



Mateusz Hypiak

mgr

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

e-mail: mateusz.hypiak@kul.pl

ORCID: 0000-0003-3839-5899

OPEN ACCESS



Świadczenie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania – uwagi na tle ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu naukowego była eksploracja wątpliwości powstałych po przyjęciu przez prawodawcę nowej instytucji prawa pracy – polecenia wykonywania pracy poza miejscem jej stałego świadczenia – zawartej w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. Najpierw szczegółowej analizie poddano konstrukcję powyższego polecenia, następnie szczegółowo przeanalizowano wybrane zagadnienia problemowe, które ujawniły się w praktyce jej stosowania. Powyższy cel zrealizowano, posługując się wybranymi aktami normatywnymi oraz posiłkowo literaturą przedmiotu. W konkluzjach stwierdzono, że w związku z poleceniem pracy zdalnej na pracodawcach ciążyą szczególne obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które trzeba rozpatrywać z uwzględnieniem RODO. Zwrócono też uwagę na fakt, że krytycznym problemem w kontekście bhp i pracy zdalnej są wypadki przy pracy. Poruszono także kwestię zaburzeń w obszarze *work-life balance*. Wykazano również, że kwestią czasu jest zaimplementowanie do Kodeksu pracy instytucji polecenia wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania.

Słowa kluczowe: COVID-19, polecenie pracy zdalnej, bhp, *work-life balance*, prawo pracy

Wprowadzenie

Choroba COVID-19, która zasięgiem objęła niemal cały świat, zahamowała – szczególnie podczas tzw. pierwszej fali – niemal wszystkie sfery życia. Doprowadziło to do podjęcia szeroko zakrojonych działań, takich jak odwoływanie wydarzeń kulturalnych, sportowych, religijnych czy ograniczenie swobody przemieszczania się. Ich celem miało być powstrzymanie transmisji wirusa. Szczególne rozwiązania prawne nie ominęły obszaru prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, które zasadniczo ukierunkowano na zapewnienie ochrony życia i zdrowia pracowników. Ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych¹ (dalej: specustawa) wprowadzono możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej. Celem tego rozwiązania było stworzenie narzędzia, które umożliwi szybkie i odformalizowane ograniczenie kontaktów międzyludzkich w zakładach pracy². Praktyka pokazała, że podmioty uprawnione (zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym) często z takiej możliwości korzystały. Jednocześnie wiązało się to z wprowadzeniem nieznaną dotąd instytucji prawa pracy. Powszechne jej stosowanie w okresie pandemii stało się okazją do rozstrzygnięcia pojawiających się problemów i zebrania cennych doświadczeń. W ten sposób, po ewentualnych korektach redakcyjnych, polecenie wykonywania pracy zdalnej będzie mogło zostać zaimplementowane do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej: k.p.)³. Sytuacja epidemiologiczna jest na tyle skomplikowana i dynamiczna, że trudno wskazać enumeratywne wyliczenie wszystkich wątpliwości interpretacyjnych, tym bardziej że z biegiem czasu ujawniają się nowe stany faktyczne wymagające rozstrzygnięcia. Do najpopularniejszych można zaliczyć kwestie związane z wypadkami przy pracy, zwrotem kosztów od pracodawcy za podwyższone rachunki domowe czy problemy natury psychofizycznej związane z ograniczeniem kontaktów ze współpracownikami. Sytuacji na pewno nie ułatwia fakt, że nowe regulacje prawne zostały wprowadzone

1 Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. 2020 poz. 1842.

2 J. Zagrobelny, *Komentarz do art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Regulacje Covid-19 w prawie pracy. Komentarz*, Legalis 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1o6tok74r24f6.buhan.kul.pl/document-view.sea.m?documentId=mjxw62zogi3damrvhaydiojoobqxalrvgmzmtmzugq2a> (dostęp 8.01.2021).

3 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2020 r. poz. 1320 ze zm.

bez konsultacji społecznych⁴. Dlatego przedmiotem tego artykułu jest próba rozstrzygnięcia wątpliwości we wskazanych obszarach.

Charakterystyka uprawnienia do polecenia pracy zdalnej

Polecenie świadczenia pracy zdalnej poza miejscem pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za pracę reguluje art. 3 ust. 1 specustawy, który umiejscowiono na samym początku rozdziału 2 zatytułowanego „Przepisy szczegółowe”, obejmującego wszystkie najważniejsze regulacje dotyczące sytuacji epidemiologicznej w Polsce. Wydaje się więc, że spośród wielu sfer ludzkiego życia ustawodawca szczególnego zagrożenia epidemiologicznego upatruje w zakładach pracy, które mogą się stać ogniskami choroby.

