

MICHAŁ DOMAGAŁA¹, MAŁGORZATA GANCZAR²,
MILENA KLOCZKOWSKA³

Zmiany w zakresie przepisów dotyczących pracy zdalnej na przykładzie szkoły wyższej⁴

Wpłynął: 16.10.2023. Akceptacja: 9.01.2024

Streszczenie

Przy wprowadzeniu instytucji pracy zdalnej w Polsce od 2023 r. precyzyjnie określono zasady tej formy świadczenia pracy. Przyjąć można, że przed tą datą obowiązujące regulacje były raczej reakcją na wyzwania związane z pandemią COVID-19, niż efektem ewolucji funkcjonujących do tej pory form zatrudnienia. Postawioną tezę potwierdza również fakt uregulowania tego zagadnienia w ustawie z marca 2020 r.

Nadal istnieją wyzwania, takie jak dostosowanie wymiaru pracy zdalnej do różnych sytuacji pracownika. Pandemia COVID-19 wpłynęła na system kształcenia, szczególnie na naukę zdalną, oferując elastyczność i oszczędności, ale efektywność tej formy edukacji może być uzależniona od dostosowania do potrzeb studentów. Wprowadzenie nauki zdalnej dla nauczycieli akademickich stanowi wyzwanie. Nauka zdalna musi uwzględniać ochronę danych osobowych, analizę ryzyka i dostosowanie środków do tego ryzyka. Współczesna nauka wymaga adaptacji do zmieniających się warunków, dlatego istotne jest dostosowanie regulacji i procedur do nowych realiów.

Słowa kluczowe: praca zdalna, kształcenie na odległość, szkoła wyższa, dane osobowe, analiza ryzyk.

¹ Dr hab. Michał Domagała – Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (Polska), e-mail: mdomagała@kul.pl; ORCID: 0000-0001-6792-6850.

² Dr hab. Małgorzata Ganczar – Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (Polska), e-mail: mganczar@kul.pl; ORCID: 0000-0003-0880-4647.

³ Milena Kloczkowska – Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (Polska), e-mail: milena.kloczkowska@kul.pl; ORCID: 0000-0003-2660-9415.

⁴ Badania wykorzystane w artykule nie zostały sfinansowane przez żadną instytucję.

MICHAŁ DOMAGAŁA, MAŁGORZATA GANCZAR,
MILENA KLOCZKOWSKA

Changes in Regulations on Remote Working on the Example of a University⁵

Abstract

The introduction of remote work in Poland from 2023 has precisely defined the rules for this form of employment. Prior to this date, remote work was mainly a response to the COVID-19 pandemic and was regulated in the March 2020 law, leaving imperfections. The 2023 legislation brought clarity, allowing employees to do it at locations they designate themselves or on the basis of an employer's instruction in emergency situations.

Challenges remain, such as adjusting the size of remote work to accommodate different employee situations. The COVID-19 pandemic has affected the education system, particularly remote learning, offering flexibility and cost savings, but the effectiveness of this form of education may depend on adjustments to students' needs. Introducing remote learning for academics is not an easy undertaking. Remote learning must take into account data protection, risk analysis and adaptation of measures to these risks. Modern learning requires adaptation to changing conditions, so it is important to adapt regulations and procedures to new realities.

Keywords: remote work, distance learning, university, personal data, risk analysis.

⁵ The research in this article has not been supported financially by any institution.

Wprowadzenie

Pandemię COVID-19 można uznać jako jedną z głównych przyczyn wprowadzenia do polskiego systemu prawa regulacji określających zasady wykonywania pracy w formie zdalnej. Oczywiście można przypuszczać, że ze względu na rozwój technologii ta forma zatrudnienia stałaby się i tak wkrótce jedną z bardziej atrakcyjnych na rynku pracy. Wykonywanie pracy na odległość rozwija się bowiem dynamicznie nie tylko ze względu na postęp technologiczny (także w sferze technologii mobilnych i upowszechnianiu dostępu do szerokopasmowego Internetu⁶), ale również z uwagi na zmianę potrzeb pracodawców oraz preferencje pracowników. Warto zauważyć, że już uprzednio wykorzystanie narzędzi ICT pozwoliło świadczyć pracę w sposób niestacjonarny, w ramach tzw. *home office*. Ta forma świadczenia pracy była i jest często realizowana w sposób nieujęty w formę relacji stosunku pracy, lecz poprzez umowy zlecenia czy dzieło. Do jej charakterystycznych cech należą przede wszystkim nietypowość miejsca, tj. wykonywanie pracy poza siedzibą, elastyczność czasu pracy i stały kontakt z pracodawcą (przełożonym lub zespołem, ale bez jego bezpośredniego nadzoru). Nie budzi jednak wątpliwości, że mimo możliwości świadczenia pracy w wyżej wskazanej formie, a nawet jej popularności, praca zdalna stała się przedmiotem istotnego zainteresowania prawodawców i zleceniodawców dopiero w okresie pandemii, nie będąc uprzednio w sposób wystarczający uregulowana w przepisach prawa pracy. Warto przy tym zauważyć, że wprowadzenie do systemu prawa pracy nowych rozwiązań odnoszących się do pracy zdalnej, zwłaszcza w początkowej fazie tego procesu, miało zdecydowanie charakter następczy to jest ujmujący w normy prawne rozwiązania wypracowane już przez pracodawców i pracowników. W żadnym razie nie było to jednak działanie zbędne, posiadało on charakter porządkujący czy nawet stabilizujący.

Pierwsze przepisy dotyczące pracy zdalnej dość skąpo określiły zakres tej formy zatrudnienia, w porównaniu do istniejącej ówczesnie w Kodeksie Pracy⁷ regulacji telepracy. Choć postulaty w zakresie konieczności uregulowania pracy zdalnej pojawiały się przed rokiem 2020⁸, to jednak dopiero czas pandemii był dla prawodawcy wystarczającym powodem, aby takie unormowania przyjąć. Skąpa regulacja

⁶ Por.: L. Strannegard, *Generatywna sztuczna inteligencja – zagrożenie czy szansa dla uczelni*, „Krytyka Prawa” 2023, 15(2), s. 15–18.

⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 ze zm.).

