

*Janusz Wiśniewski*

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz

jw47@ukw.edu.pl

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7795-3868>

## Stosowanie kodeksowych trybów pracy zdalnej w zatrudnieniu tymczasowym

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2025.024>

### 1. Uwagi wprowadzające

Problematyka stosowania kodeksowych trybów pracy zdalnej w zatrudnieniu tymczasowym zasługuje na uwagę ze względu na to, że dotychczas w literaturze prawa pracy nie była ona przedmiotem bliższej analizy.

W wymiarze przedmiotowym znacząca dla omawianej problematyki jest dopuszczalność stosowania kodeksowych regulacji pracy zdalnej w zatrudnieniu tymczasowym. *De lege lata* istotne znaczenie w tej materii mają postanowienia art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>1</sup>. Przepis ten statuuje, że w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. Odesłanie z art. 5 u.z.p.t. ma charakter generalny i otwarty, nie ulega zatem wątpliwości, że stosowanie pracy zdalnej w zatrudnieniu tymczasowym podlega

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1110; dalej: u.z.p.t.

regulacji powszechnej, aczkolwiek z wyjątkami przewidzianymi w ustawie<sup>2</sup>.

Za nader istotną cechą zatrudnienia tymczasowego, wyróżniającą się z punktu widzenia rozważanej problematyki, należy uznać występowanie po stronie pracodawczej dwóch podmiotów – agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika.

Odwołanie się do art. 3 k.p. na podstawie art. 5 u.z.p.t. jednoznacznie potwierdza, że pracodawcą w zatrudnieniu tymczasowym jest agencja pracy tymczasowej zatrudniająca co najmniej jednego pracownika tymczasowego w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika.

Konsekwencją zatrudnienia pracownika tymczasowego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika jest podział praw i obowiązków składających się na treść stosunku pracy, w szczególności w sferze organizacji pracy i wykonywania uprawnień kierowniczych, między agencją pracy tymczasowej i pracodawcą użytkownika. Podstawowy zakres uprawnień przysługujących pracodawcy użytkownikowi i obciążających go obowiązków określa ustawa (art. 14 u.z.p.t.). Przepis ten stanowi, że pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Decyduje przede wszystkim o czasie i organizacji pracy, sposobie jej wykonywania oraz egzekwuje przestrzeganie przepisów i zasad bhp.

Z kolei na agencji pracy tymczasowej jako pracodawcy pracownika tymczasowego spoczywają obowiązki związane m.in. z rekrutacją pracowników, terminowym i prawidłowym wypłacaniem wynagrodzenia, odprowadzaniem stosownych składek i zaliczek, prowadzeniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, w tym akt osobowych z wyjątkiem ewidencji czasu pracy, poddaniem pracownika wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim czy też wydawaniem świadectwa pracy pracownikowi tymczasowemu. Agencja zachowuje również kompe-

---

<sup>2</sup> K.W. Baran, *Zatrudnienie tymczasowe a zbiorowe prawo pracy*, w: *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2011, s. 37.

tencje do stosowania kar porządkowych i innych sankcji, a także uprawnienia do przyznawania nagród. Uzasadnione wydaje się także podkreślenie, że agencja pracy tymczasowej pełni funkcję gwarancyjną realizacji określonych świadczeń w stosunku do pracownika tymczasowego. Ponosi również odpowiedzialność wobec pracownika tymczasowego za naruszenie przepisów ochronnych<sup>3</sup>.

W konkluzji powyższych rozważań warto podkreślić, że między dwoma podmiotami strony pracodawczej zachodzi relacja, którą można określić mianem zależnej podmiotowości prawnej. Zależna podmiotowość prawna przejawia się zwłaszcza w tym, że formalnie samodzielne działania agencji są rzeczywiście podejmowane w interesie pracodawcy użytkownika. Stąd też stosunek pracy tymczasowej jest postacią stosunku pracy, do którego ustawodawca włączył podmiot użytkujący uprawnienia pracodawcy i wykonujący jego obowiązki w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego<sup>4</sup>.

Z kolei zatrudnienie tymczasowe jest usługą, w ramach której agencja pracy tymczasowej zobowiązuje się współrealizować z pracodawcą użytkownikiem stosunek pracy tymczasowej. Znajduje to odzwierciedlenie zwłaszcza w art. 9 ust. 1 pkt 1–5, ust. 2 pkt 1–3 i ust. 3 pkt 1–3; art. 10 ust. 1–2; art. 17<sup>3a</sup>; art. 18 ust. 2–3 u.z.p.t.

