

ANNA REDA-CISZEWSKA

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY PRZY TELEPRACY WYKONYWANEJ W DOMU

1. WPROWADZENIE

Ustawodawca wprowadza szczegółowe regulacje w zakresie obowiązku pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Artykuł 15 k.p. stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Na podstawie art. 207 § 1 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Ta regulacja doznaje jednak pewnych odrębności w przypadku nietypowych form zatrudnienia, do których należy zaliczyć telepracę. Odpowiedzialność pracodawcy jest bezwarunkowa i bezwzględna. Nie zostaje wyłączona w przypadku nietypowych form zatrudnienia, takich jak telepraca czy praca tymczasowa¹. W przypadku telepracy świadczonej w domu pracodawca będzie obowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w jego domu. Nie będzie to jednak łatwe z uwagi na ochronę prywatności i miru domowego telepracownika. Jeszcze przed wprowadzeniem regulacji prawnej dotyczącej telepracy do kodeksu

¹ T. WYKA, *Ochrona życia i zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 249.

pracy² wskazywano, że zatrudnienie na odległość nie zmienia w sensie prawnym położenia stron stosunku pracy, ale korzystanie z tej formy organizacji pracy prowadzi do utrudnień dla pracodawców i organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie wykonywania obowiązku sprawowania nadzoru nad przestrzeganiem przez telepracowników wykonujących pracę w domu zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy³.

Wybór miejsca świadczenia pracy przez telepracownika aprobejuje ustawodawca, regulując zasady sprawowania nadzoru nad warunkami świadczenia pracy przez pracownika zatrudnionego w formie telepracy⁴. Ustawodawca nie wprowadza jednak obszernej regulacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy telepracy domowej. Przyjmuje jedynie odrębną regulację w zakresie kontroli warunków bhp, w tym pierwszej kontroli (art. 67¹⁴ § 1, § 3 k.p.), oraz wyłącza stosowanie części przepisów prawa pracy (art. 67¹⁷ k.p.). W związku z tak wąską regulacją telepracy domowej w praktyce pojawią się wątpliwości co do zakresu obowiązków pracodawcy, dopuszczalności kontroli stanu bhp przez pracodawcę czy przez Państwową Inspekcję Pracy, a także w razie wypadku przy pracy telepracownika.

2. TELEPRACA W MIĘDZYNARODOWYCH ORAZ UNIJNYCH REGULACJACH PRAWNYCH W KONTEKŚCIE OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Regulacje dotyczące pracy w domu można odnaleźć w prawie międzynarodowym oraz unijnym⁵. Należy o nich wspomnieć w kontekście

² Ustawa z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 181, poz. 1288); w dziale drugim dodano rozdział IIb „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy”. Zmiana obowiązuje od 16 października 2007 r.

³ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Telepraca – specyfika zatrudnienia na odległość*, «Mon. Pr. Pr.» 7/2006, «Legalis».

⁴ A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Międzynarodowy pierwowzór telepracy*, «Mon. Pr. Pr.» 5/2008, «Legalis».

⁵ O ile europejskie porozumienie ramowe dotyczy wprost telepracy, o tyle konwencje MOP dotyczą pracy w domu. Konwencja 177 w art. 1 lit. a za pracownika domowego

obowiązków pracodawców z zakresu bhp. W prawie Międzynarodowej Organizacji Pracy obowiązuje konwencja nr 177 MOP przyjęta 20 czerwca 1996 r. i zalecenie nr 184 MOP dotyczące osób świadczących pracę w domu oraz konwencja uchwalona w dniu 1 czerwca 2011 r. 189 o zatrudnieniu domowym⁶. W prawie Unii Europejskiej przyjęte zostało porozumienie zawarte 16 lipca 2002 r. pomiędzy Komisją Europejską a partnerami społecznymi, które nie jest wiążące dla państw członkowskich⁷. Z raportu *Telework in the European Union European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* z 2010 r. wynika, że treść porozumienia została jednak wprowadzona do prawa obowiązującego w państwach członkowskich⁸.

Konwencja nr 177 MOP w art. 7 stanowi, że ustawodawstwo krajowe i przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w pracy mają zastosowanie do pracy w domu, z uwzględnieniem jej specyficznych cech charakterystycznych, oraz będą określały warunki, w których pewne rodzaje prac i używanie pewnych substancji w pracy w domu może być zabronione ze względów bezpieczeństwa i zdrowia. Przepis art. 9

uznaje pracownika wykonującego pracę w swoim domu lub innych pomieszczeniach, które dowolnie zostały wybrane przez tego pracownika innych niż miejsce pracy pracodawcy. Konwencja 189 w art. 1a określenie „praca domowa” oznacza pracę wykonywaną w gospodarstwie domowym lub gospodarstwach domowych albo na ich rzecz w ramach stosunku pracy. Zatem wydaje się, że konwencja 189 nie będzie dotyczyła telepracy z uwagi na brak przesłanki wykonywania pracy przy użyciu urządzeń teleinformatycznych. Konwencja w art. 13 przewiduje, że każdy pracownik domowy ma prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Państwa powinny podjąć skuteczne środki zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktyką, mające zapewnić bezpieczeństwo w pracy i zdrowie pracowników domowych, w należyty sposób uwzględniając szczególny charakter pracy domowej.

⁶ Konwencje nie zostały ratyfikowane przez Polskę. Teksty konwencji dostępne na stronie: http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/konwencje.html (dostęp: 1 lutego 2018 r.). Konwencja 177 została przetłumaczona na język polski jako dotycząca pracy nakładczej, co jest krytykowane w piśmiennictwie. Por. A. SOB CZYK, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 241.