⁸ M. Sakowska-Baryła, *Ochrona danych osobowych w warunkach pracy zdalnej*, Warszawa 2020, s. 16.

uzasadniana była koniecznością wprowadzenia w miarę szybkiej i odformalizowanej ścieżki przenoszenia pracowników w tryb pracy zdalnej do mieszkań pracowników lub innych miejsc odseparowania, aby minimalizować zagrożenie zakażeniem COVID-19. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (w brzmieniu od 5.09.2020 r.)⁹ w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. W taki zatem sposób została określona przez ustawodawcę praca zdalna. Nowelizacja tej ustawy wprowadzona tzw. tarczą 4.0 doprecyzowała zasady polecenia wykonywania pracy zdalnej poprzez ujęcie w art. 3 ust. 3, zgodnie z treścią którego wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Dodano także, że w szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Na pracodawcę nałożony został obowiązek zapewnienia narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługi logistycznej pracy zdalnej. Doprecyzowano warunki używania przez pracownika narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, obowiązek prowadzenia ewidencji wykonanych czynności, uwzględniającej w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Dodano także uprawnienie, na mocy którego pracodawca w każdym momencie może cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej. Wówczas pracownik ma obowiązek powrotu na stałe miejsce pracy.

Nowelizacja ustawy Kodeks pracy z 2023 r. określiła precyzyjne zasady świadczenia pracy w formie zdalnej, m.in. umożliwiając pracownikom wykonywanie pracy w miejscach wskazanych z własnej inicjatywy (na swój wniosek) lub na podstawie polecenia pracodawcy w sytuacjach wyjątkowych. Zauważyć jednak wypada, że nadal istnieją wyzwania, szczególnie w obszarze wymiaru czasu pracy zdalnej, czy w ogóle możliwości dopuszczalności świadczenia niektórych rodzajów pracy w tej formie, które wymagają pogłębionej analizy, a nawet konieczności bardziej szczegółowej regulacji.

⁹ Ustawa z dnia 2 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r., poz. 2317 ze zm.).

Z taką sytuacją mamy właśnie do czynienia w obszarze szkolnictwa wyższego. Pandemia COVID-19 wpłynęła na system kształcenia, wymuszając niejako naukę zdalną. Poza oczywistym uzasadnieniem tego zjawiska, kształcenie w formie zdalnej oferuje elastyczność i oszczędności, przy czym pojawiają się wątpliwości co do jakości i efektywności tej formy edukacji. Nadto, czy uzasadnieniem kształcenia zdalnego mogą być wyłącznie potrzeby studentów, prowadzących zajęcia czy wreszcie polecenie władz szkół wyższych, a jeżeli jest to dopuszczalne, jakie przesłanki o tym decydują? Podkreślić również należy, że wprowadzenie kształcenia w formie zdalnej stanowi wyzwanie dla samych nauczycieli akademickich. Nauka zdalna, poza związanymi z tym aspektami technicznymi, musi uwzględniać zasady ochrony danych osobowych, kwestie zachowania wymaganej jakości kształcenia czy też wreszcie kwestie bezpieczeństwa pracy oraz odpowiedniego pokrycia kosztów związanych ze świadczeniem pracy w tej formie.

Niewątpliwie jednak zarówno współczesna nauka, jak i kształcenie na poziomie akademickim wymagają adaptacji do zmieniających się warunków, dlatego tak istotne jest dostosowanie regulacji i procedur do nowych realiów. Opracowanie stara się odpowiedzieć na podstawowe pytanie w tym obszarze, tj. przede wszystkim o dopuszczalność świadczenia pracy przez nauczycieli akademickich w formie zdalnej i zakres obowiązków z tym związanych.

Regulacje świadczenia pracy na odległość obowiązujące do marca 2023 r.

Praca zdalna wprowadzona na mocy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych nie miała wiele wspólnego z istniejącą formą telepracy. W samej ustawie poświęcono jedynie jeden artykuł lakonicznie wprowadzający pewną rewolucję na rynku pracy. W praktyce jedną z kwestii wzbudzających największe wątpliwości był brak określenia zasad ustalania ryczałtu lub innej formy zwrotu kosztów ponoszonych przez pracownika w trakcie świadczenia pracy najczęściej z domu. Konstrukcja prawa pracy nie zakłada ponoszenia przez pracownika kosztów, raczej dąży do zagwarantowania mu adekwatnego wynagrodzenia za wykonaną pracę¹⁰. W przy-

¹⁰ Zob.: K.W. Baran, D. Książek, W. Witoszko, [w:] K.W. Baran, M. Barański, W. Bigaj, M. Borski, I. Florczak, K. Jaworska, D. Książek, K. Księżyk, M. Lekston, K. Naumowicz, M. Pałuszkiewicz, A. Piszczek, A. Przybyłowicz, A. Rogacka-Łukasik, I. Sierocka, K. Stefański, W. Witoszko, J. Żołyński, *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem, COVID-19 innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, [w:] K.W. Baran (red.),

padkach, gdy pracownik ponosił dodatkowe koszty związane z wykonywaną pracą, otrzymywał tzw. świadczenie kompensacyjne, które miało na celu zwrócenie poniesionych wydatków związanych z wykonywaną pracą¹¹.

Dodatkowym rozwiązaniem, choć z pozoru nieszkodliwym, był sposób kierowania pracownika do wykonywania pracy zdalnej poprzez polecenie pracodawcy. Użycie sformułowania „polecenie” nie było przypadkowe, bowiem wydanie polecenia wiąże się co do zasady z koniecznością jego wykonania przez pracownika, jeżeli mieści się ono w zakresie obowiązków i jest zgodne z prawem¹². Wydanie wspomnianego polecenia było możliwe, o ile pracownik posiadał umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwalał na to rodzaj pracy. Choć założenie to było z pozoru atrakcyjne, nie sposób było znaleźć wytycznych, które pomogłyby zidentyfikować, jakie umiejętności powinien posiadać pracownik, lub jaki konkretnie lokal jest dopuszczalny do świadczenia pracy zdalnej.

Niezależnie więc od możliwości lokalowych czy chęci pracownika niewykonanie polecenia wiązać się mogło z poniesieniem konsekwencji w postaci ukarania karą porządkową, zaś w przypadku ponowienia przewinienia tego typu nawet rozwiązaniem umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Nie została także uregulowana preferowana przez ustawodawcę forma polecenia, mogło ono zatem być przekazane nawet w formie ustnej. Co ciekawe, zgodnie z ust. 1 wspomnianego artykułu pracodawca powinien był oznaczyć czas, na jaki polecenie pracy zdalnej ma być wiążące wobec pracownika. Zabrakło jednak ram czasowych. Z interpretacji przepisu wynika, że nie mogło być to założenie wykonywania w ten sposób pracy przez czas nieokreślony, zaś logicznie obowiązywać mogło jedynie w czasie założeń czasowych samej ustawy. Samo zaś zakończenie pracy zdalnej odbywało się za pomocą cofniętego przez pracodawcę polecenia.

Kolejnym niestosowanym dotychczas rozwiązaniem była możliwość zapewnienia przez pracodawcę sprzętu koniecznego do wykonywania pracy. Autorzy celowo używają sformułowania „możliwość” w miejsce „obowiązek”, bowiem art. 3 ust. 4 należy interpretować w związku z ustępem 5. Prowadzi to do wniosku, że pracodawca miał taki obowiązek, jeżeli pracownik nie posiadał sprzętu odpowiedniego do świadczenia telepracy, zatem pracodawca nie mógł wymagać od pracownika poniesienia dodatkowych kosztów związanych z wykonywaniem pracy w tej formie. Z drugiej jednak strony, jeżeli pracownik odpowiedni sprzęt już posiadał,

Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz, Warszawa 2020, art. 3, s. 43–64.

¹¹ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Lublin 2019, s. 374.

¹² Art. 100 k.p.

nie istniał wymóg, aby pracodawca ten sprzęt zapewniał. Trudno jednak uznać za właściwą interpretację, aby pracownik był zobowiązany do świadczenia telepracy na urządzeniach będących jego własnością.

Co ciekawe, na pracowniku spoczywał także obowiązek prowadzenia ewidencji wykonywanych czynności poszerzonych o datę, czas, a także opis czynności, jakich się podjął. By stało się to obowiązkiem, pracodawca musiał jedynie wydać polecenie, określając, w jakiej formie i częstotliwości pracownik ma wykonywać to zadanie.

Przyjęte rozwiązania wykazywały zatem dość istotne odmienności w odniesieniu do uregulowanej uprzednio telepracy. Charakterystyczną cechą telepracy był fakt świadczenia pracy na odległość w formie stałej (regularnej), tj. bez możliwości zastosowania popularnej aktualnie tzw. pracy hybrydowej. Zgodnie z ówczesnymi regulacjami, warunki stosowania telepracy określone były w porozumieniu, które zawierane było pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową, lub kilkoma, jeśli u danego pracodawcy działało ich więcej. Jeżeli zaś organizacje takie nie funkcjonowały, pracodawca ustalał warunki stosowania telepracy w regulaminie uprzednio konsultowanym z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. O wykonywanie telepracy mógł wносить sam pracownik w formie pisemnej lub elektronicznej. W przypadku wymienionych 142¹ § 1 pkt 2 i 3 k.p. pracodawca miał obowiązek uwzględnić wnioski, chyba że nie było to możliwe z uwagi na organizację lub rodzaj wykonywanej pracy.

Uzgodnienie wprowadzenia telepracy mogło odbyć się przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia. Ustawodawca świadomy wyzwań dopuszczenia świadczenia pracy w formie telepracy tj. poza zakładem, w oddaleniu od zespołu, przewidział 3-miesięczny termin ochronny. Był to termin, w którym każda ze stron mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie jej wykonywania i przywrócenia do formy poprzedniej. Brak zgody na świadczenie telepracy lub wycofanie się z jej wykonywania nie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

Wprowadzenie telepracy rodziło po stronie pracodawcy wiele obowiązków. Pracodawca musiał: dostarczyć pracownikowi niezbędny, ubezpieczony sprzęt zgodny z wymogami; pokryć koszty związane z instalacją, konserwacją, serwisem sprzętu, a także zapewnić wsparcie techniczne i szkolenia; określić zasady ochrony danych, a także przeprowadzić instruktaż i szkolenia w tym zakresie; zapewnić pracownikowi dostęp do zakładu pracy, tak aby nie izolować go od reszty grupy; zadbać o równe traktowanie i niedyskryminowanie telepracownika; realizować wobec niego z pewnymi wyjątkami zasady BHP. Pracodawca posiadał także prawo do kontroli pracownika nawet w jego prywatnym domu po wcześniejszym uprzedzeniu i uzyskaniu uprzedniej zgody telepracownika w formie pisemnej lub

wyrażonej za pomocą środków komunikacji elektronicznej lub podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Analizując dwie omówione uprzednio regulacje, można dojść do wniosku, że telepraca posiadała znacznie bardziej rozbudowane gwarancje prawne w odniesieniu do pracy zdalnej, która była pospiesznie i z perspektywy czasu dość chaotycznie wprowadzonym rozwiązaniem¹³, mającym na celu szybką odpowiedź na nowe, palące wyzwanie – konieczność uregulowania nowej formy świadczenia pracy wobec sytuacji na rynku pracy. Należy także zauważyć, że telepraca była rzadko stosowaną formą wykonywania pracy¹⁴. Z tego też powodu oczekiwano, że nowa regulacja pracy zdalnej nie będzie zbyt podobna do telepracy.

Regulacja „nowej” pracy zdalnej

Nowelizacja kodeksu pracy z 2023 r. była wyczekiwana przez pracowników i pracodawców – wiązano z nią wiele nadziei. Wielkim rozczarowaniem jest zatem fakt, że praca zdalna stała się hybrydą telepracy¹⁵ oraz rozwiązań prawnych z okresu pandemii.

Według nowych przepisów praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą¹⁶. Pracodawca może skierować pracownika do wykonywania pracy zdalnej w trybie polecenia w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej, jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenie oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

W pozostałych przypadkach jest to porozumienie odwzorowane z przepisów o telepracy. Polecenie rodzi odpowiedzialność dyscyplinarną. Ustalenie warunków

¹³ L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, 2(19), s. 1. doi. 10.31261/zpppips.2021.19.06.

¹⁴ Ibidem, s. 14.

¹⁵ Zob.: A. Prusik, *Wdrożenie pracy zdalnej*, [w:] idem, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*, Warszawa 2023, s. 40 i n.; M. Mędrała, *Narzędzia, materiały i koszty pracy zdalnej*, [w:] *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości pracowników. Wzory. Przewodnik po nowych przepisach Kodeksu pracy*, Warszawa 2023, s. 1–47.