*De lege lata* nader istotne znaczenie dla omawianej problematyki mają postanowienia art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1 i 2, § 3–5 oraz 6 i 7 k.p.; art. 67<sup>33</sup> § 1 i art. 188<sup>1</sup> k.p. Przepisy te statuują, że praca zdalna może być stosowana wskutek:

1. uzgodnienia stron umowy o pracę, przy czym oddzielne regulacje odnoszą się do uzgodnienia wykonywania pracy zdalnej dokonanego przy zawieraniu umowy o pracę (§ 1 pkt 1), a oddzielne dotyczą tego uzgodnienia w trakcie zatrudnienia (§ 1 pkt 2, § 2);
2. polecenia pracodawcy (§ 3–5);

---

<sup>3</sup> B. Wagner, *Jednolitość, wielopostaciowość czy ewolucja funkcji ochronnej prawa pracy – zatrudnienie typowe versus tymczasowe*, w: *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2011, s. 65. Por. też J. Wiśniewski, *Różnorodne formy zatrudnienia*, Toruń 2010, s. 143 i n.

<sup>4</sup> Zob. M. Paluszkiewicz, *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy: konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011, s. 302.

3. wniosku pracownika, będącego w szczególnie trudnej sytuacji rodzinnej lub osobistej (§ 6 i 7);
4. wniosku pracownika o pracę zdalną okazjonalną (art. 67<sup>33</sup> § 1 k.p.);
5. wniosku pracownika o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy (art. 188<sup>1</sup> k.p.).

Zróżnicowanie podstaw prawnych stosowania kodeksowych trybów pracy zdalnej nie ma znaczenia w zakresie sposobu jej wykonywania, czyli że w każdym z tych trybów jest on tożsamy. Jest ono natomiast nader istotne w odniesieniu do powstania obowiązku wykonywania pracy zdalnej oraz ustalenia tego obowiązku i jego skutków.

Autor uznał, że problematyka ta stanowi istotny problem badawczy, który będzie przedmiotem opracowania.

## 2. Stosowanie pracy zdalnej wskutek uzgodnienia stron umowy o pracę

Z art. 67<sup>19</sup> § 1 k.p. wynika, że praca zdalna może być stosowana wskutek uzgodnienia pomiędzy stronami umowy o pracę, przy czym może to nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Uzgodnienie jest przejawem woli stron umowy o pracę, stąd też uzależnione od niego czynności nie mogą być dokonywane jednostronnie.

Na tle art. 67<sup>18</sup> § 1 k.p. jako podstawowa jawi się kwestia, czy agencja pracy tymczasowej – jako pracodawca pracownika tymczasowego – uprawniona jest do samodzielnej akceptacji miejsca wykonywania pracy zdalnej wskazanego przez pracownika tymczasowego. Literalna wykładnia art. 9 u.z.p.t. zdaje się uzasadniać odpowiedź negatywną. Z przepisu tego wynika bowiem, że w celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z agencją na piśmie warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego, w tym również miejsce wykonywania pracy. W świetle art. 9 u.z.p.t. uzasadnione jest więc stwierdzenie, że pracodawca użytkownik został włączony w proces nawiązywania stosunku pracy z pracow-

nikiem tymczasowym, a powodem tego włączenia jest wykonywanie pracy tymczasowej na jego rzecz i pod jego kierownictwem.

Uwzględniając powyższe, w dalszym ciągu rozważań pragnę przeanalizować procedurę związaną z uzgodnieniem miejsca wykonywania pracy zdalnej wskazanego przez pracownika tymczasowego. W świetle postanowień art. 9 ust. 1 pkt 5 u.z.p.t. w zw. z art. 67<sup>18</sup> k.p. pracodawca użytkownik uzgadnia z agencją, że praca tymczasowa wykonywana na jego rzecz będzie się odbywać w warunkach zdalnych w miejscu wskazanym przez pracownika tymczasowego.

O treści powyższego uzgodnienia agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę (art. 11 u.z.p.t.). Jeżeli kandydatowi odpowiada wykonywanie pracy tymczasowej w warunkach pracy zdalnej, to wskazuje miejsce jej wykonywania. Akceptacja (uzgodnienie) przez agencję pracy tymczasowej wskazanego przez pracownika tymczasowego miejsca wykonywania pracy zdalnej nastąpi w porozumieniu z pracodawcą użytkownikiem.

Warto w tym miejscu zaakcentować, że z treści umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) powinno jednoznacznie wynikać, że uzgodnione przez strony umowy o pracę miejsce wykonywania pracy zdalnej zostało wskazane przez pracownika tymczasowego.

