



Prawne aspekty

Telepraca jest formą organizacji pracy, która coraz chętniej jest stosowana w stosunkach pracy zarówno przez pracodawców jak i pracowników. Powoduje to, że coraz częściej podejmowane są dyskusje na temat konieczności wprowadzenia w prawie zmian dostosowujących je do tej formy pracy. Artykuł jest próbą odpowiedzi na pytanie, czy jest potrzebne, już w chwili obecnej, wprowadzenie zmian w prawie, czy też do prawidłowej organizacji telepracy wystarczy odpowiednio wykorzystanie już obowiązujących przepisów.

Legal aspects of telework

Telework is a form of work organization that has become increasingly popular – among employers and employees – in employment relations. This has resulted in a growing debate on whether some relevant amendment of law provisions is necessary to take account of this form of work. This article is an attempt at answering the question if some law amendments are needed right now or whether it is enough to apply existing law provisions in a skilful and appropriate manner.

Wstęp

Transformacja ustroju pracy, globalizacja, jak też postęp technologiczny i techniczny mają wpływ również na stosunki pracownicze. Coraz częściej w literaturze – zarówno zagranicznej jak i polskiej pojawiają się opracowania mówiące o liberalizacji, deregulacji czy wręcz demontażu prawa pracy [1, 2]. Do takich opinii upoważnia teoretyków prawa pracy między innymi fakt wprowadzania w stosunkach pracy różnorodnych form organizacji pracy, powodujących rozluźnienie więzi prawnej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, czy też szerzej – podmiotem świadczącym pracę i podmiotem, na rzecz którego praca ta jest świadczona. Rozwój nowych technologii oraz pojawienie się nowych sposobów komunikacji powoduje, że do wykonywania określonej pracy nie jest konieczna codzienna obecność pracownika w miejscu pracy, gdyż może być ona wykonywana w dowolnym miejscu (w domu pracownika, telecentrum itp.) poza siedzibą pracodawcy. Do form świadczenia pracy – ustalających nową organizację pracy, uwzględniającą korzystanie z nowoczesnych sposobów komunikacji – należy telepraca. Polega ona na świadczeniu pracy za pomocą mediów komunikacji na odległość, np. sieci informatycznej, telefonu, faksu. Telepraca pozwala na swobodniejszy wybór miejsca wykonywania pracy, a więc szerszy dostęp do rynku pracy takich „mało mobilnych” pracowników, jak osoby niepełnosprawne, opiekujące się małymi dziećmi czy też mieszkające w znacznej odległości od aglomeracji miejskich. W związku z tym ta forma wykonywania pracy (częściowo lub całkowicie poza siedzibą pracodawcy), przy wykorzystaniu nowych technologii, głównie w dziedzinie telekomunikacji i informatyki, zyskuje coraz więcej zwolenników w USA i na zachodzie Europy. Także w Polsce coraz więcej podmiotów zainteresowanych jest tą formą wykonywania pracy [3, 4, 5].

W polskim prawodawstwie nie ma odrębnych regulacji dotyczących telepracy. Rodzi to więc pytania: *czy dotychczasowe przepisy prawa pracy dostatecznie chronią telepracownika, a jeżeli nie – to co i w jakim zakresie należałoby zmienić w prawie, aby zagwarantować mu pełną ochronę?*

Możliwość stosowania w telepracy przepisów prawa pracy

Telepraca może być wykonywana na podstawie nie tylko przepisów prawa pracy, ale także przepisów prawa cywilnego (umowy zlecenia, umowy o dzieło), umowy o pracę nakładczą oraz w formie samozatrudnienia. W zależności od podstawy prawnej świadczenia telepracy, różna też będzie ochrona telepracownika. Z punktu widzenia prawa pracy najistotniejsze jest w tym przypadku ustalenie, czy telepracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę mają zagwarantowaną ochronę, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, taką samą jak pracownicy wykonujący pracę w tradycyjnym systemie organizacji pracy (w siedzibie pracodawcy).

Przeprowadzona analiza obowiązujących w Polsce przepisów prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w aspekcie możliwości ich zastosowania do telepracy wykazała, że mimo braku szczegółowych przepisów określających zasady i warunki wykonywania telepracy, do tej formy pracy może mieć zastosowanie większość obecnie obowiązujących przepisów (w tym dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy) [6].

