacja czasu, w którym pracownik wykonuje pracę w warunkach telepracy poza zakładem pracy i w zakładzie pracy, w kontekście spełnienia warunku regularności jest bez znaczenia. Natomiast nie ulega wątpliwości, że ustalenie tych relacji powinno nastąpić w drodze uzgodnienia stron umowy o pracę.

Wydaje się, że w kontekście analizowanego zagadnienia warto odwołać się do art. 67¹⁶ k.p. Zgodnie z tym przepisem, telepracownik, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, może przebywać na terenie zakładu pracy, kontaktować się z innymi pracownikami oraz korzystać z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy. Interpretacja tego

⁹ *Słownik języka polskiego*, T. 3, red. M. Szymczak, Warszawa 1983, s. 36.

¹⁰ W literaturze przedmiotu wypowiedziano następujący pogląd: „Wprawdzie przepisy analizowanego działu zdają się zakładać, że w okresie obowiązywania umowy na wykonywanie telepracy telepracownik wykonuje pracę wyłącznie poza zakładem pracy”. Tak A. Sobczyk, *Telepraca w polskim prawie*, Warszawa 2009, s. 26.

¹¹ Por. interesujące w tym przedmiocie uwagi A. Sobczyka, tamże, s. 26.

¹² Tamże.

przepisu – pominiawszy konieczność załatwienia przez telepracownika pewnych spraw formalnych, spraw związanych ze stosunkiem pracy, realizacją pewnych uprawnień pracowniczych – wskazuje, że telepracownik może przebywać na terenie zakładu pracy także, a nawet zwłaszcza, w związku z wykonywaniem pracy w ramach telepracy.

W praktyce może się zdarzyć, że praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 67⁵ k.p. (np. w przypadku przedstawicieli handlowych), dopóki jednak nie zostanie – zgodnie z art. 67⁷ k.p. – uzgodnione między stronami umowy o pracę, iż praca będzie wykonywana w formie telepracy, dopóty telepraca nie występuje.

Miejsce świadczenia pracy

Pojęcie miejsca pracy nie zostało określone w kodeksie pracy. W literaturze przez tę nazwę rozumiana jest jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy codzienną pracę. Nie musi to być miejsce, w którym pracodawca ma swoją „siedzibę”¹³.

Od tak określonego miejsca pracy, będącego jednym z warunków umowy, różni się miejsce wypełniania obowiązków pracowniczych czy wykonywania poszczególnych czynności, które składają się na dany rodzaj pracy. Są to miejsca usytuowane w zakładzie pracy, w którym pracownik ma swoje stałe miejsce pracy lub poza siedzibą tego zakładu, gdy wykonuje pracę wymagającą przemieszczania się w przestrzeni i przebywania w różnych miejscach oddalonych od siedziby pracodawcy lub innego miejsca wskazanego jako „miejsce pracy”. Dotyczy to m.in. kierowców, personelu latającego, kolejarzy, agentów ubezpieczeniowych itp, a także pracowników przebywających na tzw. delegacjach służbowych. Miejszem pracy tych osób jest jednostka przestrzenna zakładu pracy, w której pracownik otrzymuje przed wyjazdem przydział zadań i po powrocie składa sprawozdania z ich wykonywania¹⁴.

Jak już to zostało wyżej wspomniane, kluczowym elementem telepracy jest wykorzystywanie do jej wykonywania nowoczesnych urządzeń i technik informatycznych w połączeniu z wykonywaniem pracy poza zakładem. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że z perspektywy definicji stosunku pracy najbardziej kłopotliwy jest nie tyle aspekt podporządkowania, co miejsca wykonywania pracy w warunkach telepracy¹⁵. W szczególności dotyczy to telepracy nomadycznej, w której miejsce stałe nie występuje.

Z art. 67⁵ k.p. wynika, że ustawodawca określił miejsce pracy w sposób negatywny, ograniczając się do stwierdzenia, iż praca jest wykonywana poza zakładem pracy.

¹³ Por. orzeczenie SN z 1 stycznia 1985 r., I PR 19/85, OSPiKA 1986, z. 3, poz. 46, z glosą M. Piekarskiego.

¹⁴ Sąd Najwyższy w uchwale z 31 stycznia 1978 r., IPZP 34/78, OSNC 1978, nr 7-8, poz. 142 wskazał: „jeżeli umowa o pracę wiążąca elektromontera sieciowego z zakładem energetycznym przewiduje obowiązek pracownika wykonywania przezeń pracy nie tylko w siedzibie zakładu lub w miejscu zamieszkania pracownika, lecz także w ramach zakładu w innych miejscach na terenie objętym działalnością zakładu, pracodawca może, bez wypowiedzenia warunków pracy, zlecić pracownikowi wykonywanie takiej pracy, chociażby z uprawnienia tego nie korzystał przez długi czas”.

¹⁵ A. Sobczyk, *Telepraca...*, s. 21.

Zatem należy stwierdzić, że telepraca – wbrew obiegowemu wyobrażeniu – nie musi być wykonywana w domu telepracownika¹⁶. Wynika to pośrednio także z innych przepisów rozdziału IIb Działu drugiego kodeksu pracy. W szczególności zwraca uwagę treść art. 67¹⁴ i 67¹⁷, w których wprowadza się szczególne regulacje – jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, co jednoznacznie wskazuje na możliwość wykonywania pracy w formie telepracy także poza domem telepracownika.