W myśl wskazanego artykułu w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w czasie trzech miesięcy po ich odwołaniu w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)⁵. W literaturze zauważono, że możliwość kreowania nowego miejsca świadczenia pracy zdalnej może być rozumiana na dwa sposoby⁶. Pierwszy wynika z wykładni Państwowej Inspekcji Pracy, która stoi na stanowisku, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej również w innym miejscu niż dom pracownika⁷. Drugi sposób interpretacji utożsamia wykonywanie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania z pracą w domu, co wynika z uzasadnienia do omawianej regulacji⁸. W opinii autora należy opowiedzieć się za interpretacją, że pracownik podejmuje

4 M.J. Zieliński, *Szczególne rozwiązania w prawie pracy i prawie zabezpieczenia społecznego wprowadzone w związku z pandemią COVID-19. Zagadnienia ogólne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5, s. 17.

5 Polecenie to znajduje również zastosowanie do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (art. 3 ust. 2 specustawy).

6 J. Zagrobelny, op. cit.

7 Państwowa Inspekcja Pracy, *Praca zdalna – przeciwdziałanie COVID-19*, <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108610,praca-zdalna-przeciwdzialanie-covid-19.html> (dostęp 8.01. 2021).

8 Rządowy projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 1 marca 2020 r., RPU 2020 IX, poz. 265.

we wskazanym zakresie swobodną decyzję, którą ogranicza jedynie obowiązek dbania o dobro zakładu pracy⁹.

Zgodnie z ust. 3 wskazanego artykułu wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to jej rodzaj. W szczególności praca tego rodzaju może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych albo usług materialnych. Ustawodawca nie przesądza, w jaki sposób weryfikować wymienione przesłanki, więc swobodę w tym zakresie pozostawiono pracodawcy. Pewnym jednak ograniczeniem w korzystaniu z omawianej instytucji może być złożenie przez pracownika oświadczenia, że nie dysponuje on warunkami umożliwiającymi wykonywanie pracy w ten sposób. Wówczas pracodawca nie może polecić pracy poza miejscem jej świadczenia. Ustawa nie dookreśla również, jakie konkretnie umiejętności powinien mieć pracownik, żeby świadczyć taką pracę. Można jedynie stwierdzić, że nie są konieczne umiejętności specjalne, unikalne dla danego pracownika¹⁰. Trzeba więc uznać, że również ta kwestia pozostaje w gestii pracodawcy.

Pracę zdalną można polecić „na czas oznaczony”, a więc polecenie to powinno zawsze wskazywać jakąś datę końcową. *A contrario* polecenie pracy zdalnej na czas nieoznaczony będzie sprzeczne z prawem. Jednocześnie nie ma przeszkód ku temu, aby w miarę rozwoju sytuacji epidemiologicznej przedłużać termin pracy zdalnej. Decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca¹¹.

⁹ Zob. K. Schiffter, *Komentarz do art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, w: K. Szmida (red.), *Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Komentarz*, Legalis 2020, <https://sip-1legalis-1pl-106tok74r24f6.buhan.kul.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrwwg44danzoobqxlrvgmzmtmnzugq2a> (dostęp 8.01.2021).

¹⁰ J. Marciniak, *Praca zdalna*, LEX/el. 2020, <https://sip-1lex-1pl-10000198t0926.buhan.kul.pl/#/publication/470129558/marciniak-jaroslaw-praca-zdalna?keyword=marciniak%20praca%20zdalna&cm=SFIRST> (dostęp 13.12.2020).

¹¹ K.W. Baran, D. Książek, W. Witoszko, *Komentarz do art. 3 przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, w: K.W. Baran (red.), *Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0. Ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, WPK 2020, <https://sip-1lex-1pl-1000019k5063e.buhan.kul.pl/#/commentary/58782-9649/627089?tocHit=1&cm=RELATIONS> (dostęp 26.02.2021).

Artykuł 3 ust. 4 i 5 specustawy stanowią, że narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz jej obsługę logistyczną zapewnia pracodawca. Stwierdza się również, że pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, ale tylko pod warunkiem, że umożliwiałoby to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wskazane regulacje mają dwa zasadnicze cele. Pierwszym jest wyłączenie korzystania przez pracownika z prywatnego sprzętu do celów służbowych. Drugi cel jest ukierunkowany na ochronę i poszanowanie informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym danych osobowych. Jest to realizowane poprzez instalowanie na służbowych urządzeniach właściwych zabezpieczeń antywłamaniowych.

W myśl art. 3 ust. 6 i 7 specustawy na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności ich opis, a także datę oraz czas ich wykonania. Forma i częstotliwość sporządzania takiej ewidencji jest zależna od decyzji pracodawcy. Celem tej regulacji jest zapewnienie swoistej transparentności wypełnianych przez pracownika zadań, rozumianej jako aktywne i cykliczne zobowiązanie do raportowania (zwykle bezpośredniemu przełożonemu) efektów swojej pracy. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że niektórzy pracodawcy przekraczają swoje uprawnienia i dopuszczają się działań o charakterze bezprawnym, które niekiedy mogą prowadzić do naruszenia godności pracownika. Takim przykładem może być nałożenie obowiązku pracowania zdalnie z ciągle włączoną kamerą.