⁷ Porozumienie dostępne na stronie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych: <https://www.etuc.org/framework-agreement-telework> (dostęp: 1 lutego 2018 r.).

⁸ Raport dostępny na stronie: <http://bit.ly/zp20-1-1>, s. 13 (dostęp: 1 lutego 2018 r.).

konwencji zobowiązuje państwa członkowskie do zorganizowania systemu inspekcji pracy powołanej do sprawowania efektywnego nadzoru nad warunkami zatrudnienia pracowników świadczących pracę w domu. Także zalecenie nr 184 odnosi się do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników domowych. Pracodawcy powinni być zobowiązani do: a) informowania wykonawców pracy domowej o wszelkich zagrożeniach, znanych lub które powinny być znane pracodawcy, towarzyszących zleconej im pracy, i o środkach ostrożności, które mają być podjęte, i zapewnienia im, gdzie jest to właściwe, niezbędnego szkolenia; b) zapewnienia, że maszyny, części lub inne wyposażenie dostarczone wykonawcom pracy w domu są zaopatrzone we właściwe urządzenia zabezpieczające i podjęcia uzasadnionych kroków dla zapewnienia, że są one właściwie utrzymywane; i c) dostarczania wykonawcom pracy nakładczej bezpłatnych, niezbędnych środków ochrony osobistej. Z konwencji 177 oraz zalecenia 184 wynika, że praca w domu odbywa się przy użyciu maszyn i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy. Nie jest to więc dokument, który odnosi się wprost do telepracy, rozumianej jako praca w domu wykonywana przy użyciu urządzeń teleinformatycznych, która zazwyczaj jest pracą koncepcyjną⁹.

W konwencji 189 ustanowiono minimalny poziom globalnej ochrony dla osób pracujących w gospodarstwie domowym. Artykuł 13 przewiduje, że każdy pracownik domowy ma prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Państwa powinny podjąć skuteczne środki zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktyką, mające zapewnić bezpieczeństwo w pracy i zdrowie pracowników domowych, w należyty sposób uwzględniając szczególny charakter pracy domowej. Środki te mogą być wdrażane stopniowo, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz z organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych. Obydwie konwencje nakazują zapewnienie

⁹ Konwencja 177 oraz zalecenie 184 dotyczą pracy, która była pierwowzorem dla telepracy. W czasie, gdy oba zostały przyjęte, nie były znane jeszcze niektóre narzędzia teleinformatyczne, bez których dzisiaj nie można wyobrazić sobie pracy. Por. A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Międzynarodowy pierwowzór...*, «Legalis».

pracownikom wykonującym pracę w domu bezpieczne i higieniczne warunki pracy stosownie do charakteru pracy.

Obszerne regulacje prawne w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników można odnaleźć w prawie unijnym. W Unii Europejskiej wprowadzono także ramowe porozumienie w sprawie telepracy. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy 89/391/EWG¹⁰, ustawodawstwem krajowym i porozumieniami zbiorowymi, pracodawca jest odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo telepracowników (pkt 8 porozumienia). Dyrektywa w art. 5 ust. 1 zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w każdym aspekcie pracy. Natomiast zobowiązania pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy nie powinny wpływać na zasady odpowiedzialności pracodawcy. Dyrektywa nie ogranicza jednak państw członkowskich do wykluczenia lub zredukowania odpowiedzialności pracodawcy wszędzie tam, gdzie zaistnieją nadzwyczajne lub nieprzewidziane okoliczności, będące poza kontrolą pracodawcy, lub też w wypadku wyjątkowych okoliczności, których konsekwencji nie można było uniknąć, pomimo stosowania wszystkich środków ostrożności. Porozumienie w pkt 8 przewiduje, że w przypadku, gdy praca wykonywana jest w domu, pracownik nie może zostać obciążony kosztami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z porozumieniem pracodawca powinien przekazać telepracownikowi informacje dotyczące polityki przedsiębiorstwa w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, a telepracownik ma obowiązek przestrzegania przyjętych w tym zakresie zasad. Jeżeli praca jest świadczona w domu, pracodawca ma dostęp do tego miejsca za uprzedzeniem oraz uprzednią zgodą telepracownika. Postępowanie kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia może zostać przeprowadzone zgodnie z pkt 8 także na żądanie samego telepracownika. Porozumienie zakłada, że obowiązki pracodawcy w zakresie bhp w przypadku telepracowników powinny być takie same jak w przypadku pozostałych pracowników¹¹. Zgodnie z klauzulą 6 porozumienia

¹⁰ Dz. Urz. L 183 z 29.06.1989 r., s. 0001-0008.

¹¹ ETUC, *Voluntary agreement on telework*, <http://bit.ly/zp20-1-2> (dostęp: 1 lutego 2018 r.).

pracodawca ma obowiązek szanować prywatność telepracownika, a jeżeli jakieś urządzenie kontrolne jest umieszczone w miejscu pracy, to musi być proporcjonalne do celu i wprowadzone zgodnie z dyrektywą Rady 90/270/EWG z 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe.