Jednakże przepisy prawa pracy w odniesieniu do telepracowników są w praktyce różnie przestrzegane [6]. O ile wymagania zawarte w przepisach dotyczących stosunku pracy są respektowane w zasadzie w sposób prawidłowy, o tyle poważne zastrzeżenia budzi sposób realizacji wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak należy podkreślić, że sposób wywiązywania się z obowiązków wynikających z Kodeksu pracy jest w przypadku telepracy również zmodyfikowany i przystosowany do świadczenia tego typu pracy. Przede wszystkim **należy zwrócić uwagę na sposób i zakres kontroli przez pracodawcę**, zarówno czasu pracy, jak i jego wykorzystania. Specyfika telepracy sprawia, że rozluźnia się więź łącząca pracodawcę z pracownikiem; w związku z tym kontrola ta nie może być sprawowana w sposób przyjęty dla pracy świadczonej w siedzibie pracodawcy. Również odpowiedniej interpretacji, uwzględniającej specyfikę świadczenia telepracy, wymaga pojęcie miejsca wykonywania pracy wskazanego przez pracodawcę. Ma to istotne znaczenie przy określeniu kręgu podmiotów objętych ochroną w zakresie bhp. Zgodnie bowiem z art. 304 §1 K.p. pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 K.p., osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

dr BARBARA KRZYŚKÓW
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

telepracy

Specyfiką telepracy jest wykonywanie jej w całości lub okresowo poza siedzibą pracodawcy. Może być również wykonywana na innej podstawie niż stosunek pracy, przede wszystkim na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło). W takim przypadku, biorąc pod uwagę treść cytowanego przepisu, ochroną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy będą objęte tylko te podmioty, które wykonują pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, wykonują ją w miejscu wskazanym przez pracodawcę.

Uwzględniając specyfikę telepracy, wydaje się, że należy zastosować rozszerzającą interpretację przepisu art. 304 § 1 K.p. uznając, że sam fakt podpisania przez pracodawcę umowy o telepracę wystarczy, aby przyjąć, że telepracownik wykonuje pracę w miejscu wskazanym przez pracodawcę, a więc jest objęty ochroną na podstawie tego przepisu.

Odrębną sprawą jest problem przestrzegania wymagań zawartych w przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Badania wykazały [6], że przepisy w tym zakresie nie są w ogóle lub są przestrzegane w sposób cząstkowy. Przyjmując, że również podmioty wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy są objęte ochroną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przewidzianą w art. 304 § 1 K.p.,

z badań ankietowych wynika, że telepracownicy nie są w sposób dostateczny zaznajomieni z przysługującymi im prawami i ciężącymi na nich obowiązkami.

Również pracodawcy, zlecając wykonanie pracy w ramach telepracy, nie zawsze są świadomi obowiązków związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (w przypadku jej wykonywania w domu pracownika lub w telecentrum). Fakt wykonywania tej pracy poza siedzibą pracodawcy nie zwalnia pracodawcy z wywiązywania się z ciężących na nim obowiązków. Należy jednak podkreślić, że będzie to w znacznym stopniu utrudnione, przede wszystkim ze względu na specyfikę telepracy. Również możliwości ingerencji pracodawcy w sposób organizacji i wykonywania tej pracy, tak aby spełniała wszystkie wymogi bezpieczeństwa określone w przepisach, są ograniczone, szczególnie gdy praca ta jest świadczona w domu telepracownika. Najkorzystniejsza z punktu widzenia zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest możliwość świadczenia pracy przez telepracownika w telecentrum, gdzie można uniknąć wielu problemów, które pojawiają się przy wykonywaniu pracy w domu pracownika. Dotyczy to przede wszystkim zapewnienia odpowiednich warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz sprawowania nadzoru i kontroli nad wykonywaną telepracą przez jednostki nadzoru i kontroli nad warunkami pracy.

