



Paulina Nyrka

Akademia Nauk Stosowanych w Raciborzu

WPŁYW PRACY ZDALNEJ NA ORGANIZACJĘ I JEJ PRACOWNIKÓW

Streszczenie (abstrakt): Historia pracy zdalnej ukazuje jej rozwój od czasów historycznych do współczesności, podkreślając kluczowe zmiany społeczno-gospodarcze. W artykule porównano także pojęcia pracy zdalnej i telepracy, wyjaśniając ich różnice i zastosowania. Różne formy pracy zdalnej, takie jak praca domowa, zdalne biura, praca mobilna, zmienna i *ad hoc*, zostały opisane z przykładami ich zastosowań. Pandemia COVID-19 znacząco wpłynęła na popularyzację pracy zdalnej, wprowadzając istotne zmiany społeczne i organizacyjne. W kontekście RODO omówiono ochronę danych osobowych w pracy zdalnej, podkreślając konieczność zachowania bezpieczeństwa. Prawa pracowników w tym modelu obejmują godziwe warunki pracy, czas pracy, odpoczynek i równe traktowanie. Artykuł analizuje również zalety i wady pracy zdalnej, takie jak elastyczność i oszczędność czasu oraz wyzwania, jak izolacja społeczna. Rola Państwowej Inspekcji Pracy obejmuje nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących pracy zdalnej. Na koniec omówiono technologie wspierające pracę zdalną, takie jak oprogramowanie i platformy komunikacji, które są kluczowe dla efektywności i współpracy w tym modelu pracy.

Słowa kluczowe: praca zdalna, pandemia, RODO, Państwowa Inspekcja pracy

THE IMPACT OF REMOTE WORK ON THE ORGANIZATION AND ITS EMPLOYEES

Abstract: The history of remote work shows its development from historical times to the present, highlighting key socio-economic changes. The article also compares the concepts of remote work and telework, explaining their differences and applications. Various forms of remote work, such as home work, remote offices, mobile, variable and ad hoc work, are described with examples of their applications. The COVID-19 pandemic has significantly influenced the popularization of remote work, introducing significant social and organizational changes. In the context of the GDPR, the protection of personal data in remote work was discussed, emphasizing the need to maintain security. Employee rights in this model include decent working conditions, working time, rest and equal treatment. The article also analyzes the advantages and disadvantages of remote work, such as flexibility and time saving, and challenges such as social isolation. The role of the National Labor Inspectorate includes supervision over compliance with regulations regarding remote work. Finally, technologies supporting remote work, such as software and communication platforms, which are key to efficiency and cooperation in this work model, are discussed.

Keywords: remote work, pandemic, GDPR, National Labor Inspectorate

Wstęp

W obliczu dynamicznego rozwoju technologii oraz zmieniających się potrzeb organizacyjnych, praca zdalna stała się integralnym elementem współczesnego rynku pracy. Dzięki nowoczesnym technologiom komunikacyjnym pracownicy mogą wykonywać swoje obowiązki spoza tradycyjnego biura, co prowadzi do powstawania nowych modeli pracy i rewolucji w jej organizacji. Celem niniejszej analizy jest zbadanie zjawiska pracy zdalnej oraz jej wpływu na organizacje i pracowników. W artykule omówione zostaną kluczowe aspekty pracy zdalnej, w tym jej historia, formy, wpływ pandemii COVID-19, a także zalety, wady oraz związane z nią wyzwania. Szczególna uwaga zostanie poświęcona regulacjom prawnym, ochronie danych osobowych oraz technologiom wspierającym tę formę pracy. Analiza pozwoli lepiej zrozumieć, jak optymalnie wykorzystać pracę zdalną w organizacjach.

Historia pracy zdalnej

Praca zdalna pozwala wykonywać obowiązki poza biurem dzięki technologii komunikacyjnej, oferując elastyczność czasu i miejsca pracy. Kluczowe jest ustalenie z pracodawcą harmonogramu, zadań i metod komunikacji. Korzyści obejmują oszczędność czasu i kosztów dojazdu oraz lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a dla firm niższe koszty operacyjne i dostęp do szerszej puli talentów. Wyzwaniem pozostaje skuteczna komunikacja, nadzór nad pracą i bezpieczeństwo danych, co wymaga odpowiednich narzędzi i polityk¹. Praca zdalna ma swoje początki w latach 60/70., kiedy to w Europie pojawił się termin „telepraca”, a w USA Jack Nilles wprowadził pojęcie „pracy zdalnej” (*telecommuting*). W 1973 roku Nilles przeprowadził pierwszą próbę wdrożenia tego modelu pracy. Inspiracją były pytania o to, dlaczego ludzie mogą dotrzeć na Księżyc, ale nie unikają korków ulicznych oraz czy wszyscy muszą pracować w biurze, skoro istnieje technologia umożliwiająca pracę zdalną. Wzrost cen paliw i kryzys energetyczny skłoniły do poszukiwania bardziej ekologicznych rozwiązań. W odpowiedzi na te wyzwania rząd USA zaczął finansować pilotażowe programy *telecommuting*, co zapoczątkowało rozwój tej koncepcji². Pierwszą firmą w Europie, która wdrożyła telepracę, była brytyjska firma programistyczna F. International, która w latach sześćdziesiątych XX wieku zaczęła zatrudniać kobiety do pracy w domach, co miało pozwolić im na łączenie aktywności zawodowej z opieką nad dziećmi³. Praca zdalna stała się innowacyjną odpowiedzią na wyzwania związane z równouprawnieniem płci, umożliwiając kobietom rozwój zawodowy, pozostając jednocześnie w roli matek. W 1982 roku firma American Express uruchomiła program „Project Homebond”, promujący telepracę i równe szanse zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych. Program ten wspierał włączenie społeczne i elastyczność pracy. W latach 90. rozwój technologii i komunikacji przyspieszył wzrost telepracy, a przedsiębiorstwa zaczęły dostrzegać jej potencjał. Praca zdalna stawała się coraz bardziej powszechna, zmieniając

¹ Definicja pracy zdalnej <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna> [dostęp: 08.11.2023].

² J.M. Nilles, *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Warszawa 2003, s. 21.

³ *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, (red.) N. Mędrala, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2021, s. 14.

tradycyjne modele zatrudnienia i oferując nowe możliwości dla pracowników i pracodawców⁴. Telepraca, będąca wynikiem globalnych zmian gospodarczych, zyskała rosnącą popularność na świecie. Komisja Europejska podkreśliła znaczenie telepracy dla wzrostu konkurencyjności, pokazując jej wpływ na wyzwania ekonomiczne i potrzebę elastycznych modeli pracy. Nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej opierają się na zasadach telepracy, której przepisy zostały uchylone. Ustawodawca dostosował przepisy w sposób przemyślny, aby precyzyjnie uregulować tę formę pracy. Praca zdalna i telepraca mają wiele podobieństw, a nowe regulacje można traktować jako drugie podejście do uregulowania tego samego zjawiska, które wcześniej próbowano określić za pomocą mniej precyzyjnego pojęcia telepracy⁵. Praca zdalna w sytuacjach kryzysowych, takich jak stan nadzwyczajny czy epidemia, może być kluczowym narzędziem zapewniającym ciągłość działalności firmy. Umożliwia pracownikom kontynuowanie pracy bez konieczności obecności w biurze, co pozwala pracodawcom minimalizować negatywne skutki kryzysów. Dla pracowników oznacza to stabilność zatrudnienia i bezpieczeństwo⁶.

Telepraca a praca zdalna

Telepraca, zgodnie z Kodeksem pracy, to regularne wykonywanie obowiązków poza tradycyjnym miejscem pracy z użyciem komunikacji elektronicznej. Telepracownik przekazywał efekty swojej pracy głównie za pomocą e-maila. W przeciwieństwie do telepracy, praca zdalna jest bardziej elastyczna i nie wymaga przekazywania wyników pracy przez elektronikę, co daje większą swobodę w jej wykonywaniu⁷. W polskim prawie pracy telepraca była uregulowana w artykule 67 Kodeksu pracy, jednak wskutek nowelizacji przepisy zostały wycofane⁸. Telepraca, regulowana przez Kodeks pracy, miała trzy kluczowe cechy. Pierwszą było wykorzystanie technologii telekomunikacyjnych i informatycznych, co umożliwiało zdalne przekazywanie wyników pracy. Drugą cechą była regularność i powtarzalność zadań, co oznaczało, że telepraca była systematyczna, a nie sporadyczna. Ostatnią cechą było wykonywanie pracy poza tradycyjnym miejscem pracy, które mogło być wskazane przez pracodawcę, np. w domu pracownika lub w innym odpowiednim miejscu⁹. Różnorodność form telepracy, ewoluujących z postępem technologicznym, obejmuje kilka modeli:

⁴ B. Szluz, *Telepraca – nowoczesna, elastyczna forma zatrudnienia organizacji pracy – szansa czy zagrożenie?*, „Modern Management Review” 2013, nr 4, s. 255.

⁵ A. Prusik, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*, Wolters Kluwer, Warszawa 2023, s. 19-20.

⁶ A. Dolot, *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „e-mentor” 2020, nr 1(83), s. 38.

⁷ Ł. Prasolek A. Kiełbratowska, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO* [w:] *Pomoc dla pracodawcy w sprawach pracowniczych w dobie kryzysu : tarcza antykryzysowa, prawo pracy, RODO, ZUS, PIT*, (red.) Ł. Prasolek, C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 10.