3. ŚWIADCZENIE TELEPRACY W DOMU PRACOWNIKA

Należy zacząć od miejsca wykonywania telepracy, które jest jednym z kluczowych elementów stosunku telepracy odróżniającym telepracę od pracy w zakładzie pracy. Artykuł 67⁵ § 1 k.p. nie precyzuje miejsca świadczenia pracy w formie telepracy¹². Przepis ten stanowi, że praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Ustawodawca określił miejsce świadczenia pracy negatywnie poprzez wykluczenie zakładu pracy. Telepraca zatem może być wykonywana w domu, mieszkaniu telepracownika czy w innym wyznaczonym miejscu (takim jak telecentrum, telechatka, telewioska)¹³. O ile centra świadczenia telepracy to miejsca ogólnie dostępne przeznaczone tylko do świadczenia pracy na odległość, o tyle dom telepracownika to miejsce głównie przeznaczone do mieszkania, odpoczynku oraz życia rodzinnego. Ustawodawca, zarówno polski, jak i unijny, ogranicza dostęp pracodawcy do domu telepracownika z uwagi na jego prywatność i życie rodzinne, ponieważ co do zasady dom nie jest przeznaczony do wykonywania pracy. Zmieniło się to jednak w ostatnim czasie na skutek rozwoju technologii informacyjnych i możliwości świadczenia pracy z każdego miejsca na świecie¹⁴.

¹² Por. na temat definicji telepracy E. PIETRZAK, *W kwestii ustawowej definicji telepracy i telepracownika*, «Mon. Pr. Pr.» 11/2011, s. 567.

¹³ S. KARBOWSKA, *Telepraca jako przedmiot porozumienia ramowego z dnia 16 lipca 2002 r.*, «Zeszyty Prawnicze» 8.1/2008, s. 215.

¹⁴ M. MOSZYŃSKI, H. RITTER, *Niezależni współpracownicy firmy jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi*, «PiZS» 12/2003, s. 9.

Miejsce świadczenia pracy jest ustalane przez strony stosunku pracy przy zawieraniu umowy o pracę, która przewiduje wykonywanie pracy w formie telepracy (art. 67⁷ k.p. w zw. z art. 29 k.p.). W trakcie trwania stosunku pracy zmiana warunków pracy na formę telepracy może nastąpić na mocy porozumienia stron, które powinno określać między innymi miejsce świadczenia pracy. Pojęcie „dom telepracownika” pojawia się natomiast w art. 67¹⁴ k.p. dotyczącym kontroli telepracownika przez pracodawcę oraz w art. 67¹⁷ k.p. dotyczącym ograniczenia obowiązków pracodawcy w zakresie bhp przy telepracy domowej. Dom telepracownika należy rozumieć szeroko i nie jest istotny tytuł prawny telepracownika do lokalu. Telepracownik powinien mieć jednak taki tytuł do lokalu, aby mógł wyrazić zgodę na kontrolę pracodawcy¹⁵. Telepracownik i pracodawca powinni w umowie o pracę lub w porozumieniu wskazać, czy miejscem świadczenia pracy będzie dom telepracownika¹⁶. W przypadku świadczenia pracy w stałych miejscach, takich jak dom telepracownika, przyjmuje się, że w umowie o pracę lub porozumieniu strony powinny wskazać dokładny adres¹⁷. W razie braku postanowień umownych telepracownikowi przysługuje swoboda określenia swojego miejsca pracy¹⁸. Dla pracodawcy postanowienie o miejscu świadczenia telepracy będzie dosyć istotne z uwagi na wyłączenie części obowiązków z zakresu bhp przy telepracy domowej.

¹⁵ A. SOB CZYK, [w:] D. DÖRRE-KOLASA, M. GŁAD OCH, P. KORUS, L. MITRUS, A. SOB CZYK, J. STELINA, M. ZIELENIECKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. SOB CZYK, Warszawa 2018, s. 387.

¹⁶ A. SOB CZYK, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. nac. K.W. BARAN, red. nauk. G. GOŹDZIEWICZ, Warszawa 2017, s. 822.

¹⁷ J. WIŚNIEWSKI, *Istota telepracy*, «Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania UKW» 5/2014, s. 81.

¹⁸ L. MITRUS, *Podporządkowanie pracownika zatrudnionego w formie telepracy*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2009, s. 170.

4. ZAKRES OBOWIĄZKÓW DOTYCZĄCYCH BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY PRACODAWCY PRZY TELEPRACY DOMOWEJ

Przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy są dosyć obszerne i dotyczą różnych aspektów funkcjonowania zakładu pracy. Obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obejmują wiele niejednorodnych prawnie powinności o charakterze między innymi informacyjnym, organizacyjnym, majątkowym, proceduralnym i zostały one szeroko unormowane w dziale dziesiątym kodeksu pracy¹⁹.

W przypadku telepracy wykonywanej w domu ustawodawca postanowił wyłączyć ze stosowania pewne obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy bezpośrednio na podstawie art. 67¹⁷ k.p. W przypadku, gdy telepraca jest świadczona w innym miejscu niż dom telepracownika, pracodawca zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy na zasadach ogólnych. Natomiast art. 67¹⁷ k.p. ogranicza obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jedynie w odniesieniu do telepracy świadczonej w domu pracownika²⁰. Do telepracowników wykonujących pracę w innym miejscu niż dom pracodawcy ma obowiązek stosować reguły przewidziane w dziale dziesiątym kodeksu pracy. W literaturze zauważa się, że to uregulowanie może stanowić ograniczenie w stosowaniu telepracy w praktyce, ponieważ pracodawca może nie mieć możliwości wypełnienia obowiązków z zakresu bhp w miejscu, które nie jest zakładem pracy ani domem telepracownika, na przykład w domu rodziny telepracownika²¹. Jeżeli pracodawca nie jest w stanie zapewnić odpowiednich warunków bhp telepracownikom w centrum telepracy ze względu na warunki stawiane przez to centrum, to nie powinien zgadzać się na wykonywanie pracy w takim telecentrum, ponieważ to

¹⁹ T. KUCZYŃSKI, [w:] Z. KUBOT, T. KUCZYŃSKI, Z. MASTERNAK, H. SZURGACZ, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 261.

²⁰ M. LATOS-MIŁKOWSKA, [w:] M. DERLACZ-WAWROWSKA, M. LATOS-MIŁKOWSKA, M. WUJCZYK, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, «Lex/el.» 2014, komentarz do art. 67¹⁷ k.p.

²¹ A. SOBczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 211; S.W. CIUPA, *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy, cz. 2*, «Mon. Pr. Pr.» 12/2007, s. 623.

on poniesie odpowiedzialność za stan bhp²². W ten sposób dochodzi do ograniczenia wskazania miejsca świadczenia telepracy, ponieważ pracodawca nie powinien w zasadzie godzić się na wykonywanie telepracy w miejscach, w których nie ma wpływu na stan bhp. Ewentualnie może zgodzić się na telepracę wykonywaną w domu, ponieważ zostanie w tym przypadku zwolniony z niektórych enumeratywnie w przepisie wymienionych obowiązków z zakresu bhp.

Artykuł 67¹⁷ k.p. stanowi, że jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, określonego w art. 212 pkt 4 k.p.; obowiązków określonych w rozdziale III tego działu i obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, określonego w art. 233 k.p.

Odnosząc się do wyłączeń, należy przyjąć, że to telepracownik powinien dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy. Pracodawca nie został jednak zwolniony z obowiązku dbałości o wyposażenie techniczne, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem przewidzianego także w art. 212 pkt 4 k.p. Również pozostałe obowiązki wymienione w art. 212 k.p. pracodawca powinien realizować. Należą do nich organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, dbanie o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie prac, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy, egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnianie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

²² W. SANETRA, [w:] J. IWULSKI, W. SANETRA, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 437.

Kolejne wyłączenie dotyczy obowiązków określonych w rozdziale III działu dziesiątego dotyczącego budowy i przebudowy obiektów budowlanych oraz pomieszczeń pracy (art. 213 i 214 k.p.). Pracodawca nie ma wpływu na budowę i przebudowę obiektów budowlanych, w których telepraca jest świadczona. Pracodawca nie ma możliwości zrealizowania obowiązku utrzymywania obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy, a także terenów i urządzeń z nimi związanych w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Nie ma on także tytułu do obiektów budowlanych oraz pomieszczeń pracy, w których praca jest świadczona. Obowiązki te będą spoczywać na telepracowniku lub na innym podmiocie, na przykład spółdzielni mieszkaniowej lub wspólnocie mieszkaniowej.

Ostatnie wyłączenie dotyczy zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych (art. 233 k.p.). Zapewnienie urządzeń higieniczno-sanitarnych należy zatem do pracownika. Należy jednak zauważyć, że nie wyłączono stosowania w odniesieniu do telepracy domowej drugiej części art. 233, czyli obowiązku dostarczenia niezbędnych środków higieny osobistej²³. Z tego wniosek, że pracodawca ma obowiązek środki te dostarczyć również telepracownikowi świadczącemu pracę w domu.

Gdyby na pracodawcy ciążyły obowiązki, o których mowa w art. 67¹⁷ k.p., musiałby on kontrolować stan higieny domu telepracownika, a także dokonywać jego przebudowy i konserwacji, a wiadomo przecież, że pracodawca nie ma do tego tytułu prawnego²⁴. W literaturze omawiany przepis jest różnie oceniany. Zauważa się, że wyłączenie zawarte w art. 67¹⁷ k.p. jest uzasadnione, ponieważ sama telepraca nie jest pracą produkcyjną (przemysłową), wymagającą specjalnych pomieszczeń i zabezpieczeń przed zagrożeniami wynikającymi ze środowiska pracy²⁵. Z drugiej strony podnosi się, że zakres tego wyłączenia także może okazać się niewystarczający, ponieważ skala tych wyłączeń nie

²³ M. GERSDORF, [w:] M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RACZKOWSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 562.

²⁴ I. FLORCZAK, *Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego*, Łódź 2017, s. 172.

²⁵ W. SANETRA, [w:] *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 67¹⁷ k.p.

obejmuje chociażby takich warunków, jak poziom wilgoci, temperatury czy stan oświetlenia w domu telepracownika. Z kolei dostosowanie tych warunków do tych, które obowiązują na terenie zakładu pracy, może wiązać się ze znacznymi nakładami, zniechęcając zarówno pracodawcę, jak i pracownika do tej formy organizacji pracy²⁶.

Wreszcie należy podkreślić, że pomimo katalogu wyłączeń w przepisie art. 67¹⁷ k.p. pracodawca będzie realizował obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wynikające z działu dziesiątego względem telepracownika wykonującego pracę w domu, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy²⁷. W literaturze dostrzeżono jednak, że enumeratywnie wymienione w art. 67¹⁷ k.p. wyłączenia obowiązków pracodawcy względem telepracownika wykonującego pracę w domu nie mieszczą się w sformułowaniu „w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy”, toteż wyłączenia z art. 67¹⁷ k.p. można potraktować jako przykładowe²⁸. Rodzaj i warunki wykonywanej pracy w domu przez telepracownika będą więc determinowały zakres obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast nie wydaje się, aby pracodawca mógł samodzielnie zdecydować o wyłączeniu stosowania w przypadku telepracy domowej innych niż wymienione w art. 67¹⁷ k.p. obowiązków. Przede wszystkim przepisy w zakresie bhp należy uznać za dosyć istotne, mają one chronić życie i zdrowie pracownika, i nie należy ewentualnych wyłączeń z art. 67¹⁷ k.p. rozszerzać wobec braku podstawy prawnej ku temu.

W literaturze podnosi się, że pracodawca nie będzie musiał wykonywać względem telepracowników obowiązków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie pracy²⁹. Wydaje się, że nie

²⁶ M. TOMASZEWSKA, [w:] K.W. BARAN, B.M. ĆWIERTNIAK, S. DRICZIŃSKI, Z. GÓRAL, A. KOSUT, D. KSIĄŻEK, W. PERDEUS, J. PIĄTKOWSKI, M. SKĄPSKI, K. STEFAŃSKI, M. TOMASZEWSKA, M. WŁODARCZYK, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. BARAN, Warszawa 2016, s. 515.

²⁷ L. MITRUS, *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, red. B. WAGNER, Gdańsk 2011, s. 420; A. SOB CZYK, *Telepraca...*, s. 220.

²⁸ Nie jest to wyliczenie o charakterze zamkniętym; tak A. SOB CZYK, *Telepraca...*, s. 210.

²⁹ A. SOB CZYK, *Telepraca...*, s. 213-214.

można zwolnić pracodawcy z obowiązków związanych z zapewnieniem odpowiedniego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy w odniesieniu do telepracowników. Telepracownik, choć pracę wykonuje poza zakładem pracy, może przebywać na terenie zakładu pracy, kontaktować się z innymi pracownikami oraz korzystać z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej (art. 67¹⁶ k.p.). Do obowiązków pracodawcy względem telepracowników wykonujących pracę w domu będą należeć w szczególności ochrona życia i zdrowia telepracownika (art. 207), ocena ryzyka zawodowego (art. 226), informowanie o zagrożeniu dla zdrowia i życia (art. 207¹ § 1) czy obowiązki konsultacyjne w zakresie tworzenia służb lub komisji bhp³⁰. Pracodawca będzie także obowiązany przeprowadzić szkolenie w zakresie bhp (art. 237³ k.p.), kierować telepracownika na badania lekarskie (art. 229 k.p.). Należy także pamiętać, że ze względu na wykonywanie pracy za pomocą najnowszych urządzeń teleinformatycznych do telepracowników zastosowanie będą znajdowały, z uwagi na to, że telepraca jest wykonywana przy użyciu urządzeń teleinformatycznych, przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe³¹. Zastosowanie rozporządzenia nie zostało wyłączone w przypadku telepracy wykonywanej w domu (zob. § 3 rozporządzenia). Zgodnie z § 4 rozporządzenia pracodawca ma obowiązek organizować stanowisko pracy z monitorami ekranowymi w taki sposób, aby spełniały one minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, określone w załączniku do tego rozporządzenia. Na podstawie § 5 ust. 2 rozporządzenia ocena warunków pracy powinna być przeprowadzana w szczególności dla nowo tworzonych stanowisk oraz po każdej zmianie organizacji i wyposażenia stanowisk pracy. Na podstawie oceny pracodawca jest obowiązany podejmować działania mające na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości.

³⁰ M. GERSDORF, *op. cit.*, s. 562.

³¹ Dz. U. Nr 148, poz. 973.

5. KONTROLA STANU BHP PRZEZ PRACODAWCĘ W DOMU TELEPRACOWNIKA

Wykonywanie pracy w formie telepracy nie oznacza braku kontroli pracodawcy, ale możliwości przeprowadzenia kontroli będą zawężone³². Ustawodawca unormował to zagadnienie w dość nieprecyzyjny sposób. Na podstawie art. 67¹⁴ § 2 pkt 3 k.p. jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Kontrola pracodawcy przeprowadzona w domu telepracownika ma uwzględniać ochronę jego prywatności i miru domowego. Według art. 67¹⁴ § 3 k.p. pracodawca powinien dostosować sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy. Nie będzie to zadanie łatwe dla pracodawcy, ponieważ miejsce pracy telepracownika domowego może nie być wyraźnie oddzielone od miejsca życia rodzinnego (prywatnego). Przeprowadzanie czynności kontrolnych nie powinno jednak naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Można zatem zauważyć, że kontrola nie powinna być zbyt uciążliwa dla telepracownika (nie należy jej nadmiernie przeciągać w czasie).

Pierwszą kontrolę, w zakresie bhp, organizuje się, na wniosek telepracownika, przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy (§ 4 k.p.). W tym ostatnim przypadku kontrolę przeprowadza się przed rozpoczęciem wykonywania przez telepracownika pracy. W literaturze wyrażono różne poglądy w zakresie konieczności dokonania przez pracodawcę pierwszej kontroli. Arkadiusz Sobczyk uważa, że brak pierwszej kontroli nie stoi na przeszkodzie wykonywaniu pracy przez telepracownika³³. Według Izabeli Florczak konsekwencją braku wniosku telepracownika o przeprowadzenie kontroli jest jednak brak możliwości podjęcia przez

³² L. MITRUS, *Podporządkowanie...*, s. 171.

³³ A. SOB CZYK, *Telepraca...*, s. 200.

niego pracy, a pracodawca nie może dopuścić do pracy telepracownika przed skontrolowaniem warunków bhp w miejscu wykonywania pracy³⁴. Z analizy językowej art. 67¹⁴ § 4 k.p. wynika, że wobec braku wniosku telepracownika przeprowadzenie kontroli nie jest konieczne. Unormowanie to jednak jest oceniane jako kontrowersyjne. Dlatego też postuluje się wprowadzenie ogólnej zasady dokonywania kontroli bhp w domu pracownika na wniosek pracodawcy za pisemną zgodą pracownika³⁵. Brak wniosku telepracownika o przeprowadzenie pierwszej kontroli w zakresie bhp nie zwalnia przecież pracodawcy z odpowiedzialności za stan bhp.