Definicja telepracy

Utrudnienia w przestrzeganiu praw i obowiązków stron świadczących pracę w systemie telepracy, powodują konieczność odpowiedzi na pytanie: *czy i w jaki sposób wykonywanie telepracy powinno zostać ujęte w ramy przepisów prawa?* Podstawowym problemem pojawiającym się na tym tle jest definicja telepracy. Telepraca nie została dotychczas prawnie zdefiniowana i dlatego w publikacjach pojawiają się różne jej definicje, które mają jednak elementy wspólne, tj.:

- wykorzystanie technologii informatycznych i telekomunikacyjnych
- wykonywanie telepracy poza tradycyjnym miejscem zatrudnienia (w domu pracownika, w telecentrach, lub w różnych miejscach).

Pomocna może być definicja telepracy zawarta w „Ramowym porozumieniu dotyczącym telepracy” podpisanym w lipcu 2002 r. przez partnerów społecznych Unii Europejskiej.

Telepraca została tam zdefiniowana jako forma organizacji i/lub wykonywania pracy, przy użyciu technologii informacyjnej, w związku z umową o pracę/zatrudnieniem, gdzie praca, która mogłaby być wykonywana w siedzibie pracodawcy, jest świadczona poza nią na podstawie stałych zasad, zaś telepracownikiem jest każda osoba, która wykonuje tak zdefiniowaną pracę.

Definicja ta zawiera podstawowe, stałe elementy wspólne do określenia telepracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że definicja ta dotyczy jedynie wykonywania telepracy w ramach stosunku pracy. Nie jest to jednak jedyna podstawa prawna świadczenia telepracy w Polsce (jak wynika z przeprowadzonych badań, na podstawie umowy o pracę świadczy telepracę 84% ankietowanych)¹ [7]. Dlatego też ujęcie definicji telepracy w ramy prawne będzie nastręczało określone trudności, przede wszystkim dotyczące wskazania aktu prawnego, w którym taka definicja mogłaby być sformułowana.

W literaturze dotyczącej telepracy podkreśla się, że nie jest ona nowym rodzajem stosunku pracy, lecz nową formą organizacji pracy, a strony mają możliwość swobodnego wyboru podstawy prawnej jej świadczenia. Nie będzie więc to jedynie praca wykonywana w ramach stosunku pracy, ale może być świadczona w ramach umów cywilnoprawnych, w tym umowy o pracę nakładczą lub w ramach umów pomiędzy firmami. **Wprowadzenie zatem definicji telepracy do kodeksu pracy wydaje się niecelowe**

¹ Nieco mniejszy odsetek występuje w USA, gdzie 50% telepracowników świadczy pracę jako pracownicy etatowi. Referat J. M. Nilles pt. „Telepraca w kraju i zagranicą” wygłoszony na konferencji „Telepraca w Polsce. Import miejsc pracy – eksport kompetencji”. Warszawa, 17 – 18.02.2004

i nie znajduje głębszego uzasadnienia. Ograniczałoby to z jednej strony swobodę stron przy ustalaniu podstawy prawnej świadczenia telepracy, z drugiej – zawężałoby tę definicję jedynie do stron będących podmiotem stosunku pracy.

Należy też liczyć się z faktem, że wprowadzanie nowych przepisów regulujących zasady telepracy może spowodować odejście od pracowniczego zatrudnienia na rzecz innych form prawnych jej wykonywania. Przykładem może być zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę nakładczą. Obowiązki nakładców, wprowadzone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (DzU nr 3, poz. 19 z późn. zm.) powodują stałe, znaczące zmniejszanie się liczby osób wykonujących taką pracę². Wynika to przede wszystkim z trudności na rynku pracy i dominującej pozycji ekonomicznej pracodawcy, co pozwala mu na szukanie innych, bardziej elastycznych i mniej obciążających form prawnych świadczenia pracy. Za rezygnacją z wprowadzenia dodatkowych regulacji prawnych dotyczących telepracy, jak wykazały przeprowadzone badania i publikacje na ten temat [8], przemawia również fakt, że gdy jest ona wykonywana w ramach stosunku pracy, nie ma w zasadzie problemów ze stosowaniem przepisów Kodeksu pracy. Również ze względu na specyfikę telepracy i jej różnorodność, nie zawsze właściwe do jej świadczenia będzie zawarcie umowy o pracę, nawet na czas określony. Często bowiem celem wykonywania telepracy będzie osiągnięcie konkretnego, sprawdzalnego efektu (dzieła) w postaci opracowania tekstu, oprogramowania itp., dla których bardziej właściwa wydaje się umowa cywilnoprawna (umowa rezultatu) jako podstawa świadczenia telepracy.