Artykuł 3 ust. 8 specustawy pozwala pracodawcy w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej. Może to nastąpić w dowolnej formie (mailowej, ustnej, telefonicznej), w tym w sposób dorozumiany. Pracownik w zasadzie nie może odmówić powrotu do pracy w zakładzie pracy¹², gdyż może się to wiązać z różnymi konsekwencjami, od kary porządkowej po wypowiedzenie stosunku pracy lub rozwiązanie go bez wypowiedzenia¹³.

12 Wyjątek przewiduje art. 210 § 1 i 2 k.p. Zob. K.W. Baran, D. Książek, W. Witoszko, op. cit.

13 Zob. ibidem.

Polecenia pracy zdalnej a obowiązki pracodawcy w zakresie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy

Spoczywający na pracodawcy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest solidnie ugruntowany w socjalnej sferze praw człowieka i korzysta z ochrony na szczeblu zarówno międzynarodowym (np. art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Społecznych, Gospodarczych i Kulturalnych), jak i krajowym (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP). W k.p. regulacja tego zagadnienia została umieszczona w rozdziale II. Zgodnie z art. 15 k.p., ustanawiającym jedną z podstawowych zasad prawa pracy, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Oznacza to więc, że jest to norma zasadnicza, o szczególnym, programowym znaczeniu, tzn. wyznaczającym kierunek wykładni prawa, jak również określającym granice i sposoby korzystania z przyznanых uprawnień. Nadto, że zgodnie z art. 94 ust. 4 k.p. podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zarówno przepisy art. 15 k.p., jak i 94 ust. 4 k.p. mają charakter ogólnikowy i są uszczegółowiane w innych regulacjach k.p., głównie w dziale dziesiątym k.p., w całości poświęconym bhp. Według ramowej dyspozycji z art. 207 § 1 zd. 1 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. W tym kontekście wątpliwości może budzić ewentualna odpowiedzialność pracodawcy, jeżeli praca jest świadczona z domu lub innego miejsca poza miejscem jej stałego wykonywania. Wykładnia literalna wskazuje, że odpowiedzialność w tym zakresie istnieje wyłącznie w zakładzie pracy. W literaturze występuje pogląd, do którego autor się przychylił, że pracodawca ma obowiązki w zakresie bhp niezależnie od tego, w jakim konkretnie miejscu praca jest świadczona¹⁴. Jeśli zatem pracownik zdalny ulegnie wypadkowi, do takiego zdarzenia należy zastosować odpowiednio ogólne przepisy w tym zakresie. Oznacza to obowiązek powołania zespołu powypadkowego, który nie później niż w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia o wypadku sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (§ 4 i 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy¹⁵).

14 L. Malkiewicz, P. Drożdż, *Wypadek przy pracy z punktu widzenia prawa i medycyny*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 2010, nr 6, s. 122.

15 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. Nr 105, poz. 870.

W sytuacji gdy brakuje świadków wypadku, zespół powypadkowy dokonuje oceny zdarzenia na podstawie oświadczenia pracownika oraz własnej analizy faktów.

W związku z wyjątkową sytuacją epidemiologiczną na pracodawcy spoczywają dwa obowiązki, których realizacji może się domagać pracownik. Pierwszym jest obowiązek informowania pracowników o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników (art. 2071 § 1 pkt. 1 k.p.), jak również o działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia tych zagrożeń (art. 2071 § 1 pkt. 2 k.p.). W przypadku ujawnienia, że jeden z pracowników zakładu pracy zachorował na COVID-19, obowiązek informacji można uznać za spełniony, kiedy pracodawca poinformuje pozostałych zatrudnionych o tym fakcie. W tym miejscu można postawić pytanie, czy na pracowniku ciąży prawny obowiązek poinformowania pracodawcy o zakażeniu. Na pewno nie da się go wywieść wprost z żadnych aktów normatywnych dotyczących COVID-19. Niezbędne jest więc zaczerpnięcie z regulacji k.p. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt. 3 k.p. pracownik jest w szczególności zobligowany do przestrzegania przepisów i zasad bhp, a ponadto do dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.). W orzecznictwie sądowym zauważono, że owo dbanie o dobro zakładu pracy stanowi szczególną zasadę lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymywania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody lub działań ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy¹⁶. Można więc stwierdzić, że powinien on poinformować pracodawcę o fakcie zakażenia.

Podkreślenia wymaga wątpliwość wynikająca z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE¹⁷ (dalej: RODO). Polecenie pracownikowi pracy zdalnej nie zwalnia pracodawcy

16 Z. Góral, *Komentarz do art. 100 k.p.*, w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II*, WPK 2020, <https://sip-1lex-1pl-10000198t0926.buhan.kul.pl/#/commentary/587329143/614374/baran-krzysztof-w-red-kodeks-pracy-komentarz-tom-i-art-1-113-wyd-v?cm=URELATIONS> (dostęp 13.12.2020).

17 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, Dz. Urz. UE. L. z 2016 r. nr 119, s. 1 ze zm.

od obowiązków wynikających z RODO¹⁸. W świetle art. 9 ust. 1 RODO informacja dotyczące zdrowia są szczególną kategorią danych osobowych i co do zasady zabronione jest ich przetwarzanie. Zatem wiadomość skierowana do pracowników o zakażeniu COVID-19 kogoś z zakładu pracy teoretycznie nie powinna zawierać imiennego wskazania pracownika. Niemniej w zasadzie nie jest możliwe ustalenie, kto z pracowników miał kontakt z zakażonym bez ujawnienia jego danych. Dlatego szczególnie cenne wydaje się stanowisko Europejskiej Rady Ochrony Danych Osobowych z 19 marca 2020 r., w którym stwierdzono, że „pracodawcy powinni informować pracowników o przypadkach COVID-19 i podejmować środki ochronne, ale nie powinni przekazywać więcej informacji niż jest to konieczne. Jeżeli konieczne jest ujawnienie nazwiska pracownika (pracowników), który jest zakażony wirusem (np. ze względów zapobiegawczych), i jeżeli zezwala na to prawo krajowe, należy takiego pracownika poinformować z wyprzedzeniem, a także zadbać o ochronę jego godności i nietykalności”¹⁹. Według art. 9 ust. 2 pkt. I RODO przetwarzanie szczególnej kategorii danych osobowych jest możliwe, jeżeli jest niezbędne ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi lub zapewnienie wysokich standardów jakości i bezpieczeństwa opieki zdrowotnej oraz produktów leczniczych bądź wyrobów medycznych, na podstawie prawa Unii albo prawa państwa członkowskiego, które przewidują odpowiednie, konkretne środki ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą, w szczególności tajemnicę zawodową. W związku z powyższym wydaje się, że pracodawca może ujawnić dane osobowe zakażonego pracownika, ale tylko, gdy jest to niezbędne do ograniczenia transmisji wirusa i zachowania zasad bhp w zakładzie pracy. Poza tym pracownicy mogą wejść w posiadanie informacji o zakażeniu jednego z członków załogi zakładu pracy niezależnie od woli pracodawcy. Stanie się tak, jeśli w ramach własnych procedur powiatowa stacja sanitarno-epidemiologiczna poinformuje o fakcie zakażenia osoby z zakładu pracy, które miały kontakt z zakażonym²⁰. Ponadto pracodawca nie powinien przetwarzać informacji dotyczących temperatury ciała

18 E. Jagiełło-Jaroszewska, *Ochrona danych osobowych a telepraca i praca zdalna*, w: D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu*, Legalis 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1o6tok74r2581.buhan.kul.pl/document-full.seam?documentId=mjxw62zogi3damrxgmytsmq#t-abs-tocarea> (dostęp 13.12.2020).

19 Oświadczenie w sprawie przetwarzania danych osobowych w kontekście pandemii COVID-19 przyjęte 19 marca 2020 r., https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/files/file1/edpb_statement_art_23gdpr_20200602_pl_1.pdf (dostęp 17.11.2020).

20 Sanepid przeprowadza z osobą zakażoną wywiad, z którego dowiaduje się, z kim kontaktowała się w ostatnim czasie.

pracownika, ponieważ dane te stanowią kategorię danych osobowych szczególnego rodzaju. Co więcej, trudno określić, na podstawie jakiego przepisu pracodawca miałby tego rodzaju czynności wykonywać²¹.

Drugi szczególnie obowiązek wynika z art. 207 § 2 pkt 3 k.p., w myśl którego pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany m.in. reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. Istotne dookreślenie i poszerzenie percepcji powyższej regulacji następuje w zestawieniu z art. 2376 § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Kreśląc więc na kanwie wyjątkowej sytuacji epidemiologicznej obraz zobowiązań pracodawcy związanych z bhp, trzeba skonstatować, że generalnym jego obowiązkiem powinno być takie zorganizowanie pracy, żeby między stanowiskami pracy odległość wynosiła minimum 1,5 metra. Naturalnie nic nie stoi na przeszkodzie wdrożenia także innych środków bezpieczeństwa (np. zachowania zasady, że w jednym pomieszczeniu przebywać może wyłącznie jedna osoba) uwzględniających rodzaj wykonywanej pracy, jak i stopień narażenia pracownika na zakażenie. Nadto pracodawca powinien zapewnić takie środki ochrony indywidualnej, które są niezbędne do ograniczenia transmisji koronawirusa. Definicja legalna środków ochrony osobistej została zamieszczona w § 2 pkt. 9 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy²², zgodnie z którym są to wszelkie środki noszone lub trzymane przez pracownika w celu jego ochrony przed jednym bądź większą liczbą zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych albo szkodliwych czynników w środowisku pracy, w tym również wszelkie akcesoria i dodatki przeznaczone do tego celu²³. W związku z COVID-19

21 M.J. Zieliński, op. cit., s. 12–13.

22 Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, t.j. Dz.U. 2003 Nr 169 poz. 1650 ze zm.

23 Jednocześnie w dalszej części definicji ustawodawca wylicza, że do środków ochrony osobistej nie zalicza się: zwykłej odzieży roboczej i mundurów, które nie są specjalnie przeznaczone do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika, środków ochrony indywidualnej używanych przez wojsko, policję i inne służby utrzymania porządku publicznego, wyposażenia

środki te mogą przykładowo obejmować przyłbice, maseczki, rękawiczki, dozowniki z płynem odkażającym czy kombinezony ochronne. W zasadzie ich katalog ma charakter otwarty. Precyzyjne określenie, jakimi środkami powinien dysponować pracownik w trakcie świadczenia pracy, należałoby uzależnić np. od charakteru wykonywanych zadań czy ilości kontaktów z innymi osobami. Powyższe rozważania są uzasadnione, ponieważ pracodawcy zwykle decydują się na hybrydową wersję *home office*, tzn. na rotacyjne planowanie pracy zdalnej tak, by część zespołu pozostawała w zakładzie pracy. Tej grupie pracowników także przysługują szczególne uprawnienia w zakresie bhp, o czym pracodawcy powinni pamiętać.

Roszczenia pracownika w związku ze świadczeniem pracy zdalnej

Wiele prawniczych koncepcji, które na etapie założeń wydają się projektodawcy zupełne, tzn. regulują wszystkie zagadnienia uznane za najważniejsze, po konfrontacji z praktyką jest obarczonych pewnymi uchybieniami. Tak też stało się z poleceniem wykonywania pracy zdalnej poza miejscem jej normalnego świadczenia. Ustawodawca uregulował tryb przejścia na pracę zdalną, ale pominął pewne kwestie, które zaczęli podnosić pracownicy. Wśród nich są np. wypadki przy pracy podczas wykonywania pracy zdalnej, podania o zwrot kosztów za zwiększone zużycie mediów czy roszczenia w związku z pogorszeniem stanu zdrowia psychicznego.

Jak zauważono we wstępie, specustawa nie reguluje kwestii wypadku przy pracy zdalnej. Dlatego niezbędne jest odwołanie do regulacji z ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych²⁴ (dalej: ustawa wypadkowa). Zgodnie z wymienionym aktem wypadkiem przy pracy jest 1) nagłe zdarzenie, 2) wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, 3) następujące w związku z pracą. Badanie dwóch pierwszych przesłanek następuje na zasadach dotychczasowych. Kłopotliwe może być wykazanie istnienia ostatniej przesłanki. Według ustawy wypadkowej związek wypadku z pracą zachodzi podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności bądź poleceń przełożonych; podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez

stosowanego przez służby pierwszej pomocy i ratownicze, środków ochrony indywidualnej stosowanych na podstawie przepisów Prawa o ruchu drogowym, wyposażenia sportowego, środków służących do samoobrony lub do odstraszenia, przenośnych urządzeń do wykrywania oraz sygnalizowania zagrożeń i naruszania porządku publicznego.

²⁴ Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, t.j. Dz.U. 2019 poz. 1205 ze zm.

polecenia; w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy (art. 3 ust. 1 pkt. 1–3 ustawy wypadkowej). Przesłanki te mają charakter alternatywny, a nie kumulatywny, tzn. wystarczy, że spełniona zostanie jedna z nich²⁵.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego doprecyzowuje, że ww. związek wypadku z pracą musi mieć charakter czasowy, przestrzenny i funkcjonalny. Charakter czasowy polega na tym, że zdarzenie powinno nastąpić albo w czasie wykonywania przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, ewentualnie w czasie wykonywania czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia bądź w związku z wykonywaniem tych czynności, albo w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Funkcjonalny związek zdarzenia z pracą wyraża się w tym, że zdarzenie powinno nastąpić w czasie lub w związku z wykonywaniem przez pracownika określonych czynności, a mianowicie „zwykłych czynności lub poleceń przełożonych”, „czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia”, a także „w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy”. Wreszcie przestrzenny związek zdarzenia z pracą polega na tym, że następuje ono w miejscu, które jest albo miejscem wykonywania czynności służbowych (z reguły jest to zakład pracy), albo miejscem na „drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy”²⁶.