Wątpliwości budzi także konstrukcja uzależniająca przeprowadzenie kolejnych kontroli dotyczących stanu bhp przez pracodawcę od wyrażenia zgody na przeprowadzenie kontroli w domu pracownika. Zgoda na przeprowadzenie kontroli w domu telepracownika powinna być uprzednia. Stanowisko doktryny na ten temat jest zgodne. Walerian Sanetra przyjmuje, że pracownik nie może odmówić wyrażenia zgody na przeprowadzenie w jego domu kontroli, bo oznaczałoby to przekreślenie prawa pracodawcy do kontrolowania wykonywania pracy przez telepracownika w miejscu jej wykonywania. Ewentualny spór może dotyczyć terminu przeprowadzenia kontroli, jej zakresu oraz sposobu działania kontrolera³⁶. Podobny pogląd wyraża Monika Tomaszewska, która uważa, że przepisu art. 67¹⁴ k.p. nie można odczytywać jako przepisu uzależniającego przeprowadzenie kontroli od zgody na przeprowadzenie kontroli, ponieważ stałoby to wyraźnie w sprzeczności z art. 207 k.p., który nakłada na pracodawcę odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Według M. Tomaszewskiej wyrażenie zgody należy w tym przypadku interpretować jako wspólne ustalenie z pracodawcą terminu przeprowadzenia kontroli³⁷. Należy jednak zauważyć, że usiłowanie przeprowadzenia kontroli przez pracodawcę bez

³⁴ Tak I. FLORCZAK, *op. cit.*, s. 109.

³⁵ M. LATOS-MIŁKOWSKA, *op. cit.*, komentarz do art. 67¹⁴ k.p.

³⁶ W. SANETRA, *op. cit.*, s. 434.

³⁷ M. TOMASZEWSKA, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX.

zgody telepracownika będzie naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy w sferze dóbr osobistych³⁸.

Kwestią budzącą wątpliwości będzie też pytanie o zakres wyrażonej przez telepracownika zgody na kontrolę stanu bhp w jego domu. Arkadiusz Sobczyk uważa, że zgoda na przeprowadzenie kontroli przez pracodawcę może być wyrażona jednorazowo na okres zatrudnienia lub inne dłuższe okresy³⁹. Odmienny pogląd przyjmuje Leszek Mitrus, który uważa, że ze względu na ochronę prywatności telepracownika zgoda powinna być wyrażana każdorazowo. Właśnie ten ostatni pogląd uznać należy za trafny, ponieważ sytuacja rodzinna telepracownika może ulec zmianie. Telepracownik ma prawo do ochrony swojej prywatności, a jednorazowa zgoda na okres zatrudnienia mogłaby prowadzić do naruszenia tej prywatności.

Telepracownik powinien być sam zainteresowany skontrolowaniem jego stanowiska pracy. Odmówienie przez telepracownika zgody na przeprowadzenie kontroli stanu bhp w jego domu może wiązać się z dopuszczeniem się przez niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązkiem podstawowym telepracownika jest przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie art. 211 k.p.⁴⁰

W polskim prawodawstwie także nie jest uregulowane prawo wstępu inspektora pracy do kontroli w prywatnym mieszkaniu telepracownika. Jako podstawę prawną wskazuje się art. 26 ust. 1 ustawy o PIP, który przewiduje „inne miejsce wykonywania zadań podmiotu kontrolowanego”. Przepisy nie określają jednak przesłanek realizacji prawa wstępu inspektora pracy na miejsce kontroli będące mieszkaniem telepracownika. Nie precyzują skutków prawnych odmowy udzielenia przez telepracownika zgody na taką kontrolę⁴¹. Przepisy nie wyłączają kontroli

³⁸ A. SOB CZYK, [w:] *System...*, s. 845.

³⁹ A. SOB CZYK, *Telepraca...*, s. 192. Odmiennie L. MITRUS, *Kodeks pracy...*, red. B. WAGNER, s. 360.

⁴⁰ M. TOMASZEWSKA, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, «Lex».

⁴¹ D. MAKOWSKI, *Aktualne kierunki legislacji dotyczącej Państwowej Inspekcji Pracy*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. WYKA, M. MIELCZAREK, Warszawa 2017, s. 126.

telepracownika wykonującego pracę w domu, należy zatem przyjąć, że będzie to dopuszczalne. Skoro jednak pracodawca został zobowiązany do uzyskania zgody na przeprowadzenie kontroli, inspektor pracy również będzie musiał ją uzyskać od telepracownika. Sytuacja będzie na pewno mniej skomplikowana, jeśli to telepracownik zgłosi się do inspekcji pracy z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli. Mamy jednak w tym zakresie lukę prawną wymagającą usunięcia przez ustawodawcę.

6. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W RAZIE WYPADKU PRZY PRACY TELEPRACOWNIKA W DOMU

Odrębnie należy zająć się obowiązkami pracodawcy w razie wypadku przy pracy. Z uwagi na brak szczególnej regulacji w zakresie wypadku przy pracy telepracownika pojawia się wiele niejasności⁴². Kodeks pracy nie odnosi się do wypadku przy pracy telepracownika wprost⁴³. Na podstawie art. 234 § 1 k.p. w razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. Z treści art. 67¹⁷ k.p. nie wynika, aby pracodawca został zwolniony z tych obowiązków, ale ustalenie okoliczności wypadku przy pracy telepracownika w domu i wykonanie obowiązków z nim związanych przez pracodawcę mogą być utrudnione.