Regulacja praw i obowiązków stron telepracy

Obawy przed nadmiernym uregulowaniem prawnym zasad wykonywania telepracy nie mogą jednak prowadzić do całkowitego zaniechania zajmowania się tą formą świadczenia pracy. Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym [6] wskazują na brak dostatecznej wiedzy, zarówno po stronie pracodawców jak i telepracowników, dotyczącej praw i obowiązków wynikających z zawarcia umowy o świadczenie telepracy. Niewiedza ta jest widoczna szczególnie w zakresie obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny telepracy. Wydaje się jednak, że w tym przypadku najbardziej skuteczną metodą będzie uświadamianie stron zawierających umowę o świadczenie telepracy, a nie tworzenie nowych przepisów *de facto* powielających już obowiązujące.

Przykładem może być tutaj opracowywany przez brytyjską Inspekcję Pracy (HSE) tzw. *kodeks dobrej praktyki*. Jest to kompleksowe opracowanie składające się z części formalnoprawnej zawierającej wskazówki dla podmiotów uczestniczących w świadczeniu pracy w ramach telepracy, ze wskazaniem ich uprawnień, obowiązków i sposobu postępowania w razie zaistnienia wypadku przy pracy, jak też części praktycznej, w której zostały wskazane czynniki zagrożenia mogące występować przy wykonywaniu telepracy oraz sposoby i metody ich eliminowania lub ograniczania. Dotyczy to zarówno czynników fizycznych, jak też psychofizycznych. Należy jednak podkreślić, że wdrożenie takiego kodeksu

dobrej praktyki w odniesieniu do telepracy jest trudniejsze niż w przypadku prac świadczonych w sposób tradycyjny (gdy miejscem pracy jest siedziba pracodawcy). Do prawidłowego opracowania takiego kodeksu jest bowiem potrzebne zbadanie stanowisk pracy, co może być utrudnione w przypadku, gdy praca jest wykonywana w domu i nie ma woli współpracy osób świadczących tę pracę z pracodawcą.

Obok opracowania wspomnianego *kodeksu dobrej praktyki*, **istotne jest zwrócenie uwagi podmiotów telepracy na konieczność skonkretyzowania niektórych warunków umów zawieranych w celu wykonywania takiej pracy.** Właśnie umowy o wykonywanie telepracy będą tu podstawowym źródłem praw i obowiązków stron. Taka umowa powinna precyzować ich prawa i obowiązki, a także przedstawiać wspólne ustalenia podjęte przez strony w celu prawidłowego wykonywania telepracy.

Nie ma obecnie przeszkód formalnoprawnych, aby zatrudnienie w ramach stosunków pracy, szczególnie na podstawie umowy o pracę, obejmowało również telepracę. W tym przypadku pozycja telepracownika jest najbardziej korzystna, bowiem ze względu na znaczenie tego stosunku prawnego jest on rygorystycznie i szczegółowo uregulowany przez państwo. W regulacjach tych zostały szczegółowo określone prawa i obowiązki stron. Jednak specyfika telepracy wymaga, aby w umowie o pracę, obok elementów charakterystycznych i wymaganych przez obowiązujące przepisy Kodeksu pracy, były zawarte dodatkowe uzgodnienia pomiędzy pracodawcą i telepracownikiem.

Uzgodnienia stron telepracy powinny dotyczyć przede wszystkim następujących aspektów³.