Z kolei z art. 67⁷ k.p. wynika, iż to strony umowy o pracę – uzgadniając, że praca będzie wykonywana w warunkach określonych w art. 67⁵ k.p. – uzgadniają także miejsce pracy telepracownika. Jest to ujęcie nawiązujące do treści art. 29 §1 pkt 2 k.p., z którego wynika, że to strony, bez żadnych ograniczeń, określają w umowie miejsce wykonywania pracy. Ponadto pracownik nie musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy. Wynika to z art. 128 k.p., według którego czasem pracy jest także czas, w którym pracownik pozostaje do tej dyspozycji w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Strony mogą się umówić, że będzie to miejsce wyznaczone nie w ogóle do wykonywania pracy, lecz do wykonywania pracy przez danego pracownika. Umowny obowiązek określenia miejsca wykonywania pracy może być więc uznany za przejaw korzystania z konstytucyjnej wolności pracy. Narzucenie miejsca pracy przez ustawę pozostawałoby w sprzeczności z istotą tej wolności (art. 37 ust. 3 Konstytucji RP). W wyroku z 29 kwietnia 2003 r.¹⁷ TK stwierdził, że w zakresie prawa pracy pewne elementy swobody mogą wynikać z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, od której wyjątki określa ustawa.

W związku z powyższym w literaturze przedmiotu zwrócono uwagę, że wprowadzona w 2002 r. zmiana art. 22 §1 k.p.¹⁸, polegająca na dodaniu zwrotu, według którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy w miejscu (i w czasie) wyznaczonym przez pracodawcę, była błędna¹⁹. Miejsce pracy (czy ściślej miejsce wykonywania pracy), jak wynika z powyższej analizy, określają strony w umowie o pracę, a w przypadku telepracownika, także w porozumieniu – o którym mowa w art. 67⁷ §3 k.p. Jednostronne

¹⁶ Tamże, s. 27.

¹⁷ SK 24/02, OTK-A 2003, nr 4, poz. 33.

¹⁸ Ustawa z 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw (Dz. U. Nr 135, poz. 11462 z późn. zm.).

¹⁹ Por. T. Zieliński, G. Goździewicz, [w:] *Kodeks pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 156. Por. także A. Sobczyk, *Telepraca...*, s. 30. Autor ten podkreśla, że niespójność, która wynika z faktu, że kodeks pracy z jednej strony stwierdza, iż miejsce pracy wskazuje pracodawca (art. 22 § 1 k.p.), a z drugiej (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) – pozostawia tę kwestię do uzgodnienia z pracownikiem, może rozwiązać na dwa sposoby. Po pierwsze, miejsce wskazywane może być rozumiane jak doprecyzowanie stanowiska pracy w miejscu uzgodnionym w umowie. Po drugie, pracodawca niewątpliwie wskazuje miejsce w tych przypadkach, w których korzysta z uprawnień kierowniczych, polecając wykonywanie pracy poza miejscem uzgodnionym. W tym sensie, nie wskazując miejsca poza zakładem pracy w sposób domniemany, akceptuje to wynikające z umowy. W innym miejscu (*Telepraca...*, s. 21) autor podkreśla, że zwrot z art. 22 k.p. „pracownik wykonuje pracę w miejscu wskazanym przez pracodawcę” należy raczej odczytywać jako możliwość wskazania takiego miejsca.

wyznaczenie tego miejsca przez pracodawcę naruszałoby istotę stosunku pracy mającego charakter umowny.

W kontekście powyższych rozważań należy przyjąć, że telepraca może być wykonywana w każdym miejscu – poza zakładem pracy – jeżeli jest to miejsce uzgodnione przez strony umowy o pracę, np.: w mieszkaniu telepracownika (tele-homeworking), w odpowiednio wyposażonych telecentrach (telecottages and neighbourhood centres), w jakimkolwiek miejscu, w którym telepracownik się znajduje i ma możliwość wykonywania pracy (mobile or nomadic telework)²⁰. W tym miejscu należy podkreślić, że miejsce wykonywania pracy jest niewymiernym elementem umowy o pracę, w stosunku do którego niemożliwa jest ocena korzystności²¹. W takim przypadku nie znajduje zastosowania art. 18 §2 k.p.

Określając miejsce świadczenia pracy telepracownika, ustawodawca posłużył się pojęciem „zakład pracy”. W kodeksie pracy pojęcie „zakład pracy” występuje w znaczeniu przedmiotowym, jako jednostka gospodarcza lub inna, w której obrębie odbywa się proces pracy, i w ogólności wszystkie jednostki, które stanowią przedmiot zarządzania (art. 23¹)²². Należy podkreślić, że przepis art. 67⁵ k.p. odnosi się nie tylko do zakładu pracy pracodawcy, ale do zakładu pracy w ogóle. W konsekwencji praca wykonywana przez pracownika (np. konsultanta) w zakładzie pracy kontrahenta pracodawcy, choćby spełniała pozostałe warunki określone w art. 67⁵ k.p., nie będzie telepracą²³, zaś praca pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika – wykonywana regularnie poza zakładem pracy pracodawcy użytkownika, spełnia warunek określony w art. 67⁵ k.p. – „poza zakładem pracy”.