⁸ Różnice pracy <https://betterworkplace.pl/blog/telepraca-a-praca-zdalna-jakie-sa-roznice/> [dostęp: 13.11.2023].

⁹ A. Huras, *Telepraca jako nietypowa forma wykonywania pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr 3, s. 174.

1. Telepraca domowa: Pracownik wykonuje obowiązki w domu, wykorzystując komputer i telefon, co pozwala na elastyczny harmonogram i większą autonomię.
2. Telepraca w zdalnych biurach: Przestrzenie takie jak telecentra oferują dogodne warunki pracy zdalnej, znajdując się blisko miejsca zamieszkania pracownika.
3. Telepraca mobilna: Pracownicy przemieszczają się w celu realizacji zadań, pracując m.in. w środkach transportu, hotelach, poza siedzibą pracodawcy.
4. Telepraca zmienna: Częściowa praca w zakładzie pracy, częściowa w domu, dostosowana do indywidualnych potrzeb pracownika.
5. Telepraca ad hoc: Sporadyczna praca w domu z powodu specyficznych potrzeb, np. remontu biura lub opieki nad bliskimi¹⁰.

Najczęściej praktykowaną formą telepracy była praca wykonywana w pełni w domu, przy użyciu technologii informatycznych, często w formie tzw. domowego biura. Wyróżnia się kilka organizacyjnych form telepracy w domu:

1. Telepraca na rzecz jednego pracodawcy: Pracownik wykonuje obowiązki wyłącznie dla jednego pracodawcy.
2. Telepraca dla kilku pracodawców: Często stosowana przez osoby pracujące na zasadzie wolnych zawodów.
3. Telepraca częściowo w domu, częściowo w siedzibie firmy: Model łączący pracę w biurze i w domu¹¹.

Nowelizacja Kodeksu Pracy, wprowadzona w kwietniu 2023 r., miała na celu uporządkowanie przepisów dotyczących pracy zdalnej, w tym telepracy, aby zwiększyć ich klarowność i efektywność. Przepisy dotyczące telepracy zostały wycofane 7 kwietnia 2023 r., a pracodawcy, którzy stosowali umowy o telepracę, musieli dostosować się do nowych regulacji do 7 października 2023 r. Nowe przepisy miały także na celu zapewnienie pracownikom dobrych warunków pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, dostarczenia niezbędnego sprzętu oraz wsparcia technicznego¹². Praca zdalna została po raz pierwszy uregulowana w ramach pierwszej tarczy antykryzysowej. Kodeks pracy nie zawierał szczegółowych regulacji dotyczących pracy zdalnej, jedynie przewidywał możliwość telepracy, która jest podobna, ale nie tożsama z pracą zdalną. Inicjatywa w zakresie pracy zdalnej leży po stronie pracodawcy, który decyduje, czy zleci pracownikowi tę formę pracy. Pracownik może jedynie złożyć wniosek o możliwość pracy zdalnej, jednak nie ma to charakteru wiążącego dla pracodawcy¹³. Zmiany w przepisach dotyczących telepracy, które weszły w życie w kwietniu 2023 roku, wprowadziły okres przejściowy dla pracodawców, którzy chcą kontynuować telepracę na dotychczasowych zasadach. Warunkiem jest, aby zasady telepracy były wcześniej określone w porozumieniu z organizacją związkową

¹⁰ A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 18-19.

¹¹ B. Szluz, *Telepraca – Nowoczesna, elastyczna...*, op. cit., s. 256.

¹² Różnice pracy <https://betterworkplace.pl/blog/telepraca-a-praca-zdalna-jakie-sa-roznice/> [dostęp: 13.11.2023].

¹³ Formy telepracy <https://www.gofin.pl/firma/17,2,119,201933,covid-19-swiadczenie-pracy-w-formie-tele-pracy-i-pracy-zdalnej.html> [dostęp: 13.11.2023].

lub regulaminie telepracy. Ponadto, jeśli telepraca była wynikiem wniosku pracownika, mogła być kontynuowana maksymalnie przez 6 miesięcy od wejścia w życie nowych przepisów. Do 7 października 2023 roku pracodawcy musieli dostosować regulacje wewnętrzne do nowych przepisów dotyczących pracy zdalnej. W ramach tego dostosowania, pracodawcy mogli wybrać jedną z trzech opcji organizacji pracy¹⁴. Praca zdalna jest ustalana przez pracodawcę i nie wymaga zgody pracownika. W przypadku telepracy pracodawca musi uzgodnić jej zasady z organizacją związkową, a jeśli taka nie istnieje, ustala je w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników. Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy, jeśli porozumienie z organizacją związkową nie zostanie zawarte w ciągu 30 dni, zasady pracy zdalnej określa się w regulaminie lub indywidualnie w porozumieniu z pracownikiem. Regulacje muszą obejmować:

1. Kategorię pracowników do pracy zdalnej,
2. Pokrycie kosztów przez pracodawcę,
4. Ekwiwalent lub ryczałt,
5. Komunikację i kontrolę pracy,
6. Zasady BHP, ochrony danych i serwisowania sprzętu¹⁵.

Praca zdalna może stać się bardziej powszechnym rozwiązaniem niż telepraca. Kluczowa była również kwestia finansowa, pracodawca musi pokryć koszty energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych niezbędnych do pracy zdalnej, a te zobowiązania powinny być uwzględnione w dokumentach wewnętrznych firmy¹⁶.

Przykłady różnych form pracy zdalnej

Propozycja wprowadzenia pracy zdalnej na stałe do Kodeksu pracy obejmuje trzy formy:

1. Praca zdalna całkowita – pracownik wykonuje obowiązki wyłącznie zdalnie.
2. Praca zdalna częściowa (hybrydowa) – pracownik łączy pracę w biurze i zdalną, co pozwala na elastyczność.
3. Praca zdalna okazjonalna – pracownik może pracować zdalnie do 24 dni rocznie, składając odpowiedni wniosek¹⁷.

Całkowita praca zdalna, czyli praca na pełen etat, wykonywana wyłącznie spoza siedziby firmy, staje się coraz bardziej popularna dzięki rozwojowi technologii i cyfryzacji. Pracownicy realizują swoje obowiązki z wybranego miejsca, najczęściej z domu, co pozwala na elastyczność w zarządzaniu czasem i przestrzenią pracy. Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych umożliwia efektywną współpracę i komunikację,

¹⁴ Zmiana przepisów <https://www.inforlex.pl/czasopisma/I26/2023/17/tresc,FOB0000000000006195172,Do-7-pazdziernika-2023-r-nalezy-zmienic-teleprace-na-prace-zdalna.html> [dostęp: 13.11.2023].

¹⁵ Zmiany w Kodeksie <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8692267,zmiany-praca-zdalna-kodeks-pracy.html> [dostęp: 13.11.2023].

¹⁶ Zamiana form pracy <https://e-prawopracy.pl/zamiana-telepracy-na-prace-zdalna-jak-tego-dokonac/> [dostęp: 13.11.23].

¹⁷ Zmiany w Kodeksie <https://zielonalinia.gov.pl/-/praca-zdalna-zmiany-w-kodeksie-pracy> [dostęp: 18.11.2023].

a samodyscyplina i umiejętność organizacji czasu pracy stają się kluczowe. Dzięki pracy zdalnej na pełen etat, firmy mogą rekrutować talenty z globalnego rynku, a pracownicy mają większą kontrolę nad równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Niemniej jednak ten model pracy stawia przed pracodawcami wyzwania związane z zarządzaniem zespołem na odległość, komunikacją i monitorowaniem postępów. Aby był on skuteczny, konieczne jest dostosowanie strategii zarządzania i inwestycje w odpowiednie narzędzia technologiczne¹⁸. Praca hybrydowa łączy zalety pracy zdalnej i biurowej, oferując komfort pracy w domu oraz utrzymanie kontaktów z zespołem, co poprawia atmosferę i efektywność. Wymaga także dbania o wygląd, co mobilizuje pracowników do profesjonalizmu i pozytywnego samopoczucia. Eliminuje monotonię, wprowadzając dynamiczność, co wpływa na większą satysfakcję z pracy¹⁹. Praca hybrydowa to elastyczny model łączący pracę zdalną i stacjonarną, który zyskał popularność, szczególnie podczas pandemii COVID-19, jako sposób ograniczenia ryzyka zakażeń. Choć nowelizacja Kodeksu pracy nie wprowadza formalnych regulacji dotyczących pracy hybrydowej, jest ona nadal możliwa. Pracodawcy mogą stosować różne modele organizacji pracy zdalnej, takie jak:

1. Podział stały: Niektórzy pracownicy regularnie pracują zdalnie, inni stacjonarnie.
2. Model rotacyjny: Pracownicy naprzemiennie wykonują pracę zdalną i stacjonarną.
3. Podział indywidualny: Praca stacjonarna z możliwością pracy zdalnej w zależności od potrzeb.
4. Model dowolny: Elastyczność w wyborze miejsca pracy, negocjowana indywidualnie.