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej, podjętej zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1 k.p., i rozpoczęcie jej wykonywania w zakładzie pracy wymagają porozumienia pracownika tymczasowego z agencją pracy tymczasowej jako stroną umowy o pracę lub braku odmowy pracownika tymczasowego na propozycję agencji zawartą w wypowiedzeniu zmieniającym. Przy czym stanowisko agencji będzie odzwierciedleniem uzgodnienia z pracodawcą użytkownikiem.

W tym miejscu należy podkreślić, że do zaprzestania wykonywania pracy zdalnej podjętej zgodnie z art. 67 § 1 pkt 1 k.p. i rozpoczęcia jej wykonywania w zakładzie pracy nie ma zastosowania regulacja wynikająca z art. 67<sup>22</sup> § 1 k.p. W związku z tym w piśmiennictwie podkreśla się, że rozwiązanie to jest zbyt rygorystyczne<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> M. Głądoch, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy*, Warszawa 2023, s. 85.

Literalna wykładnia art. 67<sup>22</sup> § 1 k.p. skłania do wniosku, że jedynym kryterium determinującym prawo do wiążącego wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy jest ich istnienie w momencie, w którym strony umowy o pracę dokonują uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy zdalnej przez pracownika. Powyższe kryterium niewątpliwie zostaje spełnione, gdy do takiego uzgodnienia dochodzi w trakcie zatrudnienia. Jeżeli natomiast do uzgodnienia dochodzi w trybie art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1 k.p., to w rozumieniu art. 67<sup>22</sup> § 1 k.p. poprzednie warunki wykonywania pracy nie istnieją.

Jak już wcześniej podkreślano, uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej może nastąpić także w trakcie zatrudnienia. Wszczęcie postępowania dotyczącego wykonywania dotychczasowej pracy w warunkach pracy zdalnej może nastąpić z inicjatywy agencji pracy tymczasowej lub na wniosek pracownika tymczasowego. Przy czym inicjatywa agencji pracy będzie niewątpliwie inspirowana stanowiskiem pracodawcy użytkownika, ponieważ to na jego rzecz pracownik tymczasowy wykonuje pracę. Z oświadczenia agencji inicjującej postępowanie powinien wynikać zamiar umożliwienia pracownikowi tymczasowemu wykonywania dotychczasowej pracy w warunkach pracy zdalnej, z wyjątkiem miejsca jej wykonywania, którego wskazanie należy do pracownika. Pracownik tymczasowy ma swobodę wobec inicjatywy agencji w sprawie zawarcia omawianego uzgodnienia. Jej gwarancją jest zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z powodu odmowy akceptacji propozycji agencji (art. 67<sup>23</sup> k.p.). Ponadto z powodu odmowy wykonywania dotychczasowej pracy w warunkach pracy zdalnej pracownik tymczasowy nie może być dyskryminowany (art. 67<sup>29</sup> § 2 k.p.).

W tym miejscu warto zaakcentować, że zarówno oferta agencji pracy tymczasowej, jak i wniosek pracownika odnośnie do wykonywania dotychczasowej pracy w warunkach pracy zdalnej nie mają charakteru wiążącego. Stanowi to potwierdzenie tezy, że stosowanie pracy zdalnej zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 1 k.p. ma charakter dobrowolny, zależy wszakże od zgodnej woli stron umowy o pracę. Przy czym pracodawca, mając swobodę w uwzględnieniu wniosku

pracownika, musi jednak przestrzegać przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu i niedyskryminacji (art. 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> oraz 18<sup>30</sup> i n. k.p.).

Uzgodnienie może nastąpić w dowolnej formie, wszakże z art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2 k.p. wyłączony został przewidziany w art. 29 § 2 k.p. wymóg zachowania formy pisemnej dla zmiany umowy, a żadnego innego nie wprowadzono.

Należy także przyjąć, że rozważane uzgodnienie może dotyczyć uregulowań, które wiążą się ze specyfiką pracy w warunkach zdalnych, oraz uwypuklać interesy stron. Nie mogą one być jednak mniej korzystne dla pracownika, niż stanowią przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.).

W kontekście powyższych rozważań nader istotne znaczenie ma regulacja zawarta w art. 67<sup>22</sup> k.p. Z przepisu tego wynika, że w przypadku podjęcia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia każda ze stron umowy o pracę może w dowolnym czasie wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Zgodnie z zasadą współdziałania podmiotów występujących w zatrudnieniu tymczasowym po stronie pracodawczej wnioszek agencji w powyższej sprawie będzie odzwierciedleniem uzgodnienia z pracodawcą użytkownikiem. Przy czym owe uzgodnienie będzie niewątpliwie determinowane inicjatywą pracodawcy użytkownika.