- Konkretyzacja zapisów dotyczących czasu pracy przez wskazanie godzin, w jakich telepracownik powinien pozostawać w dyspozycji pracodawcy ze względu na umożliwienie kontaktowania się pracodawcy z telepracownikiem. Przy precyzowaniu w umowie wymagań dotyczących czasu pracy powinno być również określone, czy praca jest wykonywana w systemie godzinowego czy zadaniowego czasu pracy. W przypadku ustalenia zadaniowego czasu pracy należy określić konkretne, wymierne i możliwe do osiągnięcia zadania, które telepracownik ma zrealizować w czasie nie przekraczającym kodeksowych norm czasu pracy. Również tutaj powinny zostać sprecyzowane wszystkie wymagania dotyczące częstotliwości i miejsca osobistych kontaktów telepracownika z pracodawcą lub wskazaną przez niego osobą⁴. Takie sprecyzowanie czasu pracy pozwala na zapewnienie kontaktów i kontroli pracodawcy nad telepracownikiem, z możliwością uelastycznienia rozkładu czasu pracy, co podkreślane jest jako zaleta telepracy. Ustalenie kontaktów osobistych z pracodawcą lub osobą przez niego wskazaną, pozwala również pracownikowi na ograniczenie poczucia wyobcowania i abstrakcyjności wykonywania pracy, co w literaturze jest często wskazywane jako element powodujący stres [9].

- Wskazanie miejsca wykonywania pracy (czy jest to dom pracownika, telecentrum czy też miejsce dobrowolnie wybrane przez pracownika i zaakceptowane przez pracodawcę).

² Według *Rocznika Statystycznego Pracy 2003*, GUS, Warszawa 2004 – liczba osób wykonujących pracę nakładczą zmniejszyła się z 9,6 tys. w 1995 r. do 3,5 tys. w 2002 r.

³ W artykule zostały wskazane elementy umowy o pracę, które powinny być uwzględnione w celu ochrony interesów telepracownika. Nie wskazano elementów, które powinny być tam umieszczone ze względu na ochronę pracodawcy, jak: ochrona sprzętu, jeżeli został on powierzony telepracownikowi i zobowiązanie go do wykorzystywania tego sprzętu jedynie do wykonywania telepracy, czy też ochrona danych dotyczących pracodawcy, z jakich korzysta telepracownik przy wykonywaniu pracy.

⁴ 44% ankietowanych telepracowników wskazało, że nie ma takiej osoby, której mogą zgłaszać uwagi dotyczące telepracy.

W przypadku gdy praca jest wykonywana w domu pracownika, należy w umowie zawrzeć również:

- formę odpłatności przez pracodawcę za korzystanie z własnego sprzętu/programu (jeżeli telepracownik korzysta), a także wszelkie kwestie związane z naprawami sprzętu/oprogramowania; formę odpłatności i sposób dokumentowania zużycia m.in. energii, opłat za telefon, c.o., czynsz

- możliwości oraz sposób i formę oceny stanowiska pracy przez pracodawcę; fakt wykonywania pracy w domu pracownika nie zwalnia pracodawcy z wywiązania się z obowiązków ciężących na nim w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; pracownik w umowie powinien zgodzić się na umożliwienie realizacji tych zobowiązań, szczególnie dotyczących oceny stanowiska pracy, przez zgodę na ocenę w miejscu jego zamieszkania⁵

- zobowiązanie telepracownika do utrzymywania miejsca wykonywania pracy w należyтым porządku i wolnym od przeszkadzających przedmiotów (wolna powierzchnia powinna gwarantować bezpieczeństwo i wykonywanie telepracy zgodnie z zasadami ergonomii).

Wprawdzie wskazane uzupełnienia umowy dotyczą stosunku pracy, jednak nic nie stoi na przeszkodzie, aby wymienione elementy zostały wprowadzone również do zawieranych umów cywilnoprawnych. Dotyczy to szczególnie wyznaczenia przez pracodawcę miejsca wykonywania pracy, w przypadku zawierania z nim takich umów. W ten sposób bowiem zostaje wzmocniona ochrona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podmiotu świadczącego telepracę.

Należy jednak podkreślić, że sytuacja prawna osób wykonujących telepracę na podstawie umów cywilnoprawnych jest znacznie osłabiona, ponieważ przepisy regulujące stosunki cywilnoprawne, w tym umowy zlecenia i umowy o dzieło, są mniej rygorystyczne w zakresie ochrony telepracownika⁶.

Obok zapewnienia właściwego wykonywania telepracy przez zawarcie dodatkowych ustaleń w umowie o pracę,

należy również zwrócić uwagę na możliwość dokonania w regulaminach pracy i statutach, a przede wszystkim układach zbiorowych⁷ szczegółowych uregulowań uwzględniających specyfikę umowy o wykonywanie pracy na zasadach telepracy.