Takie podejście umożliwia dostosowanie organizacji pracy do specyfiki firmy²⁰. Od 7 kwietnia 2023 r. wprowadzono do Kodeksu pracy kategorię „pracy zdalnej okazjonalnej”, która może być wykonywana na życzenie pracownika, nie przekraczając 24 dni w roku kalendarzowym. Niewykorzystane dni nie przechodzą na kolejny rok. W tej formie pracy zdalnej wiele zobowiązań, które obowiązują w przypadku innych rodzajów pracy zdalnej, zostało zniesionych²¹. Praca zdalna okazjonalna, wprowadzona przez zmienione przepisy Kodeksu pracy, jest elastyczną formą pracy, która nie jest uzależniona od wymiaru etatu, systemu czasu pracy ani liczby godzin zaplanowanych na dany dzień. Możliwość jej stosowania może być ograniczona przez rodzaj wykonywanej pracy. Pracownik nie musi dostosowywać się do standardowego wymiaru czasu pracy, co daje elastyczność obu stronom. Praca zdalna okazjonalna nie wymaga wcześniejszych ustaleń ani porozumienia z pracodawcą, nie wpływa na treść umowy o pracę i zwalnia pracodawcę z obowiązku zapewnienia specjalnych narzędzi czy pokrywania kosztów²². Brak precyzyjnych uregulo-

¹⁸ A. Jeran, *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2 (16), s. 53.

¹⁹ Praca hybrydowa <https://www.randstad.pl/strefa-pracownika/praca-na-co-dzien/praca-hybrydowa-na-czym-polega-kto-moze-pracowac-hybrydowo/> [dostęp: 18.11.2023].

²⁰ Zmiany w pracy hybrydowej <https://dokumentacjakadrowa.wip.pl/nawosci/praca-hybrydowa-po-zmianach-w-kodeksie-pracy-dotyczacych-pracy-zdalnej-jak-ja-stosowac-1926.html> [dostęp: 18.11.2023].

²¹ Warunki pracy okazjonalnej <https://kadry.infor.pl/zatrudnienie/telepraca/5716707.praca-zdalna-okazjonalna-warunki-stosowania.html> [dostęp: 18.11.2023].

²² Praca okazjonalna <https://www.lex.pl/okazjonalna-praca-zdalna,24292.html> [dostęp: 18.11.2023].

wań w Kodeksie pracy dotyczących wymiaru godzinowego pracy zdalnej okazjonalnej prowadzi do niejasności co do liczby godzin, które powinny być przeznaczone na pracę zdalną w danym dniu. W przeciwieństwie do przepisów o urlopie wypoczynkowym, które ustalają, że jeden dzień to standardowe 8 godzin, brak podobnych wytycznych w kontekście pracy zdalnej stwarza niepewność zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Pracownicy zatrudnieni na niepełny etat mają prawo do 24 dni pracy zdalnej w roku, niezależnie od wymiaru etatu, ale brak przelicznika godzinowego utrudnia dostosowanie czasu pracy do indywidualnych harmonogramów²³. Podsumowując, różnorodność form pracy, takich jak całkowita, zdalna czy okazjonalna, odzwierciedla ewolucję rynku pracy, dostosowując się do nowych realiów. Kodeks Pracy pełni kluczową rolę, zapewniając prawne ramy dla tych modeli zatrudnienia. W dynamicznym środowisku pracy, gdzie elastyczność jest kluczowa, kodeks ten wspiera równowagę między potrzebami pracowników a wymaganiami pracodawców. Dzięki temu, niezależnie od wybranej formy pracy, pracownicy mogą liczyć na uczciwe, zrównoważone i bezpieczne warunki zatrudnienia.

Praca zdalna podczas pandemii Covid

Rok 2020 przyniósł przełomowe zmiany w relacjach międzyludzkich, ochronie zdrowia i globalnej gospodarce, głównie za sprawą pandemii COVID-19. W obliczu bezprecedensowych wyzwań przedsiębiorstwa musiały dostosować się, dbając zarówno o ciągłość działalności, jak i bezpieczeństwo pracowników. Kluczową rolę odegrały nowoczesne technologie, które umożliwiły rozwój pracy zdalnej, zapewniając jednocześnie efektywność biznesową i ochronę zdrowia zatrudnionych²⁴. Nagła zmiana globalnych realiów, wywołana pandemią COVID-19, zmusiła nas do dostosowania się do nowych warunków. Niepewność związana z pandemią wpłynęła na decyzje przedsiębiorców, zmieniając sposób funkcjonowania wielu firm. Epidemia, która rozpoczęła się w listopadzie 2019 roku w Wuhan, szybko nabrała globalnego zasięgu, prowadząc WHO do ogłoszenia stanu pandemii 11 marca 2020 roku. W Polsce pierwszy przypadek potwierdzono 4 marca, a w odpowiedzi zamknięto placówki oświatowe. Wprowadzenie pracy zdalnej stało się kluczowym środkiem zapobiegawczym, ograniczając ryzyko zakażeń. Zamknięcie szkół dodatkowo wymusiło na pracownikach łączenie obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi²⁵. Jeszcze przed pandemią COVID-19 rewolucja cyfrowa stopniowo zwiększała zainteresowanie pracą zdalną, zmieniając styl życia i wartości społeczne. Statystyki jasno wskazywały na rosnącą popularność tego modelu pracy, który z każdym rokiem zyskiwał coraz więcej zwolenników na całym świecie²⁶. W czasie pandemii zauważono, że technologie informacyjno-komunikacyjne znacznie ułatwiają funkcjonowanie miast, zwłaszcza przez utrzymanie dystansu społecznego i ograniczenie kontaktów fizycznych między społeczno-

²³ Warunki pracy okazjonalnej <https://kadry.infor.pl/zatrudnienie/telepraca/5716707,praca-zdalna-okazjonalna-warunki-stosowania.html> [dostęp: 18.11.2023].

²⁴ M. Chomicki, K. Mierzejewska, *Przygotowanie polskich przedsiębiorstw do świadczenia pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19*, „e-mentor” 2020, nr 5(87), s. 45.

²⁵ A. Dolot, *Wpływ pandemii...*, op. cit., s. 38.

²⁶ M. Chomicki, K. Mierzejewska, *Przygotowanie polskich...*, op. cit., s. 48.

ścią a administracją publiczną²⁷. Rewolucja cyfrowa i zmiany w stylu życia, rozpoczęte przed pandemią, sprawiły, że praca zdalna zyskiwała na popularności z każdym rokiem. Wydarzenia z 2020 roku znacznie przyspieszyły ten trend, czyniąc pracę zdalną kluczowym elementem współczesnego świata biznesu. Pracodawcy mogą powierzać pracownikom pracę zdalną na określony czas, jednak przepisy specustawy dotyczącej COVID-19 ograniczały jej stosowanie w celu przeciwdziałania pandemii. Praca zdalna w tym kontekście mogła być kontynuowana maksymalnie do 4 września 2020 r., czyli przez 180 dni od wejścia w życie tych przepisów²⁸. Praca zdalna, wprowadzona w ramach art. 3 Ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, obejmowała szerszy zakres niż tradycyjna telepraca, regulowana w artykułach 67⁵–67¹⁷ Kodeksu Pracy. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyjaśnia, że praca zdalna to termin o szerszym zakresie, umożliwiający wykonywanie obowiązków zawodowych poza stałym miejscem pracy na polecenie pracodawcy. Praktycznie oznacza to, że praca zdalna nie jest ograniczona do klasycznej telepracy, lecz obejmuje różnorodne formy pracy poza tradycyjnym miejscem zatrudnienia, co było kluczowe podczas pandemii COVID-19 w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników²⁹. Obecnie społeczeństwa adaptują się do nowej rzeczywistości, w której praca zdalna stała się integralnym elementem strategii przedsiębiorstw. To już nie tylko reakcja na kryzys, ale trwała zmiana w podejściu do organizacji i realizacji pracy. Rok 2020 pozostawił trwałe ślady jako okres pełen wyzwań, ale również czas, w którym społeczeństwa i firmy zdobyły nowe umiejętności oraz perspektywy, kształtując przyszłość w duchu elastyczności i innowacji³⁰. Lockdown oraz ograniczenia działalności wielu firm i instytucji sprawiły, że liczni pracownicy zaczęli wykonywać swoje obowiązki zawodowe poza tradycyjnym miejscem pracy, co przyczyniło się do ograniczenia kontaktów społecznych³¹. Kluczowym problemem ujawnionym przez pandemię jest to, że nie wszyscy pracownicy mają równy dostęp do pracy zdalnej, co często zależy od rodzaju wykonywanej pracy, dostępu do technologii oraz warunków domowych. Pracownicy zatrudnieni w zawodach wymagających fizycznej obecności, których nie da się wykonywać zdalnie oraz ci, którzy nie mają dostępu do niezbędnej infrastruktury, mogą być wykluczeni z możliwości pracy zdalnej. Dodatkowo kobiety często stawały przed koniecznością łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi lub osobami starszymi w domu, co stanowiło dodatkowe obciążenie i utrudniało pełne korzystanie z możliwości pracy zdalnej. Osoby o niższych dochodach mogły natomiast mieć ograniczony dostęp do kluczowych zasobów, takich jak szybki Internet czy

²⁷ S. M. Wyrwich-Płotka, *Praca zdalna jako element koncepcji inteligentnego miasta*, „Studia Miejskie” 2020, nr 39, s. 75.

²⁸ Formy telepracy <https://www.gofin.pl/firma/17,2,119,201933,covid-19-swiadczenie-pracy-w-formie-telepracy-i-pracy-zdalnej.html> [dostęp: 13.11.2023].