Jest bezsporne, że wypadkiem przy pracy jest zdarzenie, które wydarzyło się w zakładzie pracy, w godzinach pracy i w związku z realizacją czynności służbowych. Na kanwie regulacji specustawy wątpliwości mogą budzić sytuacje, kiedy wypadek następuje podczas przerwy w świadczeniu pracy. W opinii doktryny taki wypadek może nastąpić w dowolnym miejscu i czasie, jeżeli pozostaje w relacji z rodzajem pełnionej pracy, jak również czynności podejmowanych w interesie pracodawcy, choćby nie były one obowiązkami pracownika²⁷. Nie każda więc przerwa w pracy doprowadzi do zerwania związku z pracą, ponieważ zasadnicze znaczenie ma cel, któremu ma ona służyć. Do zerwania nie dojdzie, jeśli przerwa ma funkcjonalny związek z pracą. W szczególności w związku z pracą pozostaną przerwy pracownika zdalnego powiązane np. z przemieszczaniem się po mieszkaniu oraz spożywaniem płynów i posiłków. Żadna z tych przesłanek nie powinna budzić wątpliwości, ponieważ powszechne jest przemieszczanie się po zakładzie pracy

25 L. Malkiewicz, P. Drożdż, op. cit., s. 128.

26 Wyrok SN z 16 września 2009 r., I UK 105/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 131.

27 Z. Salwa, *Pojęcie wypadku przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, z. 3, s. 18.

w trakcie świadczenia pracy, jak również codziennością jest spożywanie przygotowanego wcześniej posiłku w pokoju socjalnym. Trudno jednak mówić o zachowaniu związku z pracą w sytuacji, kiedy pracownik zdalny przygotowuje obiad dla całej rodziny. Oczywiście przerwanie związku z pracą nastąpi też, gdy pracownik w godzinach pracy załatwia sprawy prywatne, udaje się na zakupy czy spotyka się towarzysko. Taką konkluzję potwierdził Sąd Najwyższy, stwierdzając, że przerwa w świadczeniu pracy (wykonywaniu zwykłych czynności pracowniczych) podjęta w celach prywatnych, niezwiązanych ze świadczeniem pracy, oznacza zerwanie związku z pracą, a tym samym zdarzenie, które zaistniało w czasie takiej przerwy, nie może być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy²⁸. Wydaje się więc, że pracownik zdalny będzie mógł żądać przyznania świadczeń określonych w ustawie wypadkowej tylko wówczas, kiedy związek z pracą będzie zachowany, co nie wyklucza krótkotrwałych przerw, zasadniczo nieukierunkowanych na realizację zadań pracowniczych, ale pośrednio temu służących.

O ile powyższe wątpliwości da się rozstrzygnąć na gruncie przepisów kodeksowego i pozakodeksowego prawa pracy, o tyle pytanie, w jaki sposób ustosunkować się do wniosków pracowników o wypłatę ryczałtu za podwyższone koszty za prąd, wodę itp., jest – jak się wydaje – całkowicie poza zakresem tej gałęzi prawa. W teorii można się posłużyć wnioskowaniem *per analogiam* i zastosować rozwiązanie dotyczące telepracowników z art. 6711 § 3 k.p., według którego telepracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu, regulaminie telepracy lub w umowie z telepracownikiem, a przy ustalaniu jego wysokości należy wziąć pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe. Wspomniany przepis ma jednak raczej charakter *lex generalis* względem polecenia pracy zdalnej (*lex specialis*). Z tego też powodu posiłkowanie się regulacją obowiązującą w zakresie telepracowników nie wydaje się właściwe²⁹. Pewnym rozwiązaniem tej kwestii może być opracowanie uśrednionej tabeli ryczałtów uwzględniającej liczbę dni pracy z domu. Jednocześnie takie podejście powinno w elastyczny sposób uwzględniać także sytuacje atypowe, tj. prowadzące do znacznie wyższych lub niższych kosztów opłat.

Wykonywanie pracy w ramach *home office* stwarza niebezpieczeństwo nie tylko w powyższych sferach, lecz także w obszarze *work-life balance*, czego konsekwencjami mogą być problemy natury psychofizycznej. Problem ten został dostrzeżony zarówno w skali lokalnej, jak i na arenie międzynarodowej. Specjalny raport ONZ