¹⁶ Zob.: R. Muster, *Pandemia COVID-19 a zmiana modelu pracy. Polska na tle krajów Unii Europejskiej*, „Acta Universitatis Lodzianensis Folia Sociologica” 2022, 81, s. 29–44.

pracy zdalnej w drodze porozumienia nie było wykorzystywane w praktyce przez pracodawców. Warto jest odnieść się zatem do nowych regulacji, które mają doprecyzować stosowanie prawa. Przy dokładnej analizie treści nowelizacji widoczne jest rozbudowanie przepisów w stosunku do regulacji odnoszących się do telepracy. W świetle nowych przepisów konieczne staje się każdorazowe określenie miejsca pracy zdalnej przy wskazaniu, że może to być dom pracownika. Zdaniem autorów niniejszego artykułu rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu świadczenia pracy zdalnej, zapewnienia odpowiednich procedur w sytuacji wypadku w pracy, co było jednym z najbardziej problematycznych wyzwań w trakcie pandemii. Istotne są także zmiany dotyczące doprecyzowania zasad świadczenia pracy zdalnej pod kątem podatkowym (świadczenie pracy zdalnej zza granicy), mające na celu jednoznaczne rozwiązanie problemów z okresów pandemii tj. pracy zdalnej zza granicy powodującej problemy z rozliczeniem podatkowym.

W art. 67¹⁹ § 6 wymieniono grupy należące w kodeksie pracy do szczególnie chronionych, których wniosek o wykonywanie pracy zdalnej pracodawca ma obowiązek uwzględnić. W przypadku tych grup odmowa pracodawcy możliwa jest jedynie, gdy nie pozwala na to organizacja lub rodzaj pracy. Dodatkowym obowiązkiem po stronie pracodawcy w tym przypadku jest konieczność poinformowania w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika o przyczynie odmowy.

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli nie będzie możliwe osiągnięcie skutku w tym trybie, pracodawca ustala zasady pracy zdalnej w regulaminie. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo nie został wydany stosowny regulamin. W takiej sytuacji pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem. W ramach porozumienia lub regulaminu określa się szczegółowe aspekty pracy. Wytyczne te są odpowiedzią na problemy, które zaistniały w trakcie pandemii. Przede wszystkim pracodawca ma określić grupę lub grupy pracowników, czyli ocenić, na których stanowiskach praca zdalna może być wykonywana bez żadnych zagrożeń dla jakości czy bezpieczeństwa pracownika. Nie istnieje zatem już automatyzm czy przypadkowość podejmowanych decyzji. Ponadto praca zdalna nie odbywa się już bezkosztowo dla pracodawcy, a wymaga dokładnego ustalenia odpłatności. Pracodawca ma także możliwość przeprowadzenia kontroli w zakresie bhp, także w domu pracownika, po jego wcześniejszym uprzedzeniu. Dokładne zasady kontroli rozbudowane zostały w art. 67²⁸. Co więcej, z nowo uchwalonych przepisów wynika, że pracodawca ponosi ciężar zapewnienia

odpowiednich warunków pracy przy zachowaniu bhp, który to obowiązek w pracy zdalnej w trakcie pandemii nie był wyrażony w treści. Brak tych regulacji był problemem zwłaszcza podczas zdarzających się wypadków w trakcie świadczenia pracy zdalnej. Brak odpowiedzialności pracodawcy i odpowiednich regulacji prowadził bowiem do pytania, czy zdarzenie tego typu jest kwalifikowane jako wypadek w pracy i w jaki sposób należy zbadać przesłanki kwalifikujące do odszkodowania. Artykuł 67²⁴ określa szczegółowo, że pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną: materiały i narzędzia pracy, instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy lub pokryć niezbędne koszty z tym związane: koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej; zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Rozwiązaniem nowym w stosunku do uprzednio obowiązujących jest wprowadzenie okazjonalnej pracy zdalnej. Uznaje się, że jest to odformalizowany tryb tej formy świadczenia pracy, z uwagi na niestosowanie w tym wypadku przepisów o zwrocie kosztów, zapewnieniu pracownikowi materiałów i narzędzi, a także brak konieczności uzgodnienia zasad takiej pracy w ramach porozumienia lub regulaminu. Reguły, które obowiązują w tym przypadku, to możliwość przeprowadzenia kontroli na zasadach, które ustalono z pracownikiem wcześniej. Okazjonalna praca zdalna traktowana jest jako benefit dla pracowników. W ramach tych przepisów mieści się, jak widać, założenie, że co do zasady tylko pracownik ma prawo o nią zawnieć, zatem nie może być ona polecona przez pracodawcę¹⁷. Wymiar okazjonalnej pracy zdalnej jest to 24 dni w roku kalendarzowym. Ustawodawca nie podaje możliwości modyfikacji tej liczby, na wzór założeń przy urlopie na żądanie. Należy zwrócić uwagę, że wykorzystywanie pracy zdalnej uzależnione jest od zgody pracodawcy, który nie ma ustawowego obowiązku jej wyrazić. W takiej sytuacji pracownik nie ma możliwości domagania się zmiany takiej decyzji. Nie podano również wytycznych ewentualnego zmniejszenia wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej w przypadku niepełnego etatu czy sytuacji zmiany pracy w ciągu roku kalendarzowego. W ocenie autorów niniejszej publikacji pełny lub niepełny wymiar pracy nie powinien wpływać na ilość dni do wykorzystania w tym trybie. W przypadku zaś zmiany pracy pracodawca powinien proporcjonalnie udzielać tej możliwości, bowiem pula jest rozliczana w skali roku.

¹⁷ K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 67(33).

Kształcenie na odległość a praca zdalna w szkole wyższej

Doświadczenia pandemii uwydatniły możliwości, jakie wiążą się z wprowadzeniem zdalnego systemu kształcenia studentów. Oferuje on niewątpliwie elastyczne oraz dopasowane do preferencji studentów warunki nauczania i uczenia się, a także oszczędność czasu i kosztów związanych z podjęciem studiów wyższych. Naturalnie preferowane formy zajęć zdalnych oraz wykorzystane rozwiązania technologiczne powinny być dostosowane do możliwości, potrzeb, oczekiwań kształcących się studentów, do celów edukacyjnych, a także zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Przede wszystkim jednak – zapewniać właściwą jakość kształcenia tzn. stwarzać możliwość osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się, przewidzianych dla danego kierunku studiów.

