Praca zdalna - co trzeba wiedzieć?

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: środa, 01, marzec 2023 18:40
Adrian Pokrywczyński
Odsłony: 930

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej opublikowało wyjaśnienia dotyczące pracy zdalnej.

W kwietniu wchodzą w życie przepisy Kodeksu pracy dotyczące pracy zdalnej. W związku z tym, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przygotowało zestaw pytań i odpowiedzi na niektóre z zagadnień, które mogą budzić wątpliwości. Publikujemy je poniżej.

1. **Czy pracownicy mają możliwość wykonywania pracy zdalnej z więcej niż jednego miejsca?**
   Zawarta w art. 67^{18} § 1 Kodeksu pracy definicja pracy zdalnej nie wyklucza możliwości wykonywania przez pracownika pracy zdalnej z różnych miejsc, o ile będą one każdorazowo uzgodnione z pracodawcą.
2. **Czy pracownik może wykonywać pracę zdalną np. z kawiarenki internetowej?**
   Miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie każdorazowo uzgodnione z pracodawcą (to jest zaakceptowane przez niego). Co do zasady będzie to miejsce zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce (miejsca), na które pracodawca wyraził zgodę.
   Miejsce wykonywania pracy zdalnej, niezależnie od tego, czy będzie to miejsce zamieszkania pracownika, czy też inne miejsce wybrane przez pracownika i zaakceptowane przez pracodawcę, zawsze będzie przedmiotem wzajemnego ustalenia między stronami stosunku pracy. Strony mogą uzgodnić, że praca zdalna będzie wykonywana w różnych miejscach, o których każdorazowo pracownik będzie informował pracodawcę.
   Przepisy natomiast nie dopuszczają całkowitej swobody wyboru miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika (tj. bez uzgodnienia tego miejsca z pracodawcą).
3. **Czyj wniosek o pracę zdalną jest dla pracodawcy wiążący?**
   Co do zasady wiążący dla pracodawcy jest wniosek dotyczący pracy zdalnej złożony przez:
   1. pracownicę w ciąży,
   2. pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
   3. pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności,
   4. pracownika, o którym mowa w art. 142^{1} § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy, to jest:
      - pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem", to jest zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
      - pracownika-rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
      - pracownika-rodzica dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe.
4. **Co to oznacza, że wniosek o pracę zdalną jest dla pracodawcy wiążący?**
   Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek ww. pracowników, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W takim przypadku o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca będzie musiał

Phoca PDF

poinformować pracownika papierowo lub elektronicznie w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

5. **Kiedy pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną?**
   Pracodawca może polecić (a nie uzgodnić z pracownikiem) wykonywanie pracy zdalnej:
   - w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 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 (np. zniszczenie miejsca pracy na skutek pożaru).
     Takie polecenie jest możliwe, jeśli pracownik bezpośrednio przed jego wydaniem złoży oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.
6. **W jakich okolicznościach jest dopuszczalne zawarcie indywidualnego porozumienia z pracownikiem określającego zasady wykonywania pracy zdalnej (tylko w okresie przed zawarciem porozumienia ze stroną społeczną bądź wydaniem regulaminu, czy też pomimo niezawarcia porozumienia bądź niewydania regulaminu)?**
   Porozumienie z pracownikiem może zostać zawarte, gdy nie zostało zawarte porozumienie zakładowe (lub wydany regulamin). Oznacza to więc każdy przypadek, w którym nie funkcjonuje w zakładzie pracy akt wewnętrzny regulujący zasady pracy zdalnej. Polecanie pracy zdalnej także może zostać objęte zakresem przedmiotowym porozumienia zakładowego (lub regulaminu).
7. **Czy w każdym przypadku pracodawca może „cofnąć" pracownika z pracy zdalnej do pracy stacjonarnej?**
   W przypadku pracy zdalnej wykonywanej na podstawie polecenia, pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej dwudniowym wyprzedzeniem.
   W przypadku podjęcia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Uprawnienie pracodawcy w tym zakresie nie będzie jednak mogło dotyczyć pracowników wykonujących pracę zdalną na swój – wiążący dla pracodawcy – wniosek (tj. pracowników, o których mowa w art. 67^{19} § 6 i 7 K.p.), chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.
   W przypadku uzgodnienia wykonywania pracy zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę co do zasady nie jest możliwe cofnięcie zgody na pracę zdalną i przywrócenie pracownika do pracy w dotychczasowym miejscu (np. w biurze).
8. **Czy należy naliczać koszty odrębnie dla każdego pracownika np. za energię elektryczną?**
   Szczegółowe zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów pracy zdalnej (oraz ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu) będą stanowiły obowiązkowy element wewnątrzzakładowego porozumienia lub regulaminu bądź porozumienia z pracownikiem w przypadku, gdy nie zostało zawarte zakładowe porozumienie lub nie został wydany regulamin.
   W ustawie wskazano jedynie, że przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu należało będzie brać pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.
   Natomiast kwestie techniczne związane z ustalaniem wysokości ww. świadczeń pozostawiono do