O wypadku przy pracy telepracownik powinien zawiadomić pracodawcę i umożliwić mu sporządzenie protokołu powypadkowego. W związku z ochroną prywatności i miru domowego telepracownika dyskusyjne jest, czy pracodawca może wejść do domu telepracownika

⁴² Całościową analizę problematyki wypadku przy pracy można odnaleźć w artykule M. KRZYŚKO, *Wypadek przy pracy telepracownika*, «Mon. Pr. Pr.» 5/2009.

⁴³ Zastosowanie znajdzie tutaj ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 1773) i rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870).

bez zgody telepracownika⁴⁴. Należy dojść do wniosku, że pracodawca i zespół powypadkowy w takiej sytuacji nie mogą wejść do domu telepracownika. Na kontrolę w domu telepracownik może nie wyrazić zgody na przykład ze względu na swój stan zdrowia, a jeszcze więcej wątpliwości pojawia się w razie śmiertelnego wypadku przy pracy.

Najlepiej byłoby, aby pracodawca przed podpisaniem umowy o telepracę uzgodnił z pracownikiem kwestię wchodzenia do jego domu. W umowie pracodawca powinien określić: częstotliwość, terminy, czas trwania kontroli, wskazanie osoby, która będzie uprawniona do przeprowadzenia kontroli, oraz możliwość wejścia do domu telepracownika w razie zaistnienia wypadku przy pracy⁴⁵. Jeśli nie ma takich postanowień umownych, na podstawie § 2 rozporządzenia⁴⁶ pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego. Można jednocześnie przyjąć, że przekazanie tej informacji powinno łączyć się z wyrażeniem zgody na przeprowadzenie postępowania powypadkowego. W razie nieprzeprowadzenia postępowania powypadkowego przez pracodawcę nie będzie możliwe uzyskanie świadczeń przez telepracownika⁴⁷.

Podobnie będzie wyglądać obowiązek pracodawcy zabezpieczenia miejsca wypadku, z którego to obowiązku pracodawca nie został zwolniony. Pracodawca nie został również zwolniony z obowiązku zapewnienia środków do udzielenia pierwszej pomocy w razie wypadku⁴⁸. Postuluje się jednak wprowadzenie takiego zwolnienia⁴⁹. Uznaje się, że obciążanie pracodawcy tym obowiązkiem jest nieracjonalne, ponieważ do domu telepracownika mają dostęp także inni domownicy⁵⁰. W lite-

⁴⁴ A. SOB CZYK, *Telepraca...*, s. 223.

⁴⁵ B. KRZYŚKÓW, M. KONARSKA, *Telepraca – nowe problemy prawne do rozwiązania*, «Bezpieczeństwo Pracy» 6/2007, s. 6.

⁴⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870).

⁴⁷ M. KRZYŚKO, *op. cit.*, s. 3.

⁴⁸ M. GERSDORF, *op. cit.*, s. 562.

⁴⁹ M. KRZYŚKO, *op. cit.*, s. 4.

⁵⁰ A. SOB CZYK, *Telepraca...*, s. 224.

raturze podnosi się, że należałoby zastanowić się nad wprowadzeniem odrębnej regulacji w zakresie wypadków przy pracy telepracowników⁵¹. Moim zdaniem nie należałoby zwalniać pracodawcy z tych obowiązków, ale jedynie konieczne byłoby uzależnienie ich realizacji od możliwości pracodawcy. Pracodawca mógłby udzielić pierwszej pomocy telepracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, ale będzie to uzależnione od okoliczności tego wypadku. W niektórych sytuacjach udzielenie tej pomocy będzie niemożliwe z uwagi na odległość dzielącą pracodawcę od pracownika.

7. PODSUMOWANIE

Biorąc pod uwagę zebrane poglądy doktryny i przeprowadzone rozważania, należy zastanowić się, czy obecna regulacja prawna jest wystarczająco klarowna. Choć należy uznać ją za zgodną z regulacjami międzynarodowymi oraz unijnymi, wątpliwości budzi zwłaszcza problematyka zakresu obowiązków pracodawcy w zakresie obowiązków oraz dopuszczalności kontroli stanu bhp w domu telepracownika. W literaturze trafnie zauważono, że wykonywanie pracy w formie telepracy w domu wymaga albo zwiększenia kompetencji władczych pracodawców sprawowania nadzoru nad pracą wykonywaną w miejscu pracy, które pozostaje poza kontrolą pracodawcy, albo wyłączenia części ryzyka ponoszonego przez pracodawców z racji zatrudnienia w ramach stosunku pracy pracowników wyłączonych spod kontroli pracodawcy⁵².

Ustawodawca postanowił, że realizacja przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny w pracy w miejscu usytuowanym poza zakładem pracy jest ograniczona i będzie wymagać współdziałania pomiędzy pracodawcą a telepracownikiem⁵³. Zarówno zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i ich kontrolowanie w przypadku telepracy jest utrudnione, ponieważ ingerencja pracodawcy w bhp telepracownika

⁵¹ M. KRZYŚKO, *op. cit.*, s. 7.

⁵² A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 428.