Określenie w art. 67⁵ k.p. miejsca świadczenia pracy przez telepracownika w sposób negatywny prowokuje także pytanie, jak powinno być określone miejsce świadczenia pracy telepracownika w umowie o pracę lub porozumieniu stron zawartym w trakcie zatrudnienia. W doktrynie nie ma jednolitej wykładni co do tego, czy to miejsce pracy musi być określone poprzez wskazanie dokładnego adresu, czy też wystarczy wskazać miejscowość. Natomiast nie powinno być wątpliwości co do tego, że prawidłowe oznaczenie miejsca wykonywania pracy leży w interesie obu stron stosunku pracy²⁴. Wydaje się

²⁰ W związku z rodzajem połączenia pracownika z pracodawcą, wyróżnić można pracę *on-line* (stałe połączenie

^z pracodawcą) oraz *off-line* (połączenie następuje w celu przekazania wyników pracy).

²¹ Por. np. wyrok SN z 17 lutego 2004 r., I PK 377/03, OSNAP 2004, nr 24, poz. 422, zgodnie z którym system zadaniowego czasu pracy nie podlega ocenie w świetle zasady uprzywilejowania pracownika.

²² Pod to pojęcie podpadają jednostki produkcyjne, warsztaty, punkty handlowe i usługowe, biura itp. W tym znaczeniu termin „zakład pracy” użyty jest w art. 23¹, 104 § 1, art. 128, 144 § 1, art. 207 i 283 § 1.

²³ Por. M. Taniewska, *Przestrzenne granice wykonywania pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1980, nr 3, s. 24.

²⁴ Przykładowo w kontekście uprawnień pracownika dotyczących wytaczania powództw w sprawach pracowniczych. Kwestia ta nabiera szczególnego znaczenia w odniesieniu do telepracownika, często bowiem może się zdarzać, że miejsce wykonania pracy przez telepracownika będzie znacznie oddalone od siedziby pracodawcy. Wówczas telepracownik

zatem, iż w przypadku świadczenia pracy w stałych miejscach, np.: w domu telepracownika, odpowiednio przygotowanych telecentrach – należy przyjąć, że w umowie o pracę lub porozumieniu strony wskazują dokładny adres. Wiąże się to przede wszystkim z realizacją obowiązków pracodawcy, które określone zostały zwłaszcza w art. 67¹¹ §1 k.p. i dziale dziesiątym k.p. oraz z realizacją jego uprawnień kontrolnych, o których mowa w art. 67¹⁴ k.p. §3 (zdanie pierwsze) tego przepisu stanowi, że pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzenia kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy.

Określenie miejsca pracy poprzez wskazanie dokładnego adresu nie jest jednak możliwe w przypadku pracowników mobilnych, czyli osób pracujących w warunkach stałego przemieszczania się. Czy zatem w odniesieniu do tej grupy pracowników możliwe jest – w świetle art. 29 §1 pkt 2 k.p. – określenie miejsca pracy jedynie negatywnie, tj. zgodnie z art. 67⁵ k.p. „miejsce poza zakładem pracy”? Zwłaszcza gdyby strony umowy o pracę – przy zawieraniu tej umowy albo w trakcie zatrudnienia, na mocy porozumienia stron – uzgodniły, że praca będzie wykonywana w warunkach określonych w art. 67⁵ k.p., zaś w ramach tego uzgodnienia wskazały jedynie, że praca będzie wykonywana „poza zakładem pracy”. W doktrynie podkreśla się, że miejsce pracy, podobnie jak jej rodzaj, w umowie o pracę nie może być określone ogólnikowo (niewyraźnie)²⁵. Miejscem pracy nie może być w żadnym przypadku „terytorium całego kraju”²⁶.

W kontekście powyższych zastrzeżeń nasuwa się też pytanie o wymogi formalne umowy o pracę, wśród których, zgodnie z art. 29 §1 pkt 2 k.p., miejsce wykonywania pracy jest jednym z podstawowych elementów treści umowy o pracę. Należy przy tym dodać, że jeżeli w umowie o pracę strony nie postanowiły inaczej, miejscem pracy jest siedziba pracodawcy²⁷. Warto w tym miejscu odnotować, że w literaturze przedmiotu już wypowiedziano pogląd, że wprawdzie miejscem pracy nie może być „terytorium całego

chcący skorzystać z wyboru sądu, w ramach właściwości miejscowej przemiennej, powinien już w pozwie powołać okoliczności taką właściwość uzasadniające. Wybierając Sąd pracy, w którego okręgu znajdowało się miejsce wykonywania pracy w ramach telepracy, powinien w pozwie to zaznaczyć (wskazane jest dodatkowo dołączenie do pozwu kserokopii umowy o pracę, w której takie miejsce pracy strony uzgodniły). Należy dodać, że przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dają pracownikowi możliwość wyboru sądu, przed którym zamierza dochodzić swych roszczeń (tzw. właściwość miejscowa przemiennej). Powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może zatem być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego (tj. sąd, w okręgu którego pracodawca będący osobą fizyczną ma miejsce zamieszkania lub siedzibę – w przypadku pozostałych pracodawców), bądź sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy rozumiany jako placówka zatrudnienia (art. 461 § 1 k.p.c. w związku z art. 27 § 1 i 2 k.p.c. i art. 30 k.p.c.).

²⁵ Por. M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2007, s. 111.

²⁶ Por. W. Masewicz, glosa do orzeczenia SN z 21 marca 1983 r., I PRN 35/83, OSPiKA 1984, z. 3, poz. 44, s. 124.

²⁷ W tym przypadku odpowiednie zastosowanie ma – zgodnie z art. 300 k.p. – art. 454 § 2 k.c., według którego o miejscu wykonywania zobowiązania mającego związek z przedsiębiorstwem (zakładem pracy) rozstrzyga miejsce, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa (czyli zarząd zakładu pracy). Nie jest to równoznaczne z domniemaniem, że miejscem świadczenia pracy jest zawsze siedziba pracodawcy (por. wyrok SN z 10 kwietnia 1985 r., I PR 19/85).

kraju”, jednak strony mogą się umówić, że pracownik będzie wykonywał tylko określone zadania na obszarze kraju²⁸.

Także z uchwały Sądu Najwyższego²⁹ wynika, że nie jest sprzeczne z prawem wskazanie w umowie o pracę jako miejsca wykonywania pracy pewnego obszaru geograficznego. Takie ukształtowanie miejsca świadczenia pracy jest możliwe, żaden bowiem przepis nie wyklucza takiego postanowienia umowy. Interpretacja przeciwna – zgodnie z którą nie byłoby możliwości określenia miejsca świadczenia pracy na zasadzie określenia obszaru, na którym wykonuje swą pracę pracownik mobilny – prowadziłaby do sytuacji, w której pracownicy mobilni nie mieliby w ogóle oznaczonego miejsca pracy, co dyskryminowałoby tę grupę pracujących.

Mówiąc o obszarowo określonym miejscu świadczenia pracy, Sąd Najwyższy poczynił jednak pewne zastrzeżenie. Mianowicie miejsce świadczenia pracy pracownika mobilnego oznaczające pewien obszar jego aktywności zawodowej musi odzwierciedlać rzeczywisty stan rzeczy. Ma zatem być to obszar, w którym pracownicy mobilni będą stale zobowiązani do przemieszczania się, będą wykonywać pracę na tym właśnie obszarze. Niezsynchronizowane z rodzajem pracy oznaczenie miejsca pracy może prowadzić do oceny, iż postanowienie dotyczące miejsca pracy jest nieważne z mocy art. 58 §3 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Dodatkowym argumentem za dopuszczalnością określenia miejsca pracy poprzez wskazanie pewnego obszaru geograficznego jest treść art. 67⁵ k.p., który akcentuje jedynie to, że praca w ramach telepracy winna być regularnie wykonywana poza zakładem pracy.

Interpretacja taka znajduje swoje źródło także w istocie telepracy, a zwłaszcza w uwypukleniu jej elementu – wymiany danych między pracownikiem a pracodawcą, co zdaje się wskazywać, że miejsce świadczenia pracy w warunkach telepracy jest wtórne w stosunku do zasad komunikowania się między stronami stosunku pracy³⁰.

Warto w tym miejscu podkreślić, że A. Chobot już w 1997 r. wyraził następujący pogląd: „wyposażony w tzw. pager oraz notebook telepracownik może wykonywać pracę, często w dowolnie przez siebie wybranym miejscu i czasie. W tzw. wirtualnych przedsiębiorstwach bez konkretnej lokalizacji przestrzennej (gruntowej) pracodawca swoiście się dematerializuje, jest nim w istocie sieć połączeń telekomunikacyjnych i komputerowych. Telepracownik może przekazywać wytwory swojej telepracy komputerowi-matce, który je weryfikuje i wydaje polecenia przelewu na konto telepracownika. W skrajnym przypadku telepracownik nie zna więc swojego pracodawcy (a może go w ogóle nie ma?), a ten nie zna osoby, którą zatrudnia”³¹.

²⁸ Por. W. Masewicz, tamże. Zob. także T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 130; A. Marek, *Miejsce wykonywania pracy – ważny składnik umowy*, Służba Pracownicza, 2004, nr 3, s. 12; A. Jasińska, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 1997 r., nr 11, s. 42; B. Wagner, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2004, s. 146 i 147.

²⁹ Uchwała składu siedmiu sędziów z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08.

³⁰ Por. A. Sobczyk, *Telepraca...*, s. 29.

³¹ Tak A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 204-205.

Komunikowanie się stron umowy o pracę z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, które są gwarantem bieżącej komunikacji i narzędziem koordynacji pracy, pozwala także na konkretyzację – w ramach miejsca określonego obszarem geograficznym a nawet tak szeroko, jak „terytorium całego kraju”³² – miejsca, w którym akurat telepracownik mobilny wykonuje pracę, co może mieć znaczenie, jak już podkreślono, dla realizacji uprawnień i obowiązków pracodawcy.

Miejsce pracy telepracownika, w tym zwłaszcza mobilnego, modyfikuje realizację wykonania niektórych obowiązków i uprawnień przez pracodawcę, przy czym modyfikacja ta wpisuje się w ryzyko pracodawcy. Z drugiej jednak strony, nie ma żadnych przeszkód prawnych, żeby pracodawca niektóre obowiązki i uprawnienia realizował z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

Należy także podkreślić, że istota rozstrzygnięcia powziętego w uchwale składu siedmiu sędziów z 19 listopada 2008 r. II PZP 11/08 (w której Sąd najwyższy wskazał, że nie jest sprzeczne z prawem wskazanie w umowie o pracę jako miejsca wykonywania pracy pewnego obszaru geograficznego) sprowadza się do uznania, iż wykonywanie przez pracownika uzgodnionej między stronami pracy, która polega na stałym przemieszczaniu się na określonym obszarze, nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁵ §1 k.p.³³.