²⁹ Ł. Prasolek, A. Kiełbratowska, *Praca zdalna...*, *op. cit.*, s. 1.

³⁰ M. Chomicki, K. Mierzejewska, *Przygotowanie polskich...*, *op. cit.*, s. 45.

³¹ R. Muster, *Pandemia COVID-19 a zmiana modelu pracy. Polska na tle krajów Unii Europejskiej*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica” 2022, nr 81, s. 30.

odpowiednie warunki do pracy, co również pogłębiało te nierówności³². Kryzys wpłynął na branże takie jak turystyka czy gastronomia. Przedsiębiorstwa, zmuszone do szybkich zmian, zaczęły inwestować w nowoczesne rozwiązania cyfrowe i automatyzację, co stało się kluczowe dla ich przetrwania i rozwoju. Pomimo trudności pandemia wykazała, jak istotne jest otwarcie się na innowacje, co może wpłynąć na przyszły sukces firm³³. W czasie pandemii praca zdalna stała się kluczowym narzędziem umożliwiającym firmom kontynuowanie działalności. Pomogła rozwijać kompetencje cyfrowe, umiejętności organizacyjne i współpracę na odległość. Przyspieszyła także rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych w pracy, edukacji i życiu społecznym. Jednak zarówno pracownicy, jak i pracodawcy dostrzegali, że praca zdalna ma zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki, wpływające na jej efektywność³⁴. W czasie pandemii wiele krajów wprowadziło programy wsparcia dla firm zagrożonych zamknięciem lub redukcją zatrudnienia. Komisja Europejska i państwa finansowały rozwój innowacji, aby przeciwdziałać skutkom zdrowotnym i rozwiązywać długoterminowe wyzwania społeczne oraz ekonomiczne. Te kroki miały na celu nie tylko wsparcie w kryzysie, ale również rozwój społeczny i gospodarczy w przyszłości³⁵.

Wpływ RODO na ochronę danych osobowych w pracy zdalnej

Rzeczywistość i globalizacja stawiają wyzwania w zakresie ochrony danych osobowych. Zbieranie i wymiana danych stały się powszechne, co wpływa na działalność firm i instytucji. W UE kluczowe jest zapewnienie swobodnego przepływu danych, ich bezpieczeństwa oraz ochrony prywatności³⁶. Prawo do ochrony danych osobowych jest fundamentem praw człowieka, uregulowanym w międzynarodowych i krajowych dokumentach, jak Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka oraz polska konstytucja. Gwarantuje to poszanowanie godności człowieka, w tym kontrolę nad danymi osobowymi³⁷. Przepisy dotyczące ochrony danych osobowych mają na celu zapewnienie prywatności i wolności jednostek, niezależnie od narodowości. Celem rozporządzenia jest wspieranie rozwoju społeczno-gospodarczego, wzmacnianie jedności gospodarek UE oraz ochronę praw

³² A. Sobczak, *Praca zdalna w warunkach pandemii COVID-19. Problemy efektywności i nierówności społecznych*, „Wychowanie w Rodzinie” 2021, s. 149 https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10_34616_wwr_2021_1_147_159/c/articles/2130714.pdf.

³³ M. Duszczyk, *Innowacje w obliczu pandemii okazały się niezbędne do przetrwania*, „Rzeczpospolita” 2020, nr 188.

³⁴ M. Sidor-Rządkowska, *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Wolters Kluwer, Warszawa, 2021, s. 83.

³⁵ *Współczesne problemy gospodarcze gospodarki w czasach kryzysu część II*, A. Stępiak-Kucharska, M. Piekut, Politechnika Warszawska Kolegium Nauk Ekonomiczno-Społecznych, Płock 2021, s. 12.

³⁶ 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.U.UE.L.2016.119.1.

³⁷ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 7.12.2000 r. (Dz.Urz. UE C 326/391 z 26.10.2012 r.)

obywateli, promując bezpieczeństwo i postęp ekonomiczny³⁸. W pracy związanej z przetwarzaniem danych osobowych należy stosować zasady określone w art. 5 RODO, które obejmują przetwarzanie danych zgodnie z prawem, transparentność, zbieranie danych w określonych celach, adekwatność, minimalizację danych oraz ich aktualizację. Dane muszą być przechowywane przez okres niezbędny do realizacji celów i chronione przed nieuprawnionym dostępem. Administrator danych musi wykazać zgodność z tymi zasadami, zapewniając bezpieczeństwo i prywatność³⁹. Kodeks pracy reguluje ochronę danych osobowych pracowników i kandydatów do pracy. Określa podstawy żądania danych przez pracodawcę oraz wprowadza ograniczenia dotyczące ich przetwarzania, aby zapobiec nadużyciom. Przepisy mają na celu ochronę danych osobowych i szacunek dla prywatności każdej osoby zatrudnionej lub ubiegającej się o zatrudnienie⁴⁰. Pracodawca może żądać trzech grup danych osobowych od kandydatów i pracowników. Pierwsza grupa obejmuje imię, nazwisko, datę urodzenia, dane kontaktowe, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe oraz przebieg zatrudnienia, ale tylko jeśli są niezbędne do określonej pracy. Pewne dane, jak pochodzenie rasowe, poglądy polityczne czy zdrowie, mogą być zbierane tylko za zgodą osoby. Druga grupa dotyczy pracowników i obejmuje dane po zawarciu umowy o pracę, takie jak adres, numer dokumentu tożsamości, numer konta płatniczego oraz dane o wykształceniu i doświadczeniu zawodowym, jeśli nie zostały wcześniej przekazane. Pracodawca może również żądać informacji potrzebnych do korzystania z uprawnień przewidzianych w prawie pracy⁴¹. Trzecia grupa danych, zwana danymi otwartymi, obejmuje informacje osobowe dotyczące zarówno kandydata do pracy, jak i samego pracownika, których udostępnienie jest wymagane przez „odrębne przepisy”⁴². Instytucje publiczne, takie jak organy podatkowe, celne, finansowe i nadzorujące rynki, które otrzymują dane osobowe w celu wykonywania funkcji publicznych, nie są traktowane jako odbiorcy danych, jeśli są one niezbędne do realizacji konkretnych działań w interesie ogólnym, zgodnie z prawem UE lub krajowym. Żądanie ujawnienia danych przez te instytucje musi być uzasadnione, wyjątkowe, pisemne i ograniczone do niezbędnych danych. Podczas przetwarzania danych instytucje te muszą przestrzegać przepisów ochrony danych zgodnie z celami, dla których dane zostały przekazane⁴³. Aby skutecznie stosować przepisy RODO w kontekście zatrudnienia, konieczne jest nie tylko zrozumienie prawa ochrony danych, ale także mechanizmów ochrony praw podstawowych, takich jak prawo do życia i zdro-

³⁸ 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.U.UE.L.2016.119.1.

³⁹ Ł. Prasolek, A. Kielbratowska, *Praca zdalna...*, op. cit., s. 17.

⁴⁰ K. Jaśkowski, *Uwagi do art. 22 1 k.p.*, [w:] *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy* (red.) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2018, s. 424-425.

⁴¹ Przetwarzanie danych kandydata <https://biznes.gov.pl/pl/portal/00102> [dostęp: 19.03.2024].

⁴² A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 146.

⁴³ 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.U.UE.L.2016.119.1.

wia. Pracodawca, stosując kary porządkowe (np. upomnienia, nagany, kary pieniężne), działa w interesie publicznym, m.in. w zakresie odpowiedzialności za przestrzeganie przepisów. Odpowiedzialność pracodawcy dotyczy nie tylko pracowników, ale także wszystkich osób przebywających w zakładzie pracy⁴⁴. Praca zdalna również wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych, co zobowiązuje pracodawcę do przestrzegania zasad RODO. Zgodnie z art. 32 RODO, pracodawca musi wdrożyć środki organizacyjne i techniczne zapewniające bezpieczeństwo danych. Jednak praca zdalna może wiązać się z trudnościami, gdyż pracodawca nie ma pełnej kontroli nad warunkami, w jakich pracownicy wykonują swoje obowiązki⁴⁵. Kontrola w kontekście RODO odnosi się do przetwarzania danych osobowych, a nie do kontroli właścicielskiej. Może być sprawowana nie tylko przez spółkę dominującą, ale również inne spółki w grupie przedsiębiorstw. Administratorzy danych w grupach przedsiębiorstw mogą przekazywać dane wewnątrznie w celach administracyjnych, co obejmuje przetwarzanie danych osobowych pracowników i klientów. Celem jest efektywne zarządzanie danymi i realizacja działań administracyjnych⁴⁶.