28 Wyrok SN z 23 kwietnia 1999 r., II UKN 630/98.

29 L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, s. 208.

pt. *COVID-19 and the Need for Action on Mental Health* stwierdza, że wysoki poziom zdrowia psychicznego jest kluczowy dla funkcjonowania społeczeństwa, które w związku z epidemią koronawirusa obecnie doświadcza dużych dolegliwości w tym zakresie. Zdaniem ONZ w obrębie zdrowia psychicznego rekomendować należy podjęcie następującej kategorii działań: zmierzających do promocji, ochrony i wsparcia, zapewniających szeroki dostęp do profesjonalnego wsparcia psychicznego, ukierunkowanych na budowę kompleksowego systemu wsparcia w przyszłości. Równoległe ONZ aktywizuje swoje agendy i organizacje wyspecjalizowane do podjęcia przedmiotowego tematu. Podmioty te zostały zobowiązane do opracowania ich własnych rekomendacji i zobowiązań w omawianym zakresie³⁰. Międzynarodowa Organizacja Pracy swoje konkluzje przedstawiła w raporcie *Managing work-related risks during the COVID-19 pandemic*³¹. Jego autorzy zauważają, że osoby pracujące zdalnie szczególnie narażone są na specyficzne ryzyko psychospołeczne, takie jak izolacja, zatarcie granic między pracą a rodziną, przemoc domową i wiele innych. Stwierdzają także, że organizacja życia w ramach *home office* może być bardzo trudna, zwłaszcza w przypadku dzielenia pomieszczenia domowego z partnerem, dziećmi czy innymi współlokatorami. Dlatego MOP, w porozumieniu z pracownikami i ich przedstawicielami, przedstawiła czynności, które mogłyby zostać podjęte w celu przeciwdziałania negatywnym następstwom psychospołecznym spowodowanym przez COVID-19. W szczególności wskazano, że mogą to być działania obejmujące: politykę kadrową promującą elastyczne podejście do czasu pracy, umożliwiającą pracownikom odstąpienie od pracy w określonych godzinach, które pracownik mógłby przeznaczyć na odpoczynek i czynności z życia rodzinnego, przykładanie większej wagi do jakości pracy zamiast do jej ilości, klarowne przedstawianie pracownikom oczekiwanych rezultatów ich pracy, kładzenie nacisku na zwiększenie produktywności w ciągu dnia, zamiast wydłużania dnia roboczego³².

W związku z powyższym pracodawcy powinni dołożyć szczególnej staranności, żeby proces świadczenia pracy z domu miał jak najmniejszy wpływ na komfort i warunki pracy oraz by pracownik w dalszym ciągu czuł więź z zespołem. Według autora powinno utrzymać się te standardy pracy, które mogą zostać przeniesione

30 United Nations, *Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health*, <https://unsdg.un.org/resources/policy-brief-covid-19-and-need-action-mental-health> (dostęp 4.12.2020).

31 International Labour Organization, *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm (dostęp 12.12.2020).

32 Ibidem, s. 19.

na kontakty na odległość. Przykładowo należałoby w dalszym ciągu zezwalać na podnoszenie kwalifikacji poprzez dostęp do szkoleń³³, przeprowadzanie okresowych ocen pracowniczych, organizowanie cyklicznych wideokonferencji. Szczególnie dwie ostatnie aktywności powinny być bardzo pomocne, ponieważ stanowią sposobność do omówienia spraw służbowych, ale równocześnie też mogą być substytutem spotkań towarzyskich. Należy się też opowiedzieć za stanowiskiem, że pracownik raczej nie może się domagać rekompensaty od pracodawcy w sferze naruszeń *work-life balance*, gdyż zaburzenia w omawianym zakresie mogą mieć wieloaspektowe (i niekoniecznie związane z samą pracą) podłoża.

Wnioski

Przedmiotowy artykuł został w całości poświęcony względnie nieznanemu dotąd instytucji prawa pracy, czyli poleceniu wykonywania pracy poza miejscem jej stałego świadczenia.

Najpierw w sposób ogólny scharakteryzowano konstrukcję normatywną polecenia wykonywania pracy zdalnej, a następnie przystąpiono do szczegółowej i wielogłęziowej analizy problemów, które powstały na kanwie praktyki. Przede wszystkim uwagę zwrócono na szczególną, nietypową warstwę praw i zobowiązań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Na pracodawcy spoczywa ważny obowiązek informowania o zakażeniu COVID-19 jednego z pracowników zakładu pracy. Ważne, by informacja ta była przekazana z zachowaniem reguł RODO. Ponadto pracodawca ma swoiste zobowiązania, które powinny uwzględniać osiągnięcia nauki i techniki. Dotyczy to głównie tej grupy pracowników, która w danym momencie świadczy pracę w zakładzie pracy. Takie osoby należy wyposażyć w odpowiednie, adekwatne do charakteru pracy środki ochrony osobistej.

Następną część pracy poświęcono ewentualnym roszczeniom pracowniczym wynikającym z *home office*. Szczególnie krytycznym zagadnieniem w tym obszarze są wypadki przy pracy zdalnej. Zasadniczo można stwierdzić, że aktualny stan prawny dopuszcza możliwość wystąpienia wypadku przy pracy, który ma miejsce np. w domu pracownika. Bardziej skomplikowane jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy taki wypadek może mieć miejsce podczas przerwy w świadczeniu pracy. W trakcie analizy ustalono, że pracownik zdalny może żądać przyznania świadczeń określonych w ustawie wypadkowej, ale tylko wówczas, kiedy związek z pracą podczas przerwy jest zachowany. Jednocześnie sprecyzowano, że przerwy

³³ Realizowanych w formule online.

te powinny mieć charakter krótkotrwały. Bezpośrednio nie muszą one być ukierunkowane na realizację zadań pracowniczych, ale pośrednio powinny temu służyć.