Kontynuując rozważania na temat tej procedury, warto podkreślić, że z jednej strony odzwierciedla ona zasadę dobrowolności wykonywania pracy w warunkach pracy zdalnej, z drugiej zaś stwarza „stan niepewności”, który może przysporzyć wielu problemów zarówno po stronie pracodawcy użytkownika, agencji, jak i pracownika tymczasowego. Owa niepewność może także prowadzić do ograniczenia w korzystaniu z pracy zdalnej w zatrudnieniu tymczasowym.

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2 k.p., może również nastąpić w trybie określonym w art. 67<sup>28</sup> § 3 k.p.

### 3. Praca zdalna stosowana wskutek polecenia pracodawcy

Praca zdalna stosowana wskutek polecenia pracodawcy stanowi wyjątek od zasady określonej w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p. Stąd też może być stosowana wyłącznie w okolicznościach określonych w § 3 ww. przepisu. Przy czym nasuwa się refleksja, czy uzasadnione jest połączenie w jednej regulacji i potraktowanie na równi różnych pod względem ciężaru gatunkowego przesłanek uprawniających pracodawcę do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej. Wszakże stan nadzwyczajny, stan epidemii albo zagrożenia epidemicznego są prawnie zdefiniowane i w przypadku ich zaistnienia dopuszcza się ograniczenie wolności i praw człowieka i obywatela (w tym wolności i praw określonych w art. 233 Konstytucji RP). Natomiast sytuacje związane z działaniem siły wyższej<sup>6</sup> nie skutkują istnieniem stanów, które wyszczególnia ww. przepis ustawy zasadniczej. Z drugiej strony, uprawniona wydaje się konstatacja, że polecenie pracy zdalnej dozwolone jest w sytuacjach zagrażających zdrowiu lub życiu pracowników. Wpisuje się więc w realizację obowiązku pracodawcy w zakresie BHP i szeroko pojętą ochronę pracy (art. 207 § 1 i 2 k.p.).

W tym miejscu warto zasygnalizować, że w sytuacji określonej w art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p., jeżeli pracownik wykonuje pracę w kilku miejscach, to w odniesieniu do tych, których nie dotknęła siła wyższa, pracodawca nie ma prawa wydania polecenia pracy zdalnej<sup>7</sup>.

Polecenie wykonywania dotychczasowej pracy zdalnie może wydać agencja pracy tymczasowej jako strona umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym. Przy czym inicjatywa w tym zakresie będzie niewątpliwie po stronie pracodawcy użytkownika, który

---

<sup>6</sup> Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym (m.in. wyrok SA w Lublinie z dnia 19 listopada 2019 r., III APa 15/19, Legalis) za siłę wyższą jest uznawane wyłącznie zdarzenie charakteryzujące się następującymi cechami: zewnętrżnością, niemożliwością zapobieżenia jego skutkom. W konsekwencji za przejaw siły wyższej uznaje się katastrofalne zjawiska wywołane działaniem sił natury, np. powódzie, trzęsienia ziemi, pożary lasów.

<sup>7</sup> K. Jaśkowski, w: *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2023, s. 594.

jest organizatorem pracy, to on bowiem na bieżąco organizuje proces pracy. Nadto zgodnie z art. 14 ust. 2 pkt 1 u.z.p.t. jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wykonywania pracy tymczasowej.

Bezpośrednio przed wydaniem polecenia agencja pracy tymczasowej jest obowiązana uzyskać oświadczenie pracownika tymczasowego o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej (art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p.). Aby je otrzymać, agencja zwraca się do pracownika tymczasowego z umotywowanym wnioskiem o jego złożenie. Przy czym godzi się podkreślić, że Kodeks pracy nie zobowiązuje pracownika do złożenia takiego oświadczenia. Ze sposobu zredagowania art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p. wynika jednak, że ustawodawca nie różnicuje sytuacji, w której pracownik składa oświadczenie o braku warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej, oraz sytuacji, w której nie składa on tego oświadczenia. Niezłożenie przez pracownika oświadczenia, w świetle ww. przepisu, traktuje się zatem na równi z oświadczeniem o braku możliwości lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej. W konsekwencji uzasadnione wydaje się podkreślenie, że obie te sytuacje wywołują ten sam skutek prawny – brak możliwości wydania polecenia przez agencję pracy tymczasowej<sup>8</sup>.

Analiza powyższej problematyki skłania również do zwrócenia uwagi na fakt, że ustawodawca w ww. przepisie posługuje się pojęciem „warunki techniczne”, lecz nie podaje ich definicji. Stąd też w piśmiennictwie „warunki techniczne” postrzega się niejednolicie<sup>9</sup>.