Prawa pracownicze w pracy zdalnej

Do czasu wprowadzenia nowych przepisów o pracy zdalnej obowiązywała ustawa antycovidowa z 2 marca 2020 roku, która umożliwiała pracodawcom polecenie pracy zdalnej w okresie epidemii COVID-19 i przez 3 miesiące po jej zakończeniu. Po nowelizacji Kodeksu pracy przepisy antycovidowe zostały uchylone, a w życie weszły nowe zasady dotyczące pracy zdalnej. Zastąpiły one również przepisy o telepracy, która nie cieszyła się dużym zainteresowaniem, w przeciwieństwie do pracy zdalnej⁴⁷. Pracodawca może zgodzić się na pracę zdalną na wniosek pracownika, jeśli warunki lokalowe i techniczne to umożliwiają. Praca zdalna może być również nakazana przez pracodawcę w określonych sytuacjach, takich jak stan nadzwyczajny lub niemożność zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Pracownik musi dostarczyć oświadczenie o odpowiednich warunkach, aby polecenie pracy zdalnej mogło zostać wydane. Pracodawca może wycofać polecenie pracy zdalnej, informując pracownika z wyprzedzeniem. Wniosek o pracę zdalną pracodawca musi rozpatrzyć, zwłaszcza w przypadku pracowników w szczególnych sytuacjach, takich jak ciąża czy opieka nad dzieckiem lub osobą niepełnosprawną. W razie odmowy, pracodawca musi poinformować pracownika o powodach w ciągu 7 dni roboczych⁴⁸. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej, np. w nagłych sytuacjach rodzinnych, takich jak choroba lub wypadek, jeśli jego obecność jest niezbędna. Zwolnienie to trwa do 2 dni lub 16 godzin rocznie. Ponadto pracownik może wziąć urlop opiekuńczy na zapewnienie opieki lub wsparcia osobie z rodziny lub współgospodarującej, która wymaga

⁴⁴ Ochrona danych <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1492909,prawo-pracy-a-ochrona-danych-osobowych-konflikt-miedzy-wartosciami-czy-mylne-interpretacje.html> [dostęp: 19.04.2024].

⁴⁵ Ł. Prasolek, A. Kielbratowska, *Praca zdalna...*, op. cit., s. 17.

⁴⁶ P. Zawadzka-Filipczyk, D. Jarmużek, E. Jagiełło-Jaroszewska, *RODO. Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2018, s. 76-106.

⁴⁷ *Praca zdalna po zmianach z 2023 roku – zasady wprowadzania i stosowania, przykłady, wzory zapisów*, (red.) K. Wrońska-Zblewska, WiP, Warszawa 2023.

⁴⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Rozdział 2c – Praca zdalna, Dz.U.2023.1465, art 67.

pomocy z powodu poważnych powodów medycznych. Urlop ten może wynosić maksymalnie 5 dni w roku⁴⁹. Pracodawcy muszą przeprowadzać analizę stanowisk pracy, aby ocenić warunki zdrowotne i bezpieczeństwa pracowników, zwracając uwagę na zagrożenia dla wzroku, problemy fizyczne i obciążenia psychiczne. Na podstawie tej oceny muszą podjąć środki eliminujące zagrożenia. Praca przy monitorze powinna obejmować regularne przerwy lub zmiany w charakterze pracy. Ekran musi spełniać wymagania dotyczące czytelności, stabilności obrazu, regulacji jasności i kontrastu oraz możliwości dostosowania do warunków. Nie może generować odblasków ani odbić światła⁵⁰. Klawiatura i mysz powinny być oddzielne, a klawiatura ergonomiczna. Stół musi umożliwiać odpowiednie ustawienie monitora i klawiatury, zapewniając przestrzeń na nogi. Krzesło stabilne, regulowane, z możliwością obrotu i regulowanymi podłokietnikami. Oświetlenie powinno unikać olśnienia i odbicia⁵¹. Pracodawca musi zapewnić pracownikowi pracującemu zdalnie wszystkie niezbędne materiały, narzędzia i urządzenia, takie jak sprzęt komputerowy, oprogramowanie i inne środki pracy. Jeśli pracownik używa własnych narzędzi, pracodawca może pokryć koszty eksploatacji, energii czy usług telekomunikacyjnych. W przypadku braku zapewnienia materiałów, pracownik otrzymuje ekwiwalent lub ryczałt, którego wysokość zależy od kosztów i zużycia. Pracodawca powinien dostosować środki pracy do specyfiki obowiązków pracownika⁵². Pracownicy mają prawo do badań oczu przed rozpoczęciem pracy z monitorem oraz regularnie w określonych odstępach czasu. W przypadku problemów ze wzrokiem związanych z pracą, mają prawo do kolejnych badań oraz do specjalnych okularów lub soczewek kontaktowych. Koszty związane z ochroną wzroku nie są ponoszone przez pracownika. Ochrona wzroku może być zapewniona w ramach państwowego systemu opieki zdrowotnej, co należy uwzględnić w polityce bhp firmy⁵³. Limit okazjonalnej pracy zdalnej wynosi 24 dni rocznie i jest niezależny od wymiaru czasu pracy, liczby godzin w danym dniu czy okresu zatrudnienia. Pracownicy mogą wykorzystać pełny limit 24 dni, nawet jeśli zmieniają pracodawcę lub rozpoczynają pracę pod koniec roku⁵⁴. Pracodawca musi ocenić ryzyko zawodowe pracy zdalnej, a pracownik musi złożyć oświadczenie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepisy o wypadkach przy pracy obejmują również pracę zdalną, a wypadki będą rozpatrywane po oględzinach miejsca zdarzenia.

⁴⁹ Siła wyższa <https://ksiegowosc.infor.pl/wiadomosci/5712563,zmiany-w-swiadectwie-pracy-2023-okazjonalna-pracazdalna-urlop-opiekunczy-zwolnienie-z-powodu-sily-wyzszej-nowy-wzor-swiadectwa-pracy.html> [dostęp: 12.04.2024].

⁵⁰ Dyrektywa 90/270/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe, Dz.U.UE.L.1990.156.14, art 4.

⁵¹ Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, Dz.U. 2023 poz. 2367.

⁵² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Rozdział 2c – Praca zdalna, Dz.U.2023.1465, art 67.

⁵³ Dyrektywa 90/270/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe, Dz.U.UE.L.1990.156.14, art 9.

⁵⁴ Warunki pracy <https://kadry.infor.pl/zatrudnienie/telepraca/5716707,praca-zdalna-okazjonalna-warunkiestosowania.html> [dostęp: 12.04.2024].

Zalety i wady pracy zdalnej. Korzyści i wyzwania związane z pracą zdalną

Cyfryzacja pracy przynosi korzyści, takie jak elastyczność i dostęp do globalnego rynku pracy, jednak wiąże się także z wyzwaniami. Może prowadzić do wykluczenia społecznego, wzrostu kontroli nad pracownikami, a także rozmycia granic między pracą a życiem prywatnym. Zwiększenie stresu, przeciążenie informacyjne i izolacja społeczna to kolejne negatywne skutki. Wymaga to równowagi między korzyściami cyfryzacji a ochroną praw pracowników i zapewnieniem odpowiednich warunków pracy⁵⁵. Praca zdalna, początkowo traktowana jako wyzwanie, przynosi liczne korzyści. Zredukowanie czasu i kosztów dojazdu, zwłaszcza dla pracowników z dziećmi, staje się istotnym udogodnieniem. Długotrwałe dojazdy negatywnie wpływają na zdrowie, domowy budżet i środowisko. Praca zdalna pozwala zaoszczędzić pieniądze, szczególnie w zatłoczonych miastach. Eliminuje również potrzebę przestrzegania biurowego *dress code'u*, co oszczędza czas. Pracownicy zauważają mniejszy stres, większy wypoczynek i oszczędności, a także pozytywny wpływ na środowisko⁵⁶. Praca zdalna przynosi korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, wpływając pozytywnie na ochronę środowiska oraz redukcję kosztów pracy. Jest także skutecznym narzędziem walki z bezrobociem, szczególnie na obszarach wiejskich. W kontekście młodego pokolenia stanowi kluczowy element przyszłości społeczeństwa informacyjnego. Aby przygotować młodzież do wyzwań zawodowych, konieczne jest zapewnienie odpowiedniej infrastruktury informatycznej w szkołach oraz edukacja w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych⁵⁷. Zdolność obsługi nowoczesnych technologii może stanowić istotne wsparcie dla osób niepełnosprawnych, umożliwiając im samodzielne funkcjonowanie. Jednak samo posiadanie umiejętności technicznych nie gwarantuje sukcesu. Ważne są również cechy osobowościowe, umiejętność radzenia sobie z niepełnosprawnością, pokonywanie przeszkód oraz motywacja do działania⁵⁸. Wprowadzenie pracy zdalnej budzi obawy menedżerów, którzy obawiają się braku doświadczenia w zarządzaniu na odległość oraz pracowników, którzy boją się utraty kontaktu z zespołem. Różnice pokoleniowe i trudności w adaptacji do nowych technologii również mają wpływ. Z czasem, gdy praca zdalna staje się powszechna, obawy mogą zniknąć, a integracyjne działania firmy pomagają w adaptacji⁵⁹. W firmach stacjonarnych relacje są bezpośrednie, co ułatwia kontrolę nad czasem pracy i szybkie reagowanie na zmiany. W pracy zdalnej komunikacja jest utrudniona, co wymaga narzędzi do ewidencji czasu pracy. Kluczowe w relacjach zdalnych są zaufanie i komunikacja. Pracownicy zdalni potrzebują większej motywacji, a zarządzanie takim zespołem jest bardziej wymagające. Lepsze efekty może przynieść rozliczanie na podstawie zadań⁶⁰. Praca zdalna przynosi korzyści, ale wiąże się

⁵⁵ Aspekty pracy https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Praca_zdalna_last.pdf [dostęp: 05.04.2024].

⁵⁶ A. Dolot, *Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR*, C.H Beck, Warszawa 2023, s. 2.

⁵⁷ P. Jaworski, *Telepraca szansą na zatrudnienie*, „Gazeta Prawna” 2007, nr 50, s. 3.

⁵⁸ N. Walter, *Nowe media dla niewidomych i słabo widzących*, UAM, Poznań 2007, s. 39.

⁵⁹ E. Stroińska, *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2012, s. 136.

⁶⁰ Relacje w pracy <https://www.microsoft.com/pl-pl/microsoft-365/business-insights-ideas/resources/success-fully-lead-your-mobile-workforce> [dostęp: 07.04.2024].

także z wyzwaniami. Brak bezpośredniego kontaktu z przełożonymi i współpracownikami może ograniczać wsparcie, utrudniać komunikację oraz wpływać na efektywność i możliwości awansu. Może też prowadzić do izolacji społecznej i braku rozwoju zawodowego, gdyż pracownik nie ma dostępu do szkoleń czy codziennej wymiany doświadczeń. Ponadto odpowiednie wyposażenie stanowiska pracy i zapewnienie łączności mogą wiązać się z dodatkowymi kosztami i organizacyjnymi trudnościami. Brak fizycznego oddzielenia pracy od życia prywatnego może prowadzić do wzrostu stresu i zmęczenia psychicznego. Pracodawca musi zapewnić odpowiednie warunki, aby minimalizować negatywne skutki pracy zdalnej⁶¹. Praca zdalna może być wyzwaniem dla osób, które mają trudności z zarządzaniem czasem. Brak koncentracji, elastyczne godziny pracy i brak przerw mogą prowadzić do przemęczenia i problemów z oddzieleniem życia zawodowego od prywatnego. Problemy techniczne, izolacja społeczna i brak wsparcia mogą pogarszać sytuację⁶². Korzyści dla pracodawców z pracy zdalnej to obniżenie kosztów biura, elastyczność w zatrudnianiu, poprawa reputacji, dostęp do ekspertów oraz lepsze zrozumienie potrzeb klientów. Ułatwia to także tworzenie zespołów i zmniejsza liczbę bezpośrednich kontaktów. Z kolei zagrożenia to ryzyko złego wyposażenia stanowisk pracy, błędów w monitorowaniu, zmniejszenie poczucia przynależności, zagrożenia dla bezpieczeństwa danych, zatrudnianie nieprzygotowanych pracowników oraz niewłaściwe dopasowanie metod zarządzania do pracy zdalnej⁶³.

Rola Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) dla pracodawców i pracowników

Państwowa Inspekcja Pracy jest instytucją nadzorowaną przez Sejm, a jej działalność jest monitorowana przez Radę Ochrony Pracy. Na czele instytucji stoi Główny Inspektor Pracy. Głównym celem PIP jest kontrola przestrzegania przepisów dotyczących prawa pracy i bezpieczeństwa pracy przez przedsiębiorstwa i firmy działające w Polsce. Poprzez szeroko pojętą kontrolę Państwowa Inspekcja Pracy dąży do zmniejszenia liczby wypadków oraz zapewnienia poszanowania praw i obowiązków pracowników. Priorytetowym celem instytucji jest ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników⁶⁴. Państwowa Inspekcja Pracy składa się z Głównego Inspektoratu Pracy, okręgowych inspektoratów pracy oraz Ośrodka Szkolenia we Wrocławiu. Kierownictwo sprawuje Główny Inspektor Pracy, powoływany przez Marszałka Sejmu po konsultacji z Radą Ochrony Pracy. Okręgowe inspektoraty obejmują jedno lub więcej województw, a ich kierownictwo sprawuje okręgowy inspektor pracy, powoływany przez Głównego Inspektora. Państwowa Inspekcja Pracy może także mieć zastępców obu inspektorów, powoływanych przez Marszałka Sejmu⁶⁵.

⁶¹ Aspekty pracy https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Praca_zdalna_last.pdf [dostęp: 05.04.2024].

⁶² Aspekty pracy https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Praca_zdalna_last.pdf [dostęp: 05.04.2024].

⁶³ M. Sidor-Rządkowska, *Praca zdalna i hybrydowa jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi w polskiej służbie cywilnej*, „Studia Iuridica” 2022, nr 92, s. 307.

⁶⁴ Działania PIP <https://bezpieczenstwo-bhp.pl/blog/blog-o-bezpieczenstwie-bhp/jak-dziala-panstwowa-inspekcja-pracy> [dostęp: 06.04.2024].

⁶⁵ Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U.2024.97, art 1-5.

Głównym celem Państwowej Inspekcji Pracy jest egzekwowanie przepisów prawa pracy, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Realizuje to poprzez kontrole i działania prewencyjne, mające na celu zmniejszenie ryzyka wypadków oraz zapewnienie przestrzegania prawa pracy. Najważniejsze zadania Inspekcji, określone w ustawie z 13 kwietnia 2007 r., obejmują nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy, kontrolę legalności zatrudnienia, w tym cudzoziemców, oraz prewencję zagrożeń w miejscu pracy. Inspekcja bada także przyczyny wypadków i chorób zawodowych⁶⁶. Pracodawcy mają prawo do przeprowadzania regularnych kontroli, aby monitorować jakość pracy, ilość wykonywanych zadań oraz przestrzeganie zasad BHP. Kontrolę tę realizują zarówno kierownicy, jak i zakładowe struktury BHP, a także społeczni inspektorzy pracy, którzy sprawdzają przestrzeganie przepisów prawa pracy. Inspektorzy mają prawo kontrolować prawidłowość organizacji pracy, także w kontekście pracy zdalnej, ponieważ ich kompetencje nie ograniczają się tylko do terenu zakładu pracy⁶⁷. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy obejmują przestrzeganie przepisów dotyczących pracy zdalnej, w tym nowelizacji Kodeksu pracy oraz unijnej dyrektywy o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Skupiają się na organizacji pracy zdalnej, zapewnieniu pracownikom odpowiednich narzędzi oraz wypłacie ekwiwalentu za używanie prywatnych materiałów. Kontrole sprawdzą również, czy spełnione są normy BHP, w tym ocena ryzyka i zasady bezpiecznego wykonywania pracy zdalnej⁶⁸. Wzrost liczby kontroli sprawia, że przedsiębiorcy zaczynają zastanawiać się, kto może podlegać inspekcji Państwowej Inspekcji Pracy. Wbrew powszechnemu przekonaniu, inspekcja obejmuje nie tylko pracodawców zatrudniających pracowników na umowę o pracę, ale także przedsiębiorców korzystających z umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia czy o dzieło. Oznacza to, że wszystkie formy zatrudnienia podlegają nadzorowi PIP, a przedsiębiorcy muszą być przygotowani na ewentualną kontrolę⁶⁹. Podczas kontroli pracy zdalnej zachowana jest prywatność pracownika i osób w jego otoczeniu. Kontrola odbywa się w godzinach pracy, respektując prywatność i normalne funkcjonowanie w domu. Pracodawca sprawdza przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy oraz ochrony danych osobowych, ale nie może naruszać prywatności. W przypadku uchybień, pracodawca może nakazać ich usunięcie, a w razie braku poprawy – wycofać zgodę na pracę zdalną⁷⁰. Podczas kontroli pracy zdalnej przez Państwową Inspekcję Pracy często wykrywa się błędy pracodawców, takie jak niedostateczne przekazywanie informacji o pracy zdalnej, brak ustalenia warunków pracy oraz niezgodność z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny. Często pracownicy nie otrzymują informacji o strukturze organizacyjnej ani o osobach odpowiedzialnych za współpracę zdalną. Kolejnym

⁶⁶ Zadania PIP <https://www.pip.gov.pl/o-nas/cele-i-zadania> [dostęp: 06.04.2024].

⁶⁷ P. Kurzątkowska, *Jak przebiega kontrola pracy zdalnej przez PIP? Przygotuj właściwą dokumentację BHP, żeby uniknąć kary*, Wiedza i Praktyka, Warszawa 2023.

⁶⁸ Kontrole PIP <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/9405640,praca-zdalna-pod-lupa-panstwowej-inspekcji-pracy-co-obejma-kontrolę-p.html> [dostęp: 06.04.2024].

⁶⁹ Przygotowanie do kontroli https://kadromierz.pl/blog/jak-przygotowac-sie-do-kontroli-panstwowej-inspekcji-pracy/#Kontrola_Panstwowej_Inspekcji_Pracy_kto_jej_podlega [dostęp: 06.04.2024].

⁷⁰ Zgoda na kontrole <https://www.ifirma.pl/blog/kontrola-pracy-zdalnej-czy-pracownik-moze-sie-nie-zgodzic-na-jej-przeprowadzenie.html> [dostęp: 06.04.2024].

problemem jest niewłaściwe zapewnienie odpowiednich warunków pracy, w tym ergonomii stanowiska oraz sprzętu. Dodatkowo zdarza się brak pokrycia kosztów związanych z pracą zdalną, takich jak energia czy usługi telekomunikacyjne, a także zaniedbanie wypłaty ekwiwalentu za wykorzystanie własnych narzędzi i materiałów, co stanowi naruszenie praw pracowniczych⁷¹. Oprócz nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, inspektorzy pracy mają dodatkowe obowiązki, takie jak kontrola zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu, czas pracy kierowców i bezpieczeństwo prac podwodnych, co pozwala im efektywnie przeciwdziałać naruszeniom prawa pracy i zapewniać bezpieczeństwo⁷².