Środki komunikacji elektronicznej

Kodeks pracy dość mocno akcentuje, że przesłanką determinującą telepracę są środki komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą

³² Jeszcze do niedawna Główny Inspektor Pracy twierdził, że miejsca pracy nie można określać tak szeroko, jak teraz całej Polski, bo w istocie pozostaje ono nieokreślone i wtedy jest nim i tak siedziba pracodawcy (GNp-152/302-4560-274/07/PE). Zmieniło się to po uchwale Sądu Najwyższego podjętej w składzie siedmiu sędziów 19 listopada 2008 r. (II PZP 11/08). Inspekcja uznała, że cały kraj może być miejscem pracy, jeśli uzasadnia to jej charakter. Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy zostało wydane na prośbę redakcji Dziennika Gazety Prawnej i nadesłane 13 lipca 2010 r. (GPP-364-4560-51-1/10/PE/RP). Szerzej por. Artykuł redakcyjny, *Na szerokim miejscu pracy nie zawsze zaoszczędzisz*, Dziennik Gazeta Prawna, 11 sierpnia 2010 r.

³³ Powyższe rozstrzygnięcie stanowi całościowe przełamanie dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego z tego zakresu (por. między innymi wyroki: z 22 stycznia 2004 r., I PK 298/03 (OSNP 2004, nr 23, poz. 399); z 20 września 2005 r., II PK 49/05 (OSNP 2006, nr 1-16, poz. 232); z 19 lutego 2007 r., I PK 232/06 (OSNP 2008, nr 7-8, poz. 95); z 19 marca 2008 r., I PK 230/07 (niepublikowany). Wypada także wskazać, że wykładnia zaprezentowana w omawianej uchwale jest kontynuowana w orzeczeniach zapadłych już po jej wydaniu. W wyroku z 3 grudnia 2008 r., I PK 107/08 (niepublikowanym), Sąd Najwyższy przyjął, iż przedstawiciel handlowy wykonujący obowiązki pracownicze na pewnym obszarze geograficznym, nie mając stałego miejsca pracy, nie przebywa w podróży służbowej. Do przedstawiciela handlowego stosuje się uchwałę z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08. Analogiczne rozstrzygnięcie zapadło w wyroku z 27 stycznia 2009 r., II PK 140/08 (niepublikowanym). Do kwestii tej odnosi się także wyrok z 5 maja 2009 r., I PK 279/07 (niepublikowany), zgodnie z którym koszty poniesione przez pracownika (kierowcę) zatrudnionego w transporcie samochodowym na noclegi i wyżywienie mogą podlegać wyrównaniu jako szkoda w wysokości odpowiadającej należnościom z tytułu podróży służbowej.

elektroniczną³⁴, środkami komunikacji elektronicznej są rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykonywaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztą elektroniczną³⁵. Z kolei system teleinformatyczny to zespół współpracujących ze sobą urządzeń informatycznych i oprogramowania zapewniający przetwarzanie i przechowywanie, a także wysyłanie i odbieranie danych przez sieci telekomunikacyjne w rozumieniu ustawy z 21 lipca 2000 r. – Prawo telekomunikacyjne³⁶.

Należy przyjąć, że wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej – przy wykonywaniu pracy regularnie poza zakładem pracy – powinno być rozumiane szeroko. Z przepisu art. 67⁵ §2 wynika, że telepracownik przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Współpraca osób lub organu, o których mowa w art. 31 k.p. (odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem) – art. 67¹⁰ §1 pkt 2 k.p. może się odbywać także za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę – za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie albo za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (art. 67¹⁴ §3 k.p.). Nie istnieją żadne przeszkody prawne, aby pracodawca dokonywał czynności kontrolnych dotyczących zwłaszcza wykonywania pracy przez telepracownika (art. 67¹⁴ §1 i §2 pkt 1 k.p.) za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

Z treści art. 67⁵ k.p. nie wynika, że praca przy użyciu środków komunikacji elektronicznej winna być dominującym elementem czasu pracy telepracownika. Zatem wydaje się, że przekazanie pracodawcy wyników pracy za pomocą środków komunikacji elektronicznej wypełnia już przesłankę z art. 67⁵ §1 k.p. dotyczącą wykorzystania środków komunikacji elektronicznej. Przyjąć jednak należy, że nie będzie telepracą w rozumieniu art. 67⁵ §1 k.p. praca wykonywana w ogóle bez wykorzystania środków komunikacji elektronicznej. Przepis ten wskazuje wyłącznie na środki komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisu o świadczeniu usług drogą elektroniczną, które należy wykorzystywać przy wykonywaniu pracy w warunkach telepracy.

Definicja telepracownika

Art. 67⁵ §2 k.p. stanowi, że telepracownik to pracownik, który wykonuje pracę:

- regularnie poza zakładem pracy,
- z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną,
- przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

³⁴ Dz. U. Nr 144, poz. 1204 z późn. zm.

³⁵ Por. trafne w tym przedmiocie uwagi A. Sobczyk, *Telepraca...*, s. 32-33.

³⁶ Dz. U. Nr 73, poz. 852 z późn. zm.