⁵³ A. SOBczyk, *Telepraca...*, s. 200.

pracującego w domu wiąże się z wkroczeniem w jego sferę prywatności. Należy zatem postulować wprowadzenie bardziej klarownej regulacji prawnej w zakresie obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, chociażby uzależnienie realizacji obowiązków przez pracodawcę od jego możliwości, na przykład obowiązek udzielenia pierwszej pomocy po wypadku przy pracy czy zabezpieczenia miejsca wypadku. Zmian wymaga także regulacja odnosząca się do uprawnienia pracodawcy kontrolowania stanu bhp w domu telepracownika choćby w zakresie uzyskania zgody telepracownika. Warto jednak utrzymać dotychczasowy zamysł ustawodawcy, czyli uznanie życia i zdrowia telepracownika za wartość nadrzędną wymagającą ochrony⁵⁴.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZAKRESIE BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY PRZY TELEPRACY WYKONYWANEJ W DOMU

Streszczenie

Artykuł dotyczy regulacji prawnej w zakresie obowiązków pracodawcy z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy względem telepracownika wykonującego pracę w domu. Jeśli telepracownik wykonuje pracę w domu, pracodawca jest obowiązany wykonywać obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy względem telepracownika z wyjątkiem tych wyraźnie wskazanych w art. 67¹⁷ k.p. Wyłączenie to jest uznawane za dosyć wąskie, co może być przyczyną niewielkiego zainteresowania pracodawców tą formą organizacji pracy w praktyce. Realizacja obowiązków z zakresu bhp przez pracodawcę względem telepracownika domowego może być utrudniona przez obowiązek poszanowania prywatności telepracownika. Telepraca domowa rodzi także problemy dla pracodawców oraz Państwowej Inspekcji Pracy, związane z kontrolą warunków pracy telepracowników domowych. Artykuł dotyczy głównych problemów związanych z tematem bezpieczeństwa i higieny pracy przy telepracy domowej.

⁵⁴ I. FLORCZAK, *op. cit.*, s. 173.

THE EMPLOYER'S DUTIES REGARDING THE HEALTH AND SAFETY OF HOME-BASED TELEWORKERS

Summary

The article focuses on the Polish legal regulations regarding the employer's obligation to ensure the health and safety of home-based teleworker. If the teleworker is working from home, the employer must perform the duties specified in the Polish Labour Code with respect to the teleworker, regarding the type and conditions of the work performed, except those defined in Art. 67¹⁷. This exclusion is considered quite narrow, which may be the reason why in practice employers are not very interested in this form of work. The implementation of the obligations stipulated in the Labour Code in the area of health and safety will not be easy, due to the requirement that teleworker's privacy must be observed. Telework makes for difficulties for employers and Państwowa Inspekcja Pracy (Poland's National Labour Inspectorate) in the supervision of teleworkers' working conditions. The aim of this study is to present the main problems in this subject.

Słowa kluczowe: telepraca; bezpieczeństwo i higiena pracy; umowa o pracę; telepracownik; telepraca w domu.

Keywords: telework; health and safety; employment contract; teleworker; home-based telework.

Literatura

- CIUPA S.W., *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy*, cz. 2, «Mon. Pr. Pr.» 12/2007, s. 622-628.
- FLORCZAK I., *Status prawny osób świadczących pracę w ramach umownego zatrudnienia nietypowego*, Łódź 2017.
- GERSDORF M., [w:] M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RACZKOWSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- KARBOWSKA S., *Telepraca jako przedmiot porozumienia ramowego z dnia 16 lipca 2002 r.*, «Zeszyty Prawnicze» 8.1/2008, s. 205-225.
- KRZYŚKO M., *Wypadek przy pracy telepracownika*, «Mon. Pr. Pr.» 5/2009, s. 240-244.

- KRZYŚKÓW B., KONARSKA M., *Telepraca – nowe problemy prawne do rozwiązania*, «Bezpieczeństwo Pracy» 6/2007, s. 4-6.
- KUCZYŃSKI T., [w:] Z. KUBOT, T. KUCZYŃSKI, Z. MASTERNAK, H. SZURGACZ, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005.
- LATOS-MIŁKOWSKA M., [w:] M. DERLACZ-WAWROWSKA, M. LATOS-MIŁKOWSKA, M. WUJCZYK, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, «Lex/el.», 2014, komentarz do art. 67¹⁷ k.p.
- MAKOWSKI D., *Aktualne kierunki legislacji dotyczącej Państwowej Inspekcji Pracy*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. WYKA, M. MIELCZAREK, Warszawa 2017, s. 113-137.
- MITRUS L., *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, red. B. WAGNER, Gdańsk 2011.
- MITRUS L., *Podporządkowanie pracownika zatrudnionego w formie telepracy*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2009, s. 161-174.
- MOSZYŃSKI M., RITTER H., *Niezależni współpracownicy firmy jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi*, «PiZS» 12/2003, s. 9-13.
- PIETRZAK E., *W kwestii ustawowej definicji telepracy i telepracownika*, «Mon. Pr. Pr.» 11/2011, s. 565-571.
- SANETRA W., [w:] J. IWULSKI, W. SANETRA, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- SOBCZYK A., [w:] D. DÖRRE-KOLASA, M. GŁADOCH, P. KORUS, L. MITRUS, A. SOBCZYK, J. STELINA, M. ZIELENIECKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. SOBCZYK, Warszawa 2018.
- SOBCZYK A., [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. naczelny K.W. BARAN, red. nauk. G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- SOBCZYK A., *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009.
- ŚWIĄTKOWSKI A.M., *Międzynarodowy pierwowzór telepracy*, «Mon. Pr. Pr.» 5/2008, «Legalis».
- ŚWIĄTKOWSKI A.M., *Telepraca – specyfika zatrudnienia na odległość*, «Mon. Pr. Pr.» 7/2006, «Legalis».
- TOMASZEWSKA M., BARAN K.W., ĆWIERTNIAK B.M., DRICZIŃSKI S., GÓRAL Z., KOSUT A., KSIĄŻEK D., PERDEUS W., PIĄTKOWSKI J., SKĄPSKI M., STEFAŃSKI K., TOMASZEWSKA M., WŁODARCZYK M., *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. BARAN, Warszawa 2016.
- WIŚNIEWSKI J., *Istota telepracy*, «Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania UKW» 5/2014, s. 75-90.
- WYKA T., *Ochrona życia i zdrowia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.