Zważywszy na aktualny stan prawny i wprowadzone nowe rozwiązania technologiczne, powstaje pytanie, w jakich dziedzinach, i czy w ogóle, praca zdalna może być zastosowana, a w jakich stać się może ona zagrożeniem. Czy forma ta nie będzie prowadziła do niższej jakości świadczonych usług w dziedzinie kształcenia? Wreszcie, nie da się uniknąć pytania o motywy ewentualnego świadczenia pracy w formie zdalnej przez nauczycieli akademickich zatrudnionych na etatach: badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych, tj. czy będą one polegać, jak to wskazano w uzasadnieniu do ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. i zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁸, na możliwości godzenia pracy z „obowiązkami rodzinnymi”, zmniejszeniu kosztów świadczenia pracy czy też pośrednio podniesieniu jakości kształcenia poprzez wykorzystanie metod kształcenia na odległość. Przy czym wydaje się, że analiza dopuszczalności czy też nawet zasadności świadczenia pracy zdalnej przez nauczycieli akademickich powinna być rozpatrywana nie tylko z uwagi na zatrudnienie w poszczególnych grupach pracowników, o których mowa w art. 114 ustawy z dnia 20 lipca 2021 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹⁹, ale również w odniesieniu do swego rodzaju macierzy dziedzin nauki, dyscyplin naukowych, a także kierunków kształcenia cechujących się różną specyfiką kształcenia oraz prowadzenia badań naukowych.

Biorąc pod uwagę powyższe, można poddać w wątpliwość, czy postanowienia Rozdziału IIc Działu II k.p. mają w ogóle zastosowanie do nauczycieli akademickich, a to z uwagi na treść art. 147 ust 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, wskazującego, że w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni nieuregulowanych w ustawie stosuje się przepis k.p. Jeżeli uznać zatem, że regulacja ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce posiada zupełny

¹⁸ Dz.U. z 2023 r., poz. 240 ze zm.

¹⁹ Dz.U. z 2023 r., poz. 742 ze zm.

charakter, niewymagający subsydiarnego stosowania norm zawartych w k.p., wtedy postanowienia tej ustawy odnoszące się do formy świadczenia pracy zdalnej nie miałyby zastosowania do nauczycieli akademickich. Argumentem przemawiającym za tą wykładnią jest np. nieewidencjonowanie świadczenia pracy przez nauczycieli akademickich poza godzinami zajęć dydaktycznych lub świadczenie pracy przez nauczycieli zatrudnionych w grupie badawczej. Można tu podać jako przykład nauczyciela akademickiego prowadzącego badania w ramach dziedziny nauk humanistycznych w dyscyplinie filozofia, który, jak można domniemywać, posiadając oczywiście prawo do świadczenia pracy w siedzibie uczelni, i tak większość swojego zaangażowania naukowego realizuje w miejscu zamieszkania. Wydaje się, że zwrócenie się przez niego do pracodawcy z wnioskiem o świadczenie pracy w trybie zdalnym może, przynajmniej *prima facie*, wydawać się bezprzedmiotowe. Na przeciwnym biegunie hipotetycznych wniosków można wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik badawczy zamierza skorzystać z możliwości świadczenia pracy w formie zdalnej, np. na podstawie postanowień art. 67¹⁹ § 6 k.p., w sytuacji kiedy prowadzone przez niego badania wymagają używania aparatury laboratoryjnej znajdującej się w siedzibie uczelni.

Podsumowując, zdaniem autorów, regulacje Rozdziału IIc Działu II k.p. w odniesieniu do nauczycieli akademickich powinny stosować się odpowiednio, z uwzględnieniem specyfiki świadczenia pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego w każdej z grup zatrudnienia. Zasady świadczenia pracy w formie zdalnej powinny być, zdaniem autorów, regulowane przede wszystkim w normach zakładowego prawa pracy (odpowiednich regulaminach i zarządzeniach) uwzględniających nie tylko specyfikę konkretnych uczelni (dziedziny nauki i dyscypliny badawcze), ale również odnoszących się do właściwych regulacji z zakresu zapewnienia jakości kształcenia i prowadzenia badań naukowych. Te dwa czynniki powinny stanowić wyznacznik przedsięwzięć w zakresie prób uregulowania świadczenia pracy w formie zdalnej przez nauczycieli akademickich.

W tym kontekście warto zauważyć, że badania przeprowadzone w trakcie pandemii wskazują na spadającą efektywność pracowników²⁰. Pracownicy świadczący pracę zdalną w trakcie pandemii najczęściej wskazywali na spadek zaangażowania, wigoru, poświęcenia i zainteresowania w porównaniu z pracą stacjonarną. Najczęstszym wymienianym deficytem był brak kontaktów towarzyskich, kontaktów z klientem, a także spadek motywacji.

²⁰ K. Mierzejewska, M. Chomicki, *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, 3(987), s. 31–44.

Zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce²¹ – „misją systemu szkolnictwa wyższego i nauki jest prowadzenie najwyższej jakości kształcenia oraz działalności naukowej, kształtowanie postaw obywatelskich, a także uczestnictwo w rozwoju społecznym oraz tworzeniu gospodarki opartej na innowacjach”.

Rozumiejąc idee i etos nauki uniwersyteckiej, należy zadać sobie pytanie: czy nauczanie zdalne będzie na takim poziomie jak stacjonarne? Czy forma zdalna gwarantuje najwyższą jakość kształcenia? Co rozumiemy pod pojęciem uczestnictwo w rozwoju społecznym? Naprzeciw tym rozważaniom wychodzi Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów²². Zgodnie z § 12 „zajęcia mogą być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, jeżeli spełniono łącznie następujące wymagania: nauczyciele akademicki i inne osoby prowadzące zajęcia są przygotowani do ich realizacji z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, a realizacja zajęć jest na bieżąco kontrolowana przez uczelnię; dostęp do infrastruktury informatycznej i oprogramowania umożliwia synchroniczną i asynchroniczną interakcję między studentami a nauczycielami akademickimi i innymi osobami prowadzącymi zajęcia; zapewniono materiały dydaktyczne opracowane w formie elektronicznej; studenci mają możliwość osobistych konsultacji z nauczycielami akademickimi i innymi osobami prowadzącymi zajęcia w siedzibie uczelni lub w jej filii; weryfikacja osiągnięcia przez studentów efektów uczenia się odbywa się przez bieżącą kontrolę postępów w nauce; studenci odbyli szkolenia przygotowujące do udziału w tych zajęciach”.