Technologie wspierające pracę zdalną. Komunikacja wirtualna

Centralnym elementem wyposażenia biura pracownika zdalnego jest komputer, który pełni rolę znacznie większą niż tylko narzędzie do edycji tekstów czy arkuszy kalkulacyjnych, ale zapewnia ciągłość współpracy poprzez dostęp do Internetu. Wybór sprzętu powinien uwzględniać specyfikę pracy – grafik potrzebuje lepszego wyposażenia i większego monitora, a programista większej mocy obliczeniowej. Warto skorzystać z porad specjalistów i czasopism branżowych, by odpowiednio dopasować komputer do wymagań zawodowych⁷³. Rozwój społeczeństwa informacyjnego wpłynął na ewolucję pracy, kładąc nacisk na efektywność i poszukiwanie rynków cyfrowych. Praca zdalna umożliwia osiągnięcie tych celów, pozwalając na elastyczność, dostęp do globalnego rynku pracy i redukcję kosztów związanych z tradycyjnymi biurami. Wirtualizacja przedsiębiorstw pozwala firmom zwiększyć efektywność, elastyczność i zasięg, co jest kluczowe w konkurencyjnej gospodarce⁷⁴. Digitalizacja jest kluczowym narzędziem dla firm, zapewniającym stabilność i konkurencyjność. Systemy obiegu dokumentów są niezbędne, szczególnie w organizacjach wielooddziałowych, gdzie szybki dostęp do pism i monitoring statusu dokumentów są priorytetem. Wysokie bezpieczeństwo informacji oraz możliwość pracy zdalnej są istotnymi wymaganiami. Moduły OCR, wsparcie dla urządzeń mobilnych, pełnotekstowe wyszukiwanie, system powiadomień i raportowania zwiększają efektywność. Platforma musi wspierać standard OWASP, zapewniając bezpieczeństwo danych, co buduje zaufanie klientów i chroni interesy firmy⁷⁵. Rozwój technologii informatycznych jest główną przyczyną wzrostu popularności pracy zdalnej. Umożliwia on gromadzenie i przetwarzanie dużych ilości danych, co pozwala firmom na dokładniejszy opis rzeczywistości i tworzenie efektywniejszych procesów gospodarczych⁷⁶. Komputery przenośne lub stacjonarne stanowią podstawowe urządzenie pracy zdalnej. Sieć Internetowa z serwerami umożliwia dostęp do zasobów online, a poczta elektroniczna służy do szybkiej wymiany informacji.

⁷¹ Wyniki kontroli <https://grantthornton.pl/publikacja/praca-zdalna-pod-lupa-wyniki-kontroli-w-2023-r/> [dostęp: 06.04.2024].

⁷² Zadania PIP <https://www.pip.gov.pl/dla-sluzb-bhp/porady-prawne/kompetencje-i-zadania-panstwowej-inspekcji-pracy-wynikajace-z-innych-przepisow-prawa-bhp/> [dostęp: 06.04.2024].

⁷³ *Cyberświat, możliwości i zagrożenia*, (red.) J. Bednarek, A. Andrzejewska, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2009, s. 54.

⁷⁴ K. Zimniewicz, *Współczesne koncepcje i metody zarządzania*, PWE, Warszawa 2000, s. 94.

⁷⁵ Wsparcie pracy zdalnej <https://www.ideo.pl/rozwiązania-it/wsparcie-pracy-zdalnej/> [dostęp: 12.04.2024].

⁷⁶ A. Szewczyk, *Informacja w walce z bezrobociem*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2004, s. 38.

Smartfony pozwalają na kontakt z pracownikami nawet gdy są poza biurem, a programy do czatowania ułatwiają komunikację w czasie rzeczywistym. Wideokonferencje wspierają spotkania online, a bazy danych przechowują i zarządzają informacjami. Programy antywirusowe i zabezpieczające zapewniają bezpieczeństwo danych, a oprogramowanie biurowe, takie jak edytory tekstu czy arkusze kalkulacyjne, wspiera tworzenie dokumentów. Programy do szkoleń online umożliwiają edukację zdalną, a systemy współpracy grupowej pomagają w koordynowaniu działań zespołu. Narzędzia do zarządzania projektami umożliwiają monitorowanie postępów, a systemy do monitorowania pracy zdalnych pracowników pomagają śledzić czas pracy i wydajność. Komputery, będące wszechstronnym narzędziem, umożliwiają realizację wielu zadań z dowolnego miejsca⁷⁷. Aplikacje do komunikacji, takie jak Slack, Microsoft Teams czy Zoom, umożliwiają szybką wymianę informacji oraz organizację wideokonferencji i szkoleń online. Narzędzia wspomagające tłumaczenie, jak Google Translate czy DeepL, ułatwiają komunikację w międzynarodowych zespołach. Do zarządzania zadaniami i projektami służą aplikacje takie jak Trello, Asana czy Basecamp, które pozwalają na delegowanie zadań, monitorowanie postępów i tworzenie raportów. Narzędzia do zarządzania czasem, jak Google Calendar, Calendly czy Todoist, pomagają w planowaniu spotkań i zadań, co zwiększa efektywność. Współpraca i dzielenie plikami są wspierane przez Google Drive, Dropbox czy Microsoft OneDrive, umożliwiające przechowywanie i udostępnianie dokumentów w różnych lokalizacjach. Ochrona danych i prywatności pracowników jest zapewniana przez VPN, antywirusy i zabezpieczenia dwuskładnikowe, które chronią dane firmowe przed zagrożeniami zewnętrznymi. Bezpieczeństwo danych jest kluczowe dla utrzymania zaufania i zabezpieczenia interesów firmy⁷⁸. Obecnie do pracy zdalnej dostępne są rozwiązania chmurowe i desktopowe, które umożliwiają dostęp do danych, ale różnią się sposobem ich przechowywania. Wybór zależy od rodzaju danych i preferencji organizacji. *Cloud computing* pozwala na przetwarzanie danych bez instalowania oprogramowania na własnym komputerze, co umożliwia dostęp do dokumentów przez przeglądarkę internetową i przechowywanie ich na zdalnych serwerach⁷⁹. Praca zdalna wspomaga szybszą i sprawniejszą wymianę informacji między administracją publiczną a obywatelami, co poprawia funkcjonowanie społeczeństwa. W obliczu zagrożeń zdrowotnych staje się korzystnym rozwiązaniem, wspierając rozwój inteligentnych miast. Technologie w miastach powinny przede wszystkim ułatwiać codzienne życie, mobilność i dostęp do informacji. Ważne jest, aby technologie informatyczne były dostępne zarówno dla mieszkańców, jak i dla przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych. Internet jest kluczowym narzędziem w zarządzaniu miastem, a dostęp do sieci bezprzewodowej świadczy o innowacyjności obszaru. W kontekście pandemii e-administracja zwiększa efektywność samorządów, ułatwiając załatwianie spraw online, co poprawia wygodę

⁷⁷ M. Sysło, *Komputery – obiekt i narzędzie edukacji. Poznawcze walory informatyki i technologii informacyjno-komunikacyjnej*, [w:] *Homo Informaticus czyli człowiek w z informatyzowanym świecie*, (red.), M.M. Sysło, Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki, Warszawa 2012, s. 220.

⁷⁸ Technologie wspierające <https://softgroup.com.pl/przyszlosc-pracy-zdalnej-efektywny-home-office/> [dostęp: 12.04.2024.]

⁷⁹ Narzędzia wspierające <https://gsd.pl/blog/home-office/praca-zdalna-narzedzia-i-metody> [dostęp: 13.04.2024].

mieszkańców i funkcjonowanie administracji miejskiej⁸⁰. Przemiany wynikające z rozwoju informatyzacji, nazywane rewolucją cyfrową, zwiększają znaczenie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Dla rosnącej grupy pracowników staje się to integralną częścią życia zawodowego. Dzięki sieciom informatycznym mogą oni pracować i komunikować się z dowolnego miejsca, co zapewnia większą elastyczność. W miarę rosnącego zapotrzebowania na narzędzia do komunikacji i dostęp do danych praca zdalna staje się coraz bardziej powszechna i kluczowa w współczesnym środowisku pracy⁸¹.

Podsumowanie

Podsumowując, praca zdalna stała się kluczowym elementem współczesnego rynku pracy, wpływając na organizacje i pracowników. Analiza różnych aspektów pracy zdalnej wykazała, że wymaga ona odpowiedniego podejścia z obu stron, zwłaszcza w kontekście rozwoju technologii, pandemii COVID-19 oraz regulacji prawnych, takich jak RODO. Praca zdalna oferuje korzyści, takie jak elastyczność i oszczędność czasu, ale wiąże się też z wyzwaniami, np. trudnościami w komunikacji i izolacją społeczną. Przestrzeganie praw pracowniczych oraz zapewnienie bezpieczeństwa danych są kluczowe. Technologie wspierające pracę zdalną, takie jak narzędzia komunikacyjne, mają istotne znaczenie dla efektywności pracy. W przyszłości praca zdalna będzie nadal ewoluować, wymagając ciągłego doskonalenia narzędzi i praktyk, aby maksymalizować korzyści i minimalizować ryzyko.

