

W specustawie przyjętej przez rząd i podpisanej przez Prezydenta pojawiło się kilka zapisów istotnych dla pracodawców oraz pracowników. Między innymi zapis dotyczący możliwości polecenia pracownikowi wykonywania tzw. pracy zdalnej.

Oto kilka pytań i odpowiedzi związanych z powyższym tematem:

W jakiej formie pracodawca ma powierzyć pracownikowi pracę zdalną - ustnej, czy pisemnej?

Ustawa nie wskazuje formy polecenia pracy zdalnej. W konsekwencji należałoby uznać, że takie polecenie może zostać wydane w dowolnej formie, również ustnie. W interesie obu stron stosunku pracy (pracownika i pracodawcy) byłoby jednak lepiej potwierdzić fakt polecenia pracy zdalnej (np. na piśmie lub poprzez służbowy e-mail).

Na jak długi okres praca zdalna może być powierzona?

Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy – może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19. Jednocześnie należy wskazać, że art. 3 ustawy utraci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może wykraczać poza ww. okres.

Czy pierwotnie określony czas świadczenia pracy zdalnej może być skracany lub wydłużany?

Ustawa nie zawiera żadnych ograniczeń w tym zakresie, należy zatem uznać, że dopuszczalne jest zarówno skrócenie jak i wydłużenie okresu świadczenia pracy zdalnej na czas oznaczony i uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19.

Czy pracownik może zakwestionować polecenie dotyczące pracy zdalnej?

Obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Dotyczy to także polecenia pracy zdalnej.

Czy odmowa świadczenia pracy zdalnej jest podstawą do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności (kara porządkowa)?

Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Czy praca zdalna może być powierzona niezależnie od warunków mieszkaniowych, rodzinnych. Co w sytuacji gdy w miejscu zamieszkania w ocenie pracownika praca nie może być świadczona ze względu na warunki i stosunki panujące w domu)?

Przepisy ustawy nie odwołują się do warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika przy poleceniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 13, marzec 2020 13:34

Alicja Cisowska

Odsłony: 1205

świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej.

Czy polecenie dotyczące pracy zdalnej musi zawierać uzasadnienie?

Ustawa nie przewiduje obowiązku uzasadniania polecenia pracy zdalnej. Stanowi natomiast, że pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną tylko w celu przeciwdziałania COVID-19. Polecając pracownikowi pracę zdalną pracodawca powinien więc działać w ww. celu.

Czy są konkretne okoliczności (np. zachorowania w okolicy, regionie gdzie ma siedzibę pracodawca) upoważniające pracodawcę do stosowania pracy zdalnej? Czy wystarczy jego przeświadczenie i doświadczenie życiowe?

W rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy za „przeciwdziałanie COVID-19” rozumie się wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków choroby. Zatem przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są szerokie i w praktyce każdy pracodawca, choćby ze względu na profilaktykę, może polecić pracownikom pracę zdalną.

Czy pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej w innym miejscu niż dom pracownika?

Zgodnie z art. 3 ustawy w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Takie brzmienie przepisu wskazuje, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej także w innym miejscu niż dom pracownika.

Źródło: MRPiPS