W przekonaniu autora to odmienne rozumienie określenia „warunki techniczne” spowodowane jest brakiem definicji

---

<sup>8</sup> W kontekście rozważanej problematyki warto podkreślić, że w piśmiennictwie wyrażono pogląd, że pracodawca nie może w razie niewykonania polecenia zastosować wobec pracownika kary porządkowej (upomnienia, nagany). Por. W. Sanetra, *Kilka uwag o sankcjach w razie naruszenia reguł pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 1, s. 6.

<sup>9</sup> L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1 i 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 11, s. 4 i 6. Zob. także M. Gładoch, op.cit., s. 68 i 90; M. Krzyszkowska-Dąbrowska, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik*, Warszawa 2020, s. 34.

„narzędzi pracy, w tym narzędzi technicznych”, o których mowa m.in. w art. 67<sup>24</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p. Wydaje się, że przepis ten swoim zakresem obejmuje „środki porozumiewania się na odległość”, o których mowa w art. 67<sup>18</sup> k.p. „Warunki techniczne” nie mieszczą się zaś w jego ramach.

W związku z tym należy je postrzegać m.in. jako dostęp do łączy telekomunikacyjnych czy też dostęp do szybkiego Internetu.

Innymi słowy, posiadanie przez pracownika tymczasowego „warunków technicznych” do wykonywania pracy zdalnej należy rozumieć jako dostęp do infrastruktury technicznej, która umożliwia prawidłowe funkcjonowanie „narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych”. Z kolei ich prawidłowe funkcjonowanie pozwala na porozumiewanie się na odległość. Tak rozumiane „warunki techniczne” nie podpadają pod władztwo pracodawcy. Za taką opcją interpretacyjną przemawia literalna wykładnia art. 67<sup>19</sup> § 5 k.p.

Zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 4 k.p. agencja pracy tymczasowej ma prawo cofnięcia polecenia w każdym czasie z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem. Przy czym skorzystanie z tego prawa niewątpliwie nastąpi w uzgodnieniu z pracodawcą użytkownikiem.

Przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy jest w pełni usprawiedliwione w razie ustania okoliczności uzasadniających wydanie polecenia. Zastrzeżenie „w każdym czasie” oznacza, że polecenie wykonywania pracy zdalnej może być uchylone np. w okresie epidemii. W takim przypadku, zanim pracodawca użytkownik uzgodni z agencją pracy tymczasowej cofnięcie przez nią polecenia wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy zdalnej, powinien mieć na uwadze, że wydanie, a także cofnięcie polecenia są determinowane spoczywającym na nim obowiązkiem ochrony zdrowia i życia pracownika tymczasowego (art. 207 § 2 k.p.). W tym kontekście warto również podkreślić, że ochrona ekonomicznych interesów pracodawcy użytkownika, a mianowicie możliwości kontynuacji działalności gospodarczej, odgrywa rolę drugoplanową.

Agencja pracy tymczasowej niezwłocznie cofa polecenie także wówczas, gdy pracownik tymczasowy wykona obowiązek niezwłocznego jej poinformowania o zmianie warunków lokalowych

i technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej (art. 67<sup>19</sup> § 5 k.p.).

Wykładnia systemowa i funkcjonalna pozwala przyjąć, że obowiązek cofnięcia polecenia zaistnieje także wówczas, gdy pracownik tymczasowy zawiadomi agencję pracy tymczasowej, iż jego miejsce wykonywania pracy zdalnej przestało zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, co oznacza utratę znaczenia jego oświadczenia o spełnieniu tego warunku (art. 67<sup>31</sup> § 7 k.p.).

Kontynuując rozważania na temat cofnięcia polecenia wykonywania pracy zdalnej, warto podkreślić, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do pracy zdalnej nie rozstrzygają wprost o skutkach ustania przesłanki wyszczególnionej w art. 67<sup>19</sup> § 3 k.p., która stanowiła podstawę do wydania polecenia. W takiej sytuacji trafne wydaje się przyjęcie, że polecenie staje się nielegalne, a pracodawca jest obowiązany je cofnąć. To z kolei nasuwa pytanie, jak powinien się zachować pracownik tymczasowy. Niewątpliwie może zaprzestać wykonywania pracy zdalnej i zgłosić agencji pracy tymczasowej gotowość wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika w poprzednich warunkach wykonywania pracy. Jeżeli agencja pracy tymczasowej nie uczyni zadość zgłoszeniu pracownika tymczasowego, to ten może wystąpić z roszczeniem o dopuszczenie do pracy na poprzednich warunkach. Nie ma także przeszkód prawnych, żeby strony kontynuowały pracę zdalną na podstawie uzgodnienia (art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2 k.p.).