Z powyższego wynika, że definicja telepracy (art. 67⁵ §1 k.p.) i telepracownika (§2 tego przepisu) wzajemnie się determinują. Teza ta znajduje odzwierciedlenie w art. 67⁷ k.p., który traktuje telepracę jako pracę wykonywaną w warunkach określonych w art. 67⁵ k.p. Definiując pojęcie telepracownika w art. 67⁵ §2 k.p. zaakcentowano, że – pominiawszy warunki określone w §1 tego przepisu – przekazuje on pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Przepis wyraźnie pozostawia więc możliwość przekazywania pracodawcy wyników pracy - za pomocą środków, pominiawszy faks; może to być po prostu poczta czy też kurier. Warto w tym miejscu podkreślić, że ustawodawca w §2 posługuje się zwrotem „przekazuje” a nie „przesyła”. Przyjąć jednak należy, że w świetle przepisu art. 67⁵ §2 k.p. nie można być telepracownikiem, nie wykorzystując w ogóle środków komunikacji elektronicznej.

W literaturze przedmiotu wyrażono pogląd, że użycie przez ustawodawcę w art. 67⁵ §2 k.p. sformułowania „przekazuje wyniki pracy” zdaje się wskazywać, że przedmiotem telepracy jest praca wynikowa, tj. przybierająca postać udokumentowanego rezultatu. Udokumentowanie to może mieć postać zapisu elektronicznego (pliku, programu, bloga itp.) lub też dokumentu papierowego³⁷. Wedle tego poglądu, takie ujęcie przepisu zdaje się wykluczać wykonywanie w formie telepracy prac mających, co do zasady, charakter aktów staranności.

Wydaje się, że analizowane zagadnienie można ocenić także z innej perspektywy.

Po pierwsze, „przekazywanie wyników pracy”, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, jest jedną z trzech przesłanek definiujących telepracownika (art. 67⁵ §2 k.p.), zgodnie zaś z §1 tego przypisu nie jest cechą telepracy. Z kolei definicja telepracy w żaden sposób nie wyklucza wykonywania w formie telepracy prac mających, co do zasady, charakter aktów staranności, np.: akwizycji telefonicznej, informacji telefonicznej, badań ankietowych itp.

Po drugie, sformułowanie „przekazuje pracodawcy wyniki pracy” można także odczytywać w kontekście przyjętej wykładni w art. 22 k.p., gdzie „praca” rozumiana jest czynnościowo, jako powtarzalna w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, niebędąca więc jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową³⁸.

Zaakcentowanie natomiast w §2 art. 67⁵ k.p., że telepracownik przekazuje wyniki pracy pracodawcy, wynika z istoty stosunku pracy, bowiem zgodnie z art. 22 §1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się m.in. do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy³⁹. Telepracownik, stosując się zaś do poleceń pracodawcy, które dotyczą pracy (art. 100 §1 k.p.), może wysłać efekty swojej pracy we wskazane przez pracodawcę miejsce, np. do odbiorcy wykonanej przez telepracownika usługi czy też klienta pracodawcy.

³⁷ A. Sobczyk, *Telepraca...*, s. 34.

³⁸ W kontekście art. 67⁵ §1 k.p. podnosi się także, że to praca określona wymiarem zadań.

³⁹ Por. Interesujące w tym przedmiocie uwagi A. Sobczyka, *Telepraca...*, s. 35.

Zalety i wady telepracy

Wykonywanie pracy w warunkach telepracy pozwala na zmniejszenie kosztów, np. wynajmu powierzchni biurowej. Korzystna dla obu stron stosunku pracy jest możliwość zatrudnienia osób mieszkających w dużych odległościach od zakładu pracy, a także wysokiej klasy specjalistów, których zatrudnienie nie mogłoby nastąpić w przypadku konieczności wykonywania pracy w zakładzie pracy. Telepraca stanowi znakomitą szansę aktywizacji osób niepełnosprawnych. Umożliwia łączenie obowiązków rodzicielskich z pracą, zwłaszcza w świetle rozszerzenia uprawnień związanych z rodzicielstwem, a w szczególności zliberalizowania sposobu korzystania z tych uprawnień⁴⁰. Nie należy zapominać także o oszczędności czasu poświęconego na dojazd do pracy oraz wzroście wydajności.

W kontekście pozytywnym należy również postrzegać zwiększanie się liczby zawodów, w ramach których praca może być wykonywana w warunkach telepracy. Wiąże się to z pracami projektowymi, tworzeniem stron internetowych, aplikacji, obsługi e-commerce. Najbardziej przyjazny tej formie zatrudnienia jest sektor ICT. Telepracownikami najczęściej są księgowi, graficy, programiści, webmasterzy, copywriterzy, analitycy finansowi i tłumacze. Dużą popularnością telepraca cieszy się wśród grup zawodowych związanych z obrazem i dźwiękiem, działalnością marketingową oraz artystyczną⁴¹.

Telepraca ma charakter ponadlokalny, dlatego staje się potencjalną szansą zmniejszenia bezrobocia w najsilniej nim dotkniętych regionach. Może więc sprzyjać wyrównywaniu szans obszarów słabiej rozwiniętych, również przez ograniczenie migracji ze wsi i mniejszych miejscowości do dużych aglomeracji⁴². Jednocześnie telepraca może tworzyć i podtrzymywać zjawisko dysproporcji, ograniczać i hamować rozwój i karierę pracowniczą, zaś brak bezpośrednich kontaktów z innymi pracownikami może prowadzić do alienacji⁴³.

W tym kontekście należy jednak podkreślić, że Kodeks pracy zawiera przepisy, które mają zapobiegać powstawaniu wymienionych sytuacji. Art. 67¹⁵ §1 k.p. stanowi, że telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy. Regulacja ta w swoim brzmieniu zbliżona jest do treści art. 18^{3a} §1 k.p., będącego podstawową normą kodeksową w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu, który odnosi się do ogółu pracowników.