Bibliografia

1. Aspekty pracy https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Praca_zdalna_last.pdf 56 [dostęp: 05.04.2024].
2. Chomicki M., Mierzejewska K., *Przygotowanie polskich przedsiębiorstw do świadczenia pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19*, „e-mentor” 2020, nr 5(87).
3. *Cyberświat, możliwości i zagrożenia*, (red.) J. Bednarek, A. Andrzejewska, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2009.
4. Definicja pracy zdalnej <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna> [dostęp: 08.11.2023].
5. Dolot A., *Praca zdalna. Aspekty prawa pracy, BHP, IT, RODO i HR*, C.H Beck, 2023.
6. Dolot A., *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „e mentor” 2020, nr 1(83).
7. Duszczyk M., *Innowacje w obliczu pandemii okazały się niezbędne do przetrwania*, „Rzeczpospolita” 2020.
8. Dyrektywa 90/270/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe, Dz.U.UE. L.1990.156.14.
9. Działania PIP <https://bezpieczenstwo-bhp.pl/blog/blog-o-bezpieczenstwie-bhp/jak-dzialapanstwowainspekcja-pracy> [dostęp: 06.04.2024].

⁸⁰ S. M. Wyrwich-Płotka, *Praca zdalna...*, op. cit., s. 78.

⁸¹ J. Wiśniewski, *Istota telepracy*, „Studia z zakresu prawa, administracji i zarządzania UKW” 2014, nr 5, s. 76.

10. Formy telepracy <https://www.gofin.pl/firma/17,2,119,201933,covid-19-swiadczenie-pracy-w-formie-telepracy-i-pracy-zdalnej.html> [dostęp: 13.11.2023].
11. Huras A., *Telepraca jako nietypowa forma wykonywania pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr 3.
12. Jaśkowski K., *Uwagi do art. 22 1 k.p.*, [w:] *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, (red.) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2018.
13. Jaworski P., *Telepraca szansą na zatrudnienie*, „Gazeta Prawna” 2007, nr 50.
14. Jeran, A., *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica” 2016, nr 2(16).
15. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z 7.12.2000 r. (Dz.Urz. UE C 326/391 z 26.10.2012 r.).
16. Kontrole PIP <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/9405640,praca-zdalna-pod-lupa-panstwowej-inspekcji-pracy-co-obejma-kontrole-p.html> [dostęp: 13.11.2023].
17. Kurzątkowska P., *Jak przebiega kontrola pracy zdalnej przez PIP? Przygotuj właściwą dokumentację BHP, żeby uniknąć kary*, Wiedza i Praktyka, Warszawa 2023.
18. Muster R., *Pandemia COVID-19 a zmiana modelu pracy. Polska na tle krajów Unii Europejskiej*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica” 2022, nr 81.
19. Narzędzia wspierające <https://gsd.pl/blog/home-office/praca-zdalna-narzedzia-i-metody> [dostęp: 13.11.2023].
20. Nilles J.M., *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Warszawa 2003.
21. Ochrona danych <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1492909,prawo-pracy-a-ochrona-danych-osobowych-konflikt-miedzy-wartosciami-czy-mylne-interpretacje.html>. [dostęp: 19.04.2024].
22. Praca okazjonalna <https://www.lex.pl/okazjonalna-praca-zdalna,24292.html> [dostęp: 18.11.2023].
23. *Praca zdalna po zmianach z 2023 roku – zasady wprowadzania i stosowania, przykłady, wzory zapisów*, (red.) K. Wrońska-Zblewska, WiP, Warszawa 2023.
24. *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, (red.) M. Mędrala, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2021.
25. Praca hybrydowa <https://www.randstad.pl/strefa-pracownika/praca-na-co-dzien/praca-hybrydowa-na-czym-polega-kto-moze-pracowac-hybrydowo/> [dostęp: 18.11.2023].
26. Prasolek Ł., Kiełbratowska A., *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO [w:] Pomoc dla pracodawcy w sprawach pracowniczych w dobie kryzysu : tarcza antykryzysowa, prawo pracy, RODO, ZUS, PIT*, (red.) Ł. Prasolek, C.H. Beck, Warszawa 2020.
27. Prusik A., *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*, Wolters Kluwer 2023.
28. Przetwarzanie danych kandydata <https://biznes.gov.pl/pl/pl/portal/00102> [dostęp: 19.03.2024].
29. Przygotowanie do kontroli https://kadromierz.pl/blog/jak-przygotowac-sie-do-kontroli-panstwowej-inspekcji-pracy/#Kontrola_Panstwowej_Inspekcji_Pracy_kto_jej_podlega 55 [dostęp: 06.04.2024].
30. Relacje w pracy <https://www.microsoft.com/pl-pl/microsoft-365/business-insights-ideas/resources/successfully-lead-your-mobile-workforce> [dostęp: 07.04.2024].
31. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, Dz.U. 2023 poz. 2367.
32. 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.U.UE. L.2016.119.1 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

33. Różnice pracy <https://betterworkplace.pl/blog/telepraca-a-praca-zdalna-jakie-sa-roznice/> [dostęp: 13.11.2023].
34. Sadowski Z., *Telepraca – stan obecny i warunki dalszego rozwoju*, „Rynek Pracy” 2004 nr 2.
35. Sidor-Rządkowska M., *Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
36. Sidor-Rządkowska M., *Praca zdalna i hybrydowa jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi w polskiej służbie cywilnej*, „Studia Iuridica” 2022, nr 92.
37. Sobczak A., *Praca zdalna w warunkach pandemii COVID-19. Problemy efektywności i nierówności społecznych*, „Wychowanie w Rodzinie” 2021, nr 1, https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10_34616_wwr_2021_1_147_159/c/artic-les2130714.pdf.pdf [dostęp: 13.11.2023].
38. Sobczyk A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
39. Sobczyk A., *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009.
40. Stroińska E., *Elastyczne formy zatrudnienia. Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2012.
41. Sysło M., *Komputery – obiekt i narzędzie edukacji. Poznawcze walory informatyki i technologii informacyjno-komunikacyjnej*, [w:] *Homo Informaticus czyli człowiek w z informatyzowanym świecie*, (red.), M.M. Sysło, Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki, Warszawa 2012.
42. Szewczyk A., *Informacja w walce z bezrobociem*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2004.
43. Szluz B., *Telepraca – nowoczesna, elastyczna forma zatrudnienia organizacji pracy – szansa czy zagrożenie?*, „Modern Management Review” 2013, nr 4.
44. Technologie wspierające. <https://softgroup.com.pl/przyszlosc-pracy-zdalnej-efektywny-home-office/>.
45. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U.2024.97.
46. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Rozdział 2c – Praca zdalna, Dz.U.2023.1465.
47. Walter N., *Nowe media dla niewidomych i słabo widzących*, UAM, Poznań 2007.
48. Wiśniewski J., *Istota telepracy*, „Studia z zakresu prawa, administracji i zarządzania UKW” 2014, nr 5.
49. Wsparcie pracy zdalnej <https://www.ideo.pl/rozwiązania-it/wsparcie-pracy-zdalnej/> [dostęp: 12.04.2024].
50. *Współczesne problemy gospodarcze gospodarki w czasach kryzysu część II*, praca zbiorowa pod redakcją A. Stępiak-Kucharska, M. Piekut, Politechnika Warszawska Kolegium Nauk Ekonomiczno-Społecznych, Płock 2021.
51. Wyniki kontroli <https://grantthornton.pl/publikacja/praca-zdalna-pod-lupa-wyniki-kontroli-w-2023-r/> [dostęp: 12.04.2024].
52. Wyrwich-Płotka S. M., *Praca zdalna jako element koncepcji inteligentnego miasta*, „Studia Miejskie” 2020, nr 39.
53. Zadania PIP <https://www.pip.gov.pl/dla-sluzb-bhp/porady-prawne/kompetencje-i-zadania-panstwowej-inspekcji-pracy-wynikajace-z-innych-przepisow-prawa-bhp?highlight=WyJza2FyZ2EiXQ==> [dostęp: 06.04.2024].
54. Zadania PIP <https://www.pip.gov.pl/o-nas/cele-i-zadania> [dostęp: 06.04.2024].
55. Zamiana form prac <https://e-prawopracy.pl/zamiana-telepracy-na-prace-zdalna-jak-tego-dokonac/> [dostęp: 06.04.2024].
56. Zawadzka-Filipczyk P., Jarmużek D., Jagiełło-Jaroszewska E., *RODO. Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2018.
57. Zgoda na kontrole <https://www.ifirma.pl/blog/kontrola-pracy-zdalnej-czy-pracownik-moze-sie-nie-zgodzic-na-jej-przeprowadzenie.html> [dostęp: 06.04.2024].

-
58. Zimniewicz K., *Współczesne koncepcje i metody zarządzania*, PWE, Warszawa 2000.
 59. Zmiana przepisów <https://www.inforlex.pl/czasopisma/I26/2023/17/tresc,FOB00000000000006195172,Do-7-pazdziernika-2023-r-nalezy-zmienic-teleprace-na-prace-zdalna.html> [dostęp: 13.11.2023].
 60. Zmiany w Kodeksie <https://zielonalinia.gov.pl/-/praca-zdalna-zmiany-w-kodeksie-pracy> [dostęp: 18.11.2023].
 61. Zmiany w Kodeksie <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8692267,zmiany-praca-zdalna-ko-deks-pracy.html> [dostęp: 13.11.2023].

Dane kontaktowe

Paulina Nyrka, paulina.012602@gmail.com