#### 4. Stosowanie pracy zdalnej wskutek wniosku pracownika tymczasowego będącego w szczególnej sytuacji osobistej lub rodzinnej

Zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 6 k.p. agencja pracy tymczasowej jest obowiązana uwzględnić wniosek pracownika tymczasowego, o którym mowa w tym przepisie, a także w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p., o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika tymczasowego. Oczywiście agencja pracy tymczasowej, podejmu-

jąc decyzję, będzie się kierować stanowiskiem pracodawcy użytkownika zwłaszcza w zakresie organizacji pracy.

Warto podkreślić, że pracownicy tymczasowi uprawnieni co do rozkładu czasu pracy (art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p.) mogą jednocześnie korzystać z obu uprawnień. Przy czym skorzystanie z nich odbywa się według odmiennych procedur. Procedura, zgodnie z którą pracownik tymczasowy może ubiegać się o wykonywanie pracy zdalnej, jest określona w art. 67<sup>19</sup> § 6 k.p., a odnosząca się do rozkładu czasu pracy w art. 142<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.

Jak już podkreślano, względnie wiążący charakter wniosku powoduje, że agencja pracy tymczasowej może nie wyrazić zgody na pracę zdalną z uwagi na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika tymczasowego. W tym kontekście godzi się zaakcentować, że ciężar dowodu spoczywa na agencji.

Ważki na tle analizowanego zagadnienia jest fakt, że o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku (art. 67<sup>19</sup> § 6 k.p.). Agencja narusza ten przepis wskutek braku reakcji na wniosek pracownika, wyrażenia odmowy bez podania przyczyny lub podania przyczyny nieprawdziwej. Pracownikowi tymczasowemu w takiej sytuacji przysługuje roszczenie do sądu pracy o wykonywanie dotychczasowej pracy w warunkach zdalnych. Wydaje się także, że brak podania przyczyny lub podanie przyczyny nieprawdziwej można traktować jako delikt o naruszenie dóbr osobistych pracownika tymczasowego w zakresie dostępu do pracy zdalnej, zwłaszcza że pracownicy, o których mowa w art. 67<sup>19</sup> § 6 k.p. i w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p., znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji rodzinnej lub osobistej, co uzasadnia roszczenie o zadośćuczynienie oraz odszkodowanie<sup>10</sup>.

Nadto wydaje się, że bezzasadna odmowa uwzględnienia wniosku czy też odmowa wskutek nieprawdziwych przyczyn uprawnia pracownika tymczasowego do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 k.p., gdyż agencja nie dopełniła obowiązku związanego

---

<sup>10</sup> Por. A. Sobczyk, *Komentarz do art. 67<sup>19</sup> § 6 i art. 182<sup>1e</sup> § 1 k.p.*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, wyd. 6, 2023, Legalis.

z rzetelnym rozpatrzeniem wniosku o pracę zdalną. Co więcej, naruszyła obowiązek przestrzegania zasady współżycia społecznego, której respektowanie należy do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.<sup>11</sup>

W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7 k.p. pracownik tymczasowy jest uprawniony do wystąpienia z wiążącym wnioskiem złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej o zaprzestanie jej wykonywania i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Warto podkreślić, że złożenie przez pracownika tymczasowego wniosku nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przez agencję (art. 68<sup>23</sup> k.p.).

Przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy odbywa się według procedury określonej w art. 67<sup>22</sup> § 1 k.p. Zgodnie z § 2 tego przepisu takie uprawnienie nie przysługuje agencji, chyba że zachodzi uzasadniona przyczyna wymieniona w tym przepisie oraz gdy w czasie kontroli pracy zdalnej (art. 67<sup>28</sup> § 1 k.p.) zostanie stwierdzone naruszenie przez pracownika tymczasowego obowiązków wyszczególnionych w art. 67<sup>28</sup> § 3 k.p. Nie ulega wątpliwości, że na podstawie swobody umów przywrócenie poprzednich warunków pracy może nastąpić w każdej chwili na mocy zgodnych oświadczeń stron.

## 5. Stosowanie pracy zdalnej wskutek wniosku pracownika tymczasowego o pracę zdalną okazjonalną

Praca zdalna okazjonalna może być stosowana tylko na wniosek pracownika tymczasowego. Kwestie proceduralne, m.in. czas składania wniosku, termin jego rozpatrzenia, z uwagi na wyłącze-

---

<sup>11</sup> Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 127. Warto także podkreślić, że od 26 kwietnia 2023 r. (Dz.U. poz. 641) na mocy art. 281 § 1 pkt 5c naruszenie przepisów dotyczących uwzględnienia wniosku złożonego zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7 k.p. jest wykroczeniem.

nie art. 67<sup>20</sup> k.p., mogą zostać doprecyzowane w innych aktach wewnętrzzakładowych, np. w regulaminie pracy.

Agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku uwzględnienia wniosku, jej odmowa będzie niewątpliwie wynikiem uzgodnienia z pracodawcą użytkownikiem. Należy także podkreślić, że *de lege lata* odmowa będzie podlegać ocenie w płaszczyźnie równego traktowania pracowników tymczasowych i ich niedyskryminacji. Przy czym zdaniem autora dyrektywa antydyskryminacyjna ustanowiona w art. 15 ust. 1 u.z.p.t. nie jest wyczerpująca, dlatego też przez odesłanie zawarte w art. 5 u.z.p.t. należy stosować art. 67<sup>29</sup> k.p.

Przepis ten stanowi uzupełnienie wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. niedozwolonych kryteriów różnicowania pracowników o kryterium wykonywania pracy zdalnej.

Ważkim problemem na tle analizowanego zagadnienia jest dopuszczalność zaprzestania wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej i powrót pracownika do poprzednich warunków wykonywania pracy. Tego rodzaju możliwość przewiduje art. 67<sup>28</sup> § 3 k.p., przy czym w myśl tego przepisu uprawnienie do cofnięcia zgody na wykonywanie pracy w warunkach zdalnych przysługuje wyłącznie pracodawcy i tylko w przypadku stwierdzenia uchybień w pracy pracownika zdalnego, o których stanowi ww. przepis. Powrót do poprzednich warunków pracy może nastąpić również w drodze porozumienia stron umowy o pracę. Zgodnie z art. 67<sup>33</sup> § 2 k.p. do pracy zdalnej okazjonalnej nie stosuje się szczególnego mechanizmu, o którym stanowi art. 67<sup>22</sup> k.p.

## 6. Stosowanie pracy zdalnej wskutek wniosku pracownika o zastosowanie wobec niego elastycznej organizacji pracy

Zgodnie z art. 188<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.<sup>12</sup> pracownik tymczasowy wychowujący dziecko (do ukończenia przez nie 8. roku życia) może zło-

---

<sup>12</sup> Artykuł obowiązuje od dnia 26 kwietnia 2023 r. (Dz.U. poz. 641), stanowi on implementację art. 3 ust.1 lit. f i art. 9 dyrektywy 2019/1158.

żyć wniosek o wykonywanie dotychczasowej pracy w warunkach pracy zdalnej.

Agencja pracy tymczasowej, rozpatrując wniosek, uwzględnia indywidualne potrzeby pracownika tymczasowego, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z pracy zdalnej, a także potrzeby i możliwości pracodawcy użytkownika, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy i rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika tymczasowego. Rozpatrując wniosek, agencja jest obowiązana przestrzegać zasady równego traktowania pracownika tymczasowego (art. 18<sup>3a</sup> i n.).

Według § 5 analizowanego przepisu agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku lub o innym możliwym terminie skorzystania z pracy zdalnej niż wskazany we wniosku w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Zakończenie przez pracownika tymczasowego wykonywania pracy w warunkach zdalnych, co do zasady, następuje z upływem umówionego terminu lub w trakcie tego okresu w drodze porozumienia stron. Szczególny tryb zakończenia wykonywania pracy zdalnej przewidziany jest w art. 188<sup>1</sup> § 6 k.p.

Wydaje się także, że agencja pracy tymczasowej na podstawie art. 67<sup>28</sup> § 3 k.p. i w uzgodnieniu z pracodawcą użytkownikiem może wycofać zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika tymczasowego – świadczonej zgodnie z art. 188<sup>1</sup> k.p.

## 7. Podsumowanie

W konkluzji rozważań na temat stosowania kodeksowych trybów pracy zdalnej w zatrudnieniu tymczasowym stwierdzam, że pracownicy tymczasowi są uprawnieni *de lege lata* do korzystania z pracy zdalnej. Z art. 67<sup>19</sup> k.p. wynika, że dwa z analizowanych trybów mają charakter umowny – są one nazwane uzgodnieniem stron. Stąd też należy je postrzegać jako podstawowe i najpełniej odzwierciedlające istotę pracy zdalnej, a więc jej dobrowolność.