Samo założenie wprowadzenia nauki z możliwością kształcenia na odległość było przewidziane jeszcze przed pandemią. Niemniej jednak zakładało ono ramy dotyczące uzyskiwania punktów ECTS. Zgodnie z treścią w przypadku kształcenia ogólnouniwersyteckiego, ilość punktów ECTS nie może być większa niż 75% liczby punktów ECTS koniecznych do ukończenia studiów na danym poziomie. Nie jest dookreślone, czy zaliczenie do formy na odległość zależy od wykonania całego kursu w trybie zdalnym, czy dla przykładu jedno zajęcia z kursu czynią je już zaliczonymi do tej formy. Domniemywać można jednak, że wykonanie choć jednych zajęć w tym trybie będzie wpływało na uzyskanie punktów za zakończenie danego przedmiotu. Powstaje zatem pytanie w przypadku studiów o profilu ogólnouniwersyteckim, w jaki sposób dokonywać wyboru, które z zajęć mają się kwalifikować do tego trybu. Kodeks pracy umożliwia także wykorzystanie uprawnienia do okazjonalnej pracy zdalnej. Czy zatem na uzyskaniu zgody na

²¹ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 ze zm.).

²² Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów (Dz.U. z 2018 r., poz. 1861).

takie świadczenie będzie ważyła zasada pierwszeństwa zgłoszeń nauczycieli akademickich? Co do zasady kurs przedmiotu na studiach jest realizowany przez 15 spotkań. Zgodnie z nowelizacją pracownik ma prawo do 24 dni okazjonalnej pracy zdalnej. Przy wykorzystaniu swojego uprawnienia może zatem cały kurs przeprowadzić na odległość. Patrząc na zagrożenia zbadane po pandemii powstaje pytanie, czy wykorzystanie uprawnienia, jakie posiada nauczyciel akademicki w tym trybie, nie będzie prowadziło do nadużyć lub słabszej jakości prowadzonych zajęć? Może to niekorzystnie wpływać także na studentów, którzy także częściowo będą odizolowani od koleżeństwa. Nie jest także wiadomym, na ile student dysponuje odpowiednimi warunkami lokalowymi, aby nauka w tym trybie była dla niego dogodna.

Podsumowując, należy zwrócić uwagę na dwa zagadnienia. Pierwszym z nich jest brak tożsamości pojęć „praca zdalna nauczyciela akademickiego” oraz „kształcenie z wykorzystaniem metod kształcenia na odległość”. Są to zbiory posiadające jedynie niewielką część wspólną polegającą na możliwości prowadzenia przez tę grupę pracowników zajęć czy też badań naukowych z miejsca zamieszkania. Zauważyć jednak należy, że praca zdalna w przypadku nauczycieli akademickich jest zagadnieniem wieloaspektowym, które powinno być rozpatrywane nie tylko z punktu widzenia prawa do świadczenia, uregulowanego w k.p., ale również w odniesieniu do uprawnienia studenta do realizacji kształcenia o należytej jakości, a także oczekiwaniu pracodawcy do prowadzenia zajęć i badań naukowych na przewidzianym prawem poziomie. Z tego też powodu to właśnie na poszczególnych uczelniach (pracodawcach) ciąży obowiązek i odpowiedzialność za taki kształt zakładowego prawa pracy, który pozwoli na realizację celów szkolnictwa wyższego, jaki wyznacza przed nimi nie tylko ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ale przede wszystkim interes publiczny.

Procedury ochrony danych osobowych

Na podstawie art. 67²⁶ k.p. określono zasady zapewnienia ochrony danych osobowych przez pracodawcę w przypadku dopuszczenia świadczenia pracy w trybie pracy zdalnej. Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie, a pracownik potwierdza zapoznanie się z niniejszymi procedurami. Tym samym zobowiązuje się do ich przestrzegania. Treść przepisu art. 67²⁶ k.p. nie wskazuje, że przedmiotem tej regulacji jest wyłącznie bezpieczeństwo danych elektronicznych. Pracownik zdalny może otrzymać dane również w formie dokumentów papierowych. Dlatego za zasadne należy

uznać także określenie procedur przechowywania dokumentów, ich przesyłania, ograniczenia dostępności dla domowników, obowiązku niszczenia zbędnych dokumentów itp. Wydaje się jednak, że dominować będą procedury dotyczące przetwarzania danych w postaci elektronicznej²³. Istotne w tym miejscu jest podkreślenie konieczności realizacji zasady przetwarzania danych osobowych, o których mowa w art. 5 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)²⁴. Administrator jest odpowiedzialny za przestrzeganie tych zasad i musi być w stanie to wykazać („rozliczalność”). Doprecyzowanie realizacji zasady rozliczalności następuje w art. 24 ust. 1 oraz w art. 32 ust. 1 RODO²⁵. Przepis pierwszy nakłada na administratorów obowiązek wdrożenia takich środków technicznych i organizacyjnych, które zapewnią, że przetwarzanie będzie odbywało się zgodnie z rozporządzeniem i administratorzy będą w stanie to wykazać. Realizując wskazany obowiązek, administratorzy powinni uwzględnić charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie i wadze zagrożenia, a także mają obowiązek poddawania przeglądowi i uaktualniania zastosowanych środków, jeśli tylko zajdzie taka potrzeba. Powyższy przepis nie nakłada wprost obowiązku przygotowania konkretnych dokumentacji, jednak nie ulega wątpliwości, że nie można zrealizować wskazanych w nim zaleceń, unikając tworzenia odpowiednich dokumentów²⁶. Przenosząc to na grunt art. 67²⁶ k.p., będzie to zestaw odpowiednich procedur ochrony danych przy wykonywaniu pracy zdalnej.