Z kolei art. 67¹⁶ k.p. stanowi, że pracodawca umożliwi telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kon-

⁴⁰ Ustawa z 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 675); Ustawa z 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. poz. 1028).

⁴¹ Por. M. Majewska, *Z dala od szefa, ale pod kontrolą*, Dziennik Gazeta Prawna, 4 marca 2014.

⁴² J. Mięcina, *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Warszawa 2013, s. 88.

⁴³ Tamże.

taktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Zgodnie zaś z treścią art. 67¹⁵ §2 k.p. pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.

Konstatując, przestrzeganie wyżej wymienionych przepisów powinno skutecznie zapobiegać negatywnym zjawiskom jakie mogą towarzyszyć wykonywaniu pracy w formie telepracy; wiele zależy również od rzeczywistych relacji pracodawca – pracownik jak i od zarządzania telepracą.

System zarządzania telepracownikami

Istotnym wyzwaniem dla pracodawców stosujących telepracę jest niewątpliwie stworzenie systemu sprawnego zarządzania telepracownikami. Wydaje się, iż dobrym rozwiązaniem jest scentralizowany system komunikacji. Platformy komunikacyjne, które dostępne są dla przedsiębiorców umożliwiają, na przykład informowanie o obecności i dyspozycyjności pracownika, poprzez wybranie przez niego jednego z dostępnych standardowo statusów: dostępny, na spotkaniu, na przerwie. Telepracownik na bieżąco powiadamia więc pracodawcę i współpracowników, kiedy można kierować do niego, np. telefony od klientów.

Na rynku dostępne są także programy monitorujące pracę pracowników. Najpopularniejsze z nich to Statlook, Oko szefa i NetVizor. Umożliwiają m.in. sprawdzenie aktualnie przeglądanych przez pracownika stron internetowych, dziennego wykresu odwiedzanym witryn czy czasu reakcji jego komputera. Przydatnymi rozwiązaniami są także wideokonferencje i kontakt telefoniczny z wykorzystaniem różnorodnych technologii.

Kontrola aktywności pracownika mieści się wprawdzie w uprawnieniach pracodawcy do kontrolowania wykonywanej przez niego pracy, jednak pracodawca pod żadnym pozorem nie może naruszać prawa pracownika do prywatności⁴⁴. Pracodawca jest więc zobligowany do poinformowania pracownika o możliwości prowadzenia tego typu kontroli, przed rozpoczęciem współpracy. Pracodawcy nie wolno wykorzystywać danych wprowadzonych przez telepracownika, np. w celu dostępu do kont bankowych czy portali społecznościowych. Nie ma też prawa czytać prywatnej korespondencji, nawet jeżeli pochodziła ze służbowej skrzynki pocztowej⁴⁵.

W świetle powyższego należy jednak zauważyć, że możliwości monitorowania pracy telepracownika, jakie stwarzają nowoczesne technologie, nie muszą być w pełni wykorzystywane, jeżeli strony stosunku pracy darzą się zaufaniem. Wówczas wystarczy

⁴⁴ Por. M. Majewska, *Zdala od szefa, ale pod kontrolą*, Dziennik Gazeta Prawna, 4 marca 2014.

⁴⁵ Tamże.

zastosować zadaniowy system czasu pracy uregulowany w art. 140 k.p.⁴⁶, którego istota polega na tym, że to pracownik decyduje o konkretnym czasie wykonania zadań⁴⁷.

Telepracownik zatem sam organizuje swój czas pracy (respektując warunki określone przez ustawodawstwo, układy zbiorowe i przepisy wewnętrzne firmy), ale jego obciążenie pracą i standardy efektywności powinny być ekwiwalentne w stosunku do porównywalnych pracowników świadczących pracę w siedzibie pracodawcy⁴⁸. W wyroku z 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007/5-7/69 Sąd Najwyższy stwierdził, że stosowanie systemu zadaniowego wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzył pracownikom zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p.⁴⁹.

Pracodawca koncentruje się na rezultatach, a nie na nadzorowaniu poszczególnych czynności lub kwestii obecności telepracownika w danym miejscu. Z punktu widzenia interesów pracodawcy, tak naprawdę nie ma większego znaczenia, czy w danym momencie pracownik spożywa posiłek, śpi, prowadzi konwersację ze znajomymi, czy też faktycznie wykonuje zadania. Dla pracodawcy istotny jest rezultat pracy oraz to, aby pracownik wykonał zadania w sposób prawidłowy i w określonym terminie. Kontrola pracy opiera

⁴⁶ K. Zakrzewska-Szczepańska, *Telepraca w Unii i Polsce*, Służba Pracownicza, 2006, nr 4, s. 10; A. Marek, *Miejsce wykonywania pracy...*, s. 12; M. Gersdorf, *Wybrane aspekty organizacji czasu pracy mobile worker*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2004, nr 8, s. 15 i nast.; B. Stanibuła, *Ewolucja zasad stosowania zadaniowego czasu pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2005, nr 8, s. 26 oraz tenże, *Przesłanki i tryby wprowadzenia zadaniowego czasu pracy*, Monitor Prawa Pracy, 2006, nr 12 s. 639. Por. także wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r. (I PK 377/03, OSNAPiUS), w którym SN stwierdził, że jeżeli umowa o pracę przewiduje, iż pracownik wykonuje pracę w zadaniowym systemie czasu pracy, to fakt ten nie będzie podlegał ocenie według kategorii, czy jest dla pracownika bardziej, czy mniej korzystny od podstawowego. Jest to bowiem inny system czasu pracy, a SN wyraził nawet pogląd, że ze względu na swoją elastyczność jest to z założenia system bardziej korzystny dla obu stron stosunku pracy. System zadaniowy może być w pewnych okolicznościach nieuzasadniony, ale nie może być analizowany poprzez kryterium poszkodowania pracownika. Fałszywe przeświadczenie o gorszym położeniu pracownika pracującego w systemie zadaniowym może wynikać z nieprawidłowego rozumienia istoty zadaniowego systemu czasu pracy.