Okazjonalna praca zdalna ma także charakter umowny, podlega jednak odrębnej regulacji (67<sup>33</sup> § 2 k.p.). Wskutek wyłączenia przepisów wyszczególnionych w ww. artykule praca zdalna okazjonalna jest mniej sformalizowana i przez to bardziej elastyczna. Stąd też wydaje się, że właśnie ten tryb będzie najczęściej stosowany w praktyce.

Praca zdalna stosowana wskutek polecenia pracodawcy stanowi wyjątek od zasady określonej w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p., dlatego może być stosowana wyłącznie w okolicznościach określonych w § 3 ww. przepisu. Warto podkreślić, że zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 3 pkt 2 k.p. pracownik uzyskał – przynajmniej w pewnym stopniu – możliwość współdecydowania o stosowaniu tego trybu pracy zdalnej. Zróżnicowanie podstaw prawnych stosowania poszczególnych trybów pracy zdalnej nie ma znaczenia w zakresie sposobu jej wykonywania, czyli że w każdym trybie jest on taki sam. Jest ono natomiast nader istotne w odniesieniu do powstania obowiązku wykonywania pracy zdalnej oraz ustalenia tego obowiązku i jego skutków. Należy także zaznaczyć, że przed rozpoczęciem wykonywania pracy zdalnej w każdym trybie konieczne jest – pod rygorem niedopuszczenia do pracy – złożenie przez pracownika tymczasowego dwóch oświadczeń, o których mowa w art. 67<sup>31</sup> § 6 i 7 k.p.

Przepisy Kodeksu pracy przewidują również możliwość zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i powrót do poprzednich warunków wykonywania pracy. Przy czym szczególny tryb jest określony w art. 67<sup>22</sup> k.p., który z jednej strony najpełniej odzwierciedla dobrowolność pracy zdalnej, z drugiej zaś stwarza „stan niepewności”, mogący przysporzyć wielu problemów zarówno agencji pracy tymczasowej, pracodawcy użytkownikowi, jak i pracownikowi tymczasowemu.

## STRESZCZENIE

### Stosowanie kodeksowych trybów pracy zdalnej w zatrudnieniu tymczasowym

Autor podkreśla, że art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych statuuje zasadę, iż w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. Odesłanie z art. 5 u.z.p.t. ma charakter generalny i otwarty, stąd też podmioty zatrudnienia tymczasowego są uprawnione do korzystania z pracy zdalnej.

Przedmiotem opracowania są zróżnicowane podstawy prawne stosowania kodeksowych trybów pracy zdalnej w zatrudnieniu tymczasowym. Autor dowodzi, że owo zróżnicowanie jest nader istotne w odniesieniu do powstania obowiązku wykonywania pracy zdalnej oraz ustalenia tego obowiązku i jego skutków. Natomiast nie ma znaczenia w zakresie sposobu wykonywania pracy zdalnej, czyli że w każdym z tych trybów jest on tożsamy.

**Słowa kluczowe:** agencja pracy tymczasowej; pracownik tymczasowy; pracodawca użytkownik; praca zdalna; uzgodnienie; polecenie; wniosek

## SUMMARY

### Applying the Labour Code modes of remote work in temporary employment

The author emphasises that Article 5 of the Act on the Employment of Temporary Workers enshrines the principle that, to the extent not regulated by the provisions of the Act as well as by separate provisions, the provisions of labour law concerning the employer and the employee respectively are applicable to the temporary employment agency, the temporary employee and the user employer. The reference in Article 5 of the Act on the Employment of Temporary Workers is general and open, hence temporary employment entities are entitled to use remote working.

The subject of this study is the diverse legal bases for applying the statutory modes of remote work in temporary employment. The author argues that this diversity is highly significant with regard to the emergence of the obligation to perform remote work, as well as the determina-

tion of this obligation and its legal consequences. By contrast, it has no relevance for the manner in which remote work is performed, since in each of these modes it remains identical.

**Keywords:** temporary employment agency; temporary worker; user employer; remote work; agreement; order; request

## BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W., *Zatrudnienie tymczasowe a zbiorowe prawo pracy*, w: *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2011.
- Głądoch M., *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy*, Warszawa 2023.
- Jaśkowski K., w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, Warszawa 2023.
- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1 i 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 11.
- Paluszkiewicz M., *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy: konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011.
- Sanetra W., *Kilka uwag o sankcjach w razie naruszenia reguł pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2024, nr 1.
- Sobczyk A., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, wyd. 6, 2023, Legalis.
- Wagner B., *Jednolitość, wielopostaciowość czy ewolucja funkcji ochronnej prawa pracy – zatrudnienie typowe versus tymczasowe*, w: *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2011.
- Wiśniewski J., *Różnorodne formy zatrudnienia*, Toruń 2010.