Istotne znaczenie ma art. 32 ust. 1 RODO nakładający na administratora obowiązek zastosowania środków technicznych i organizacyjnych odpowiadających ryzyku naruszenia praw i wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie wystąpienia i wadze zagrożenia. Przepis precyzuje, że decydując o środkach technicznych i organizacyjnych, należy wziąć pod uwagę stan wiedzy technicznej, koszt wdrażania, charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie wystąpienia i wadze. Z przytoczonego przepisu wynika, że ustalenie odpowiednich

²³ A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, SIP Legalis.

²⁴ Dz. Urz. UE L 2016 Nr 119, str. 1.

²⁵ Szerzej zob.: P. Fajgielski, *Komentarz do rozporządzenia nr 2016/679 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)*, [w:] idem, *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2022, SIP LEX.

²⁶ M. Jagielski, *Dokumentacja ochrony danych ze wzorami*, Warszawa 2019, s. 17.

środków technicznych i organizacyjnych jest procesem dwuetapowym. W pierwszej kolejności istotne jest określenie poziomu ryzyka, jakie wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych przy uwzględnieniu kryteriów wskazanych w art. 32 RODO, a następnie należy ustalić, jakie środki techniczne i organizacyjne będą odpowiednie, aby zapewnić stopień bezpieczeństwa odpowiadający temu ryzyku.

Wyniki przeprowadzonej analizy ryzyka²⁷ powinny pozwolić na dokonanie ustalenia, jakie należy wdrożyć środki organizacyjne i techniczne, które obejmą zdolność do ciągłego zapewnienia poufności, integralności, dostępności i odporności systemów i usług przetwarzania oraz regularne testowanie, mierzenie i ocenianie skuteczności środków technicznych i organizacyjnych mających zapewnić bezpieczeństwo przetwarzania. Posiłkując się stanowiskiem Prezesa UODO wyrażonym w procesie orzekania, należy wskazać, że oceniając, czy stopień bezpieczeństwa jest odpowiedni, uwzględnia się ryzyko wiążące się z przetwarzaniem, w szczególności wynikające z przypadkowego lub niezgodnego z prawem zniszczenia, utraty, modyfikacji, nieuprawnionego ujawnienia lub nieuprawnionego dostępu do danych osobowych przesyłanych, przechowywanych lub w inny sposób przetwarzanych²⁸. Administrator jest zatem zobowiązany do dokonania oceny ryzyka, jakie wiąże się z przetwarzaniem danych w trakcie pracy zdalnej ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki prowadzenia zajęć w szkołach wyższych. Następnie musi przyjąć zabezpieczenia odpowiednie do stopnia tego ryzyka. W rozporządzeniu nie przewidziano przepisów wykonawczych, które precyzowałyby wymagania dotyczące zabezpieczeń, a jedynie możliwość wydawania wspomnianych wcześniej instrumentów o charakterze *soft law*, np. w postaci zatwierdzonych kodeksów postępowania czy wytycznych. Brak wyraźnych unormowań prawnych określających rodzaje technicznych i organizacyjnych środków zabezpieczenia danych skłania do poszukiwania wskazówek, które mogą być pomocne administratorom do spełnienia wymogów, np. poprzez sięganie do norm technicznych odnoszących się do zabezpieczenia informacji.

Powyższe regulacje ujęte w RODO oraz w art. 67²⁶ k.p. oznaczają, że mamy do czynienia z odejściem od formalnego i zasadniczo reaktywnego modelu ochrony danych na rzecz podejścia dynamicznego opartego na modelu ochrony proaktywnej, prewencyjnej, o indywidualizowanym charakterze, bez nałożonych bezpośrednio przez prawodawcę unijnego formalnych obowiązków w zakresie techniczno-organizacyjnych rozwiązań, na których powinno być oparte przetwarzanie²⁹. Nie oznacza to całkowicie swobodnego i dowolnego sposobu dobierania

²⁷ Szerzej: A. Krasuski, P. Siembida, *Analiza ryzyka w ochronie danych osobowych*, Warszawa 2022, SIP LEX.

²⁸ Decyzja UODO z 21 kwietnia 2021 r., sygn. DKN.5130.3114.2020.

²⁹ Fischer B., *Podział odpowiedzialności za chmurowe przetwarzanie danych osobowych z uwzględnieniem kształtowania regulacji umownych – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawniczy” 2014, 9.

środków organizacyjnych i technicznych, ponieważ powinny one uwzględniać stopień ryzyka oraz charakter chronionych danych osobowych³⁰.

Proces klasyfikowania i definiowania ryzyka jest bardzo trudny ze względu na dużą liczbę odnoszących się do niego określeń oraz budowę jego znaczenia na podstawie składników zmieniających się w zależności od konkretnego przypadku. Zdarzenia takie jak zmiany organizacyjne, zmiany środków technicznych (np. wprowadzenie nowego oprogramowania) czy wprowadzona praca zdalna będą miały wpływ na okoliczności istotne dla oceny ryzyka.

Biorąc pod uwagę opracowanie określonych procedur zgodnie z art. 67²⁶ k.p. warto w dokumentacji określić, czym jest praca zdalna w danym przypadku. W kontekście szkół wyższych należy doprecyzować kwestie związane z uporządkowaniem relacji pomiędzy pracą zdalną a wdrożeniem kształcenia na odległość. Konieczne jest wyraźne wskazanie, kogo i w jakim zakresie dotyczy możliwość zastosowania pracy zdalnej, określenie osób odpowiedzialnych za dokonanie stopniowania dostępu i uprawnień użytkowników do zasobów, oprogramowania, sprzętu, Wi-fi, zasad kontroli pracowników/użytkowników (uwzględniając art. 67²⁸ k.p.). Bardzo ważne jest określenie procedur kryzysowych i awaryjnych odnoszących się do przypadków kradzieży, utraty lub zniszczenia sprzętu (urządzenia przenośnego), ustanawiania kopii zapasowych, uzyskania pomocy w przypadku problemów technicznych, problemów z oprogramowaniem. Kwestie te są bardzo istotne z punktu widzenia konieczności zapewnienia odpowiedniej jakości prowadzonych zajęć w szkołach wyższych. Tak opracowane procedury powinny zostać następnie przekazane pracownikom w szczególności w zakresie: bezpieczeństwa wykonywania pracy zdalnej w warunkach domowych, organizacji środowiska pracy, obsługi powierzonych urządzeń i oprogramowania, zasad kontaktu, prowadzenia wideokonferencji, jak również procedur związanych z obsługą naruszeń ochrony danych osobowych.