⁴⁷ Przepracowany przez niego czas nie podlega więc rozliczeniu w ustalonym z góry okresie rozliczeniowym.

Dlatego nie ma obowiązku prowadzenia indywidualnej karty ewidencjonującej przepracowane godziny (art. 149 § 2 k.p.).

⁴⁸ K. Zakrzewska-Szczepańska, *Telepraca...*, s. 10. W. Masewicz wskazuje, że praca taka może być wykonywana poza normalnym rytmem pracy placówki zatrudnienia w zasadzie w dowolnej części doby, a zapotrzebowanie na pracę jest zmienne, zależne od wielu czynników. Zob. W. Masewicz, *Czas pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, Warszawa 1996, s. 71. Z kolei A. Nałęcz stwierdza, że w zadaniowym systemie ustalanie rozkładu czasu pracy jest niecelowe, a kontrola jego przestrzegania jest trudna bądź niemożliwa. W efekcie nie ustala się rozkładu czasu pracy i oddaje pracownikowi decyzje o organizacji rozkładu czasu pracy w ciągu dnia czy też tygodnia. Zob. A. Nałęcz, *Czas pracy. Wymiary, rozkłady, harmonogramy*. „Poradnik pracodawcy”, Gdańsk 1997, s. 70-72.

⁴⁹ Ważne jest także, że zakres zadań pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy w zadaniowym systemie czasu pracy musi być dostosowany proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy (por. wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., I PKN 526/98, OSNAPiUS 2000/4/147).

się na wynikach, polecenia – zamiast ustnie – wydawane są przez sieć, praca nie jest wykonywana na pokaz, lecz gdy jest rzeczywiście potrzebna⁵⁰. Pracownika należy bowiem uczyć samodzielności, gdyż tylko wtedy jego wkład pracy może być naprawdę twórczy oraz autokontroli, gdyż skuteczną metodą eliminacji błędów jest reagowanie na nie tam, gdzie powstają⁵¹.

Podsumowanie

Wykonywanie pracy w formie telepracy należy postrzegać w kontekście konieczności podwyższenia konkurencyjności gospodarki polskiej, widocznego zaangażowania w walkę z bezrobociem oraz konieczności dostosowywania regulacji prawnych do zmian technicznych zachodzących we współczesnym świecie.

Podjęta zaś próba analizy istoty telepracy wskazuje, że o istocie prawnej tej formy wykonywania pracy – rozstrzyga, co do zasady, art. 67⁵ k.p.

Streszczenie

Wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów o zatrudnianiu pracowników w formie telepracy nie miało na celu rozstrzygnięcia o charakterze prawnym stosunku, a jedynie uregulowanie szczególnych praw i obowiązków stron stosunku pracy, w ramach którego jest wykonywana praca w warunkach telepracy – określonych w art. 67⁵ k.p.

W konsekwencji istota telepracy sprowadza się do uelastyczenia miejsca wykonywania pracy. Z kolei wykonywanie regularnie pracy poza zakładem pracy (w zasadzie w dowolnym miejscu - uzgodnionym przez strony umowy o pracę) jest możliwe dzięki dynamicznemu rozwojowi nowoczesnych technologii (środków komunikacji elektronicznej).

Telepracę należy postrzegać jako szansę, a nie jako zagrożenie, wpisuje się bowiem w proces transformacji pracodawcy i pracownika oraz w istotę współczesnych wyzwań – charakteryzujących się nasilającymi się procesami globalizacyjnymi, rosnącą konkurencją i kształtowaniem się „społeczeństwa wiedzy”.

Słowa kluczowe: telepraca, telepracownik, środki komunikacji elektronicznej, miejsce pracy telepracownika, zadaniowy system czasu pracy

The essence of telework

Summary

The purpose of the inclusion of the regulations on employing workers in the form of telework in the Labor Code was only to regulate the special rights and obligations of the parties to work relationship, which specify the work performed within telework, described in art. 67⁵ of the Labor Code.

In consequence, the essence of telework is that it makes the workplace more flexible. On the other hand, regular performance of work outside the workplace (in principle, in any place agreed on by the parties to the employment contract) is possible thanks to dynamic development of advanced technologies (electronic communication media). Telework should be perceived as an opportunity rather than a threat, since it inscribes itself in the transformation process of the employer and employee

⁵⁰ Odmienne stanowisko w tym względzie prezentuje M. Gersdorf, zob. *Zatrudnianie pracowników...*, s. 10.

⁵¹ Por. A. J. Blikle, *Doktryna jakości*, www.firmyrodzinne.pl [dostęp: 10.04.2014].

as well as in the essence of present- day challenges brought about by increased globalization, growing competition and development of knowledge-based society.

Key words: telework, teleworker, means of electronic Communications, the teleworker's workplace