Phoca PDF

decyzji stron oraz regulacji na poziomie zakładowym.

9. **Czy pracodawcy muszą zwracać pracownikom koszty np. za wodę i za używaną przez nich w mieszkaniu powierzchnię biurową?**
   Obowiązkowe pokrycie kosztów w zakresie kosztów zużycia mediów, dotyczy wyłącznie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Zatem nie obejmuje ono kosztów zużycia wody lub użytkowania powierzchni w domu, o ile regulacje dotyczące obowiązku zwrotu takich kosztów nie zostały wprowadzone do wewnątrzzakładowych aktów prawnych (porozumienia lub regulaminu).
10. **Czy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną biurko i krzesło?**
    Bezpośrednio przed wydaniem polecenia pracy zdalnej – pracownik będzie musiał złożyć oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy. Należy zaznaczyć, iż to pracownik dokonuje oceny swoich warunków lokalowych i technicznych, co oznacza, iż pracodawca nie będzie mógł jej weryfikować ani podważać.
    Ponadto, zgodnie z dodawanym art. 67^{24} § 1 pkt 3 K.p. pracodawca ma obowiązek pokryć koszty inne niż niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w poleceniu pracy zdalnej, regulaminie lub porozumieniu.
11. **Czy pracodawca musi uwzględnić wniosek pracownika o pracę zdalną okazjonalną?**
    Wniosek pracownika dotyczący pracy zdalnej okazjonalnej nie jest wiążący dla pracodawcy, pracodawca może więc odmówić jego uwzględnienia.
12. **Czy wymiar pracy zdalnej okazjonalnej jest uzależniony od wymiaru czasu pracy?**
    Wymiar pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie wynosi nie więcej niż 24 dni w roku kalendarzowym i jest niezależny od wymiaru czasu pracy pracownika (wymiaru etatu), jak również liczby godzin wynikających z rozkładu czasu pracy w dniu, w którym pracownik wykonuje pracę w ww. trybie.
13. **Czy pracownik zdalny może podlegać kontroli trzeźwości?**
    Nie wydaje się możliwe, by pracownicy wykonujący pracę zdalną spełniali przesłanki objęcia kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu, kontrole takie można przeprowadzić, gdy są niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.
    Co do zasady praca zdalna jest wykonywana przez pracowników za pomocą urządzeń teleinformatycznych i nie niesie za sobą wysokiego ryzyka dla zdrowia, życia czy mienia. Gdyby jednak pracownicy wykonujący pracę zdalną spełnili przesłanki zawarte we wprowadzanych przepisach, mogą zostać objęci odpowiednią kontrolą, bo to pracodawca ustala grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą i sposób jej przeprowadzenia.

Źródło: MRiPS

Phoca PDF