W ostatnim fragmencie artykułu skupiono się na szkodliwych skutkach polecenia wykonywania pracy zdalnej poza miejscem jej stałego wykonywania. Wskazano, że największą negatywną konsekwencją jest zaburzenie w obszarze *work-life balance*. Zauważono również wkład ONZ i MOP w niwelowanie negatywnych skutków tego zjawiska. Stwierdzono także, że pracownicy nie mogą się ubiegać o odszkodowania w przypadku negatywnych następstw psychofizycznych, ponieważ trudno jest udowodnić, iż ich źródłem jest praca zdalna.

Warto mieć też na względzie, że obecnie polecenie wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania jest osadzone wyłącznie w specustawie, ale wydaje się, że kwestią czasu jest zaimplementowanie przez prawodawcę stosownej regulacji do k.p.

Bibliografia

- Baran K.W., Książek D., Witoszko W., *Komentarz do art. 3 przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, w: K.W. Baran (red.), *Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0. Ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19, Komentarz*, WPK 2020, <https://sip-1lex-1pl-1000019k5063e.buhan.kul.pl/#/commentary/587829649/627089?toCHit=1&cm=RELATIONS> (dostęp 26.02.2021).
- Góral Z., *Komentarz do art. 100 k.p.*, w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II*, WPK 2020, <https://sip-1lex-1pl-10000198t0926.buhan.kul.pl/#/commentary/587329143/614374/baran-krzysztof-w-red-kodeks-pracy-komentarz-tom-i-art-1-113-wyd-v?cm=URELATIONS> (dostęp 13.12.2020).
- International Labour Organization, *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang-en/index.htm (dostęp 12.12.2020).
- Jagiello-Jaroszewska E., *Ochrona danych osobowych a telepraca i praca zdalna*, w: D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu*, Legalis 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1o6tok74r2581.buhan.kul.pl/document-full.seam?documentId=mjxw62zogi3damrxgmytsmq#tabs-tocarea> (dostęp 13.12.2020).
- Malkiewicz L., Drożdż P., *Wypadek przy pracy z punktu widzenia prawa i medycyny*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 2010, nr 6.

- Marciniak J., *Praca zdalna*, LEX/el. 2020, <https://sip-1lex-1pl-10000198t0926.buhan.kul.pl/#/publication/470129558/marciniak-jaroslaw-praca-zdalna?keyword=marciniak%20praca%20zdalna&cm=SFIRST> (dostęp 13.12.2020).
- Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006.
- Oświadczenie w sprawie przetwarzania danych osobowych w kontekście pandemii COVID-19 przyjęte 19 marca 2020 r., https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/files/file1/edpb_statement_art_23gdpr_20200602_pl_1.pdf (dostęp 17.11.2020).
- Państwowa Inspekcja Pracy, *Praca zdalna – przeciwdziałanie COVID-19*, <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108610,praca-zdalna-przeciwdzialanie-covid-19.html> (dostęp 8.01.2021).
- Salwa Z., *Pojęcie wypadku przy pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, z. 3.
- Schiffter K., *Komentarz do art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, w: K. Szmid (red.), *Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Komentarz*, Legalis 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1o6tok74r24f6.buhan.kul.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrwg44danzoobqxlrvgmtmznzugq2a> (dostęp 8.01.2021).
- United Nations, *Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health*, <https://unsdg.un.org/resources/policy-brief-covid-19-and-need-action-mental-health> (dostęp 4.12.2020).
- Zieliński M.J., *Szczególne rozwiązania w prawie pracy i prawie zabezpieczenia społecznego wprowadzone w związku z pandemią COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 5.
- Zagrobelny J., *Komentarz do art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Regulacje Covid-19 w prawie pracy. Komentarz*, Legalis 2020, <https://sip-1legalis-1pl-1o6tok74r24f6.buhan.kul.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3damrwhaydiojoobqxlrvgmtmznzugq2a> (dostęp 8.01.2021).

Performance of work outside the permanent workplace – comments in the context of the Act of 2 March 2020 on special solutions related to the prevention, counteracting and combating of COVID-19

Abstract

The purpose of this article is to explore the doubts raised after the legislator's adoption of a new labour law measure in the Act of 2 March 2020 on special solutions related to the prevention, counteracting and combating of COVID-19 – the order to perform work outside the permanent workplace. First, a detailed analysis of said order is presented, followed by an examination of practical problematic issues in applying the law. Selected normative acts and relevant literature are reviewed to this end. It is ultimately concluded that employers need to consider specific health and safety obligations and GDPR when ordering remote working. It is also highlighted that work-related accidents are a critical problem in the context of health and safety regulations and remote work. The issue of disrupting the work-life balance is discussed, too. The article also demonstrates that the introduction of the order to perform work outside the permanent workplace into the Labour Code is a matter of time.

Keywords: COVID-19, labour law, GDPR, work-life balance, order to perform work outside the permanent workplace

CYTOWANIE

Hypiak M., *Świadczenie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania – uwagi na tle ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19*, „Acta Iuris Stetinensis” 2021, nr 4 (vol. 36), 27–43, DOI: 10.18276/ais.2021.36-02.