Konkluzje

Regulacje mające za przedmiot określenie zasad świadczenia pracy w formie zdalnej zostały poddane skutek nowelizacji k.p. z marca 2023 r. istotnym modyfikacjom, sprawiły, że zasady i formy zatrudnienia są bardziej precyzyjne. Przed tą datą praca zdalna była głównie reakcją na pandemię COVID-19 uregulowaną w ustawie z marca 2020 r. Pandemiczne unormowania pozostawiły jednak pewne niedoskonałości, takie jak brak jasnych wytycznych dotyczących zwrotu kosztów

³⁰ Tak wyrok WSA w Warszawie z 26.08.2020 r., sygn. II SA/Wa 2826/19.

ponoszonych przez pracowników podczas pracy zdalnej lub brak ryczałtu. Ponadto praca zdalna była podejmowana na podstawie polecenia pracodawcy, ale brakowało precyzyjnych wytycznych dotyczących umiejętności pracownika i jego warunków lokalowych. Niewykonanie polecenia pracy zdalnej mogło skutkować poważnymi konsekwencjami dla pracownika, włączając w to rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W roku 2023 weszły w życie nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej, które wprowadziły większą klarowność i precyzję w tym zakresie. Teraz praca zdalna może być wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą lub na podstawie polecenia pracodawcy w sytuacjach wyjątkowych. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wnioski pracownika o pracę zdalną w określonych sytuacjach, a także zasady pracy zdalnej, w tym ekwiwalent pieniężny – koszty ponoszone przez pracownika i koszty pokrywane przez pracodawcę. Nowe przepisy uwzględniają takie grupy pracowników, które mają prawo do uwzględnienia wniosku o świadczenie pracy zdalnej w określonych sytuacjach, jak pracownicy posiadający dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności lub pracownice w ciąży. Odmowa pracodawcy jest możliwa tylko wtedy, gdy organizacja lub rodzaj pracy na to nie pozwala. Zmiany wprowadzają także zasady kontroli pracy zdalnej, a pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi odpowiednie warunki pracy i szkolenia techniczne. Praca zdalna może być także wykonywana okazjonalnie, ale tylko za zgodą pracownika i w określonych limitach dni w roku.

Nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej przyniosły wiele zmian i precyzyjnie uregulowały tę formę zatrudnienia, eliminując niejasności i wprowadzając odpowiednie zabezpieczenia dla pracowników. Nadal jednak istnieją pewne kwestie, które wymagają dalszej analizy i regulacji, takie jak dostosowanie wymiaru pracy zdalnej do różnych sytuacji pracownika.

Pandemia COVID-19 wywołała znaczące zmiany również w systemie kształcenia, a zwłaszcza w kontekście nauczania na odległość. Przeniesienie nauki do środowiska online uwypukliło potencjał zdalnego nauczania, które oferuje elastyczność i oszczędność czasu oraz kosztów. Jednakże jakość i efektywność tej formy edukacji mogą być uzależnione od odpowiednich dostosowań do potrzeb studentów i przepisów prawa. Wprowadzenie nauki na odległość dla nauczycieli akademickich stanowi istotne wyzwanie. Badania wskazują na spadek efektywności pracowników pracujących zdalnie podczas pandemii, co może być związane z brakiem kontaktów towarzyskich i utratą motywacji. W związku z tym należy się zastanowić, czy nauka zdalna może osiągnąć taki sam poziom jak nauka stacjonarna.

Wprowadzenie studiów na odległość wymaga także odpowiednich zabezpieczeń danych osobowych. Pracodawcy i uczelnie powinny określić procedury ochrony danych i zapewnić instruktaż pracowników. Analiza ryzyka i dostosowywanie

środków technicznych i organizacyjnych do tego ryzyka są kluczowe dla ochrony danych osobowych w pracy zdalnej. Ustalenie odpowiednich środków powinno uwzględniać charakter danych oraz ryzyko ich naruszenia. Konieczne jest dokładne określenie procedur i odpowiedzialności. Procedury kryzysowe i awaryjne, takie jak utrata sprzętu czy naruszenia ochrony danych, powinny być szczegółowo opracowane i przekazane pracownikom, aby zapewnić ciągłość działań w przypadku problemów.

Współczesna nauka wymaga adaptacji do zmieniających się warunków, dlatego warto być otwartym na zmiany i doskonalenie metod nauczania i pracy zdalnej. Praca i nauka na odległość stanowią już integralną część naszego życia, dlatego istotne jest, aby regulacje i procedury były odpowiednio dostosowane do tych nowych realiów.

Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0, ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje, jako szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*, Warszawa 2020.
- Fajgielski P., *Komentarz do rozporządzenia nr 2016/679 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)*, [w:] P. Fajgielski, *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2022, SIP LEX.
- Fischer B., *Podział odpowiedzialności za chmurowe przetwarzanie danych osobowych z uwzględnieniem kształtowania regulacji umownych – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawniczy” 2014, 9.
- Florek L., *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, 2021, 2(19), s 1–14.
- Jagielski M. (red.), *Dokumentacja ochrony danych ze wzorami*, Warszawa 2019.
- Jaśkowski K., Maniewska E. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.
- Krasuski A., Siembida P., *Analiza ryzyka w ochronie danych osobowych*, Warszawa 2022, SIP LEX.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Lublin 2019.
- Mędrala M., *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości pracowników. Wzory. Przewodnik po nowych przepisach Kodeksu pracy*, Warszawa 2023, s. 1–47.
- Mierzejewska K., Chomiccki M., *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, 3(987), s. 31–44.

- Muster R., *Pandemia COVID-19 a zmiana modelu pracy. Polska na tle krajów Unii Europejskiej*, „Acta Universitatis Lodziensis Folia Sociologica” 2022, 81, s. 29–44.
- Prusik A., *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*, Warszawa 2023.
- Sakowska-Baryła M., *Ochrona danych osobowych w warunkach pracy zdalnej*, Warszawa 2020.
- Sobczyk A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, SIP Legalis.
- Strannegard L., *Generatywna sztuczna inteligencja – zagrożenie czy szansa dla uczelni*, „Krytyka Prawa” 2023, 15(2), s. 15–18.