Jest to korzystniejsza forma od indywidualnych umów o pracę, gdyż dotyczy wszystkich telepracowników objętych tymi regulacjami. Należy jednak podkreślić, że będzie ona właściwa i konieczna wówczas, gdy będzie nimi objęta większa liczba pracowników realizujących pracę w systemie telepracy. Będzie to dotyczyło przede wszystkim tych pracodawców, którzy podjęli decyzję o powierzeniu wykonywania części zadań firmy w ramach telepracy.

Podsumowanie

Należy stwierdzić, że w celu zapewnienia ochrony telepracownika **w chwili obecnej nie jest konieczne wprowadzanie dodatkowych regulacji prawnych dotyczących wykonywania**

⁵ Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami ocena taka jest dokonywana sporadycznie i brak jest z reguły informacji na temat wyników tej oceny.

⁶ Nie będzie to dotyczyć pracowników wykonujących pracę nakładczą.

⁷ Fakt, że pracownicy wykonują telepracę, nie pozbawia ich ochrony przewidzianej w tych regulacjach.

pracy w ramach telepracy, gdyż obowiązujące przepisy pozwalają na taką ochronę. Natomiast **wskazane jest popularyzowanie praw i obowiązków stron telepracy**. BOWIEM TO BRAK WIEDZY NA TEN TEMAT, A NIE NIEDOSTATECZNE UREGULOWANIE W PRAWIE PRACY POWODUJE, ŻE PRZY REALIZACJI TELEPRACY SĄ NARUSZANE NORMY PRAWA PRACY. Ze względu na specyfikę tej formy organizacji pracy i konieczność dodatkowych uzgodnień pomiędzy telepracownikiem i telepracodawcą, wskazane jest konkretyzowanie praw i obowiązków stron stosunku pracy, przede wszystkim w układach zbiorowych i umowach o pracę.

Dodatkowo należy podkreślić, że ustalenie norm ochronnych, nawet na najwyższym poziomie, nie wyeliminuje całkowicie zagrożeń związanych z telepracą. Specyfika telepracy powoduje, że rozluźnia się więź łącząca pracodawcę z pracownikiem.

Dla pracodawcy oznacza to konieczność doboru do wykonywania telepracy takich pracowników, którzy mają odpowiednie predyspozycje, szczególnie w zakresie samodyscypliny i umiejętności organizowania sobie pracy we własnym zakresie.

Poza tym, telepracownik powinien mieć silną motywację wewnętrzną i wszystkie umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonej mu pracy. Dopiero zaistnienie tych trzech elementów: regulacji prawnych, wiedzy stron telepracy w zakresie unormowań prawnych, jak też określonych predyspozycji i umiejętności – pozwoli na pełną ochronę telepracownika podczas wykonywania telepracy.

PIŚMIENNICTWO

- [1] Florek L. *Liberalizacja prawa pracy i jej granice*. „Państwo i Prawo” 12/2003
- [2] Boruta I. *W sprawie przyszłości prawa pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 4/2005
- [3] Najmiec A. *Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy*. „Bezpieczeństwo Pracy”, 1(378)2003, 20-23
- [4] Kurkus-Rozowska B., Konarska M. *Telepraca – szanse, korzyści, uciążliwości*. „Bezpieczeństwo Pracy”, 1(370)2002, 21-25
- [5] Kurkus-Rozowska B. *Telepraca osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w Polsce*. „Bezpieczeństwo Pracy”, 1(402)2005, 20-23
- [6] Drygała-Puto M., Krzyżków B. *Określenie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w systemach pracy na odległość (telepraca)*. Cz. I, II, III, CIOP-PIB, Warszawa 2002 – 2004, praca niepublikowana
- [7] Nilles J. M. *Telepraca w kraju i zagranicą*. Referat wygłoszony na konferencji „Telepraca w Polsce. Import miejsc pracy – eksport kompetencji”, Warszawa 2004
- [8] Zakrzewska-Szczepeńska K. *Telepraca a BHP*. „Przegląd Pracowniczy” 9/2004
- [9] Nilles J. M. *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*. WNT, Warszawa 2003

Publikacja opracowana na podstawie wyników zadań objętych programem wieloletnim pt. „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”, dofinansowywanych przez Komitet Badań Naukowych w latach 2002-2004. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy