

## Kodeks pracy a organizacja pracy na odległość - zasady pracy zdalnej

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 15, listopad 2024 09:02

Ewelina Kocemba

Odśłony: 1422

---

Od 7 kwietnia 2023 roku w Polsce obowiązują nowe przepisy Kodeksu pracy, dotyczące pracy zdalnej. Zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość – jest to wtedy tzw. praca zdalna.

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia (z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej). Pracodawca nie musi się zgodzić na wykonywanie przez pracownika pracy w tej formie.

Zasady wykonywania pracy zdalnej powinny być określone w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, regulaminie, poleceniu pracodawcy lub porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Pracodawca jest zobowiązany m.in. do zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, a także niezbędnych do wykonywania tej pracy szkoleń i pomocy technicznej oraz pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy.

Możliwe jest używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera), pod warunkiem, że będą zapewniały bezpieczeństwo pracy. W związku z wykorzystywaniem sprzętu prywatnego pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą albo ryczałt.

Pracodawca ma prawo kontrolowania pracownika wykonującego pracę zdalną – w miejscu jej wykonywania. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych.

### **Jak prawidłowo wprowadzić w firmie możliwość wykonywania pracy zdalnej?**

Pracodawcy powinni:

- zweryfikować stanowiska pracy w firmie pod kątem możliwości ich świadczenia w formie zdalnej (m.in. w mieszkaniu pracownika);
- sporządzić stosowne regulacje wewnątrzzakładowe, dotyczące m.in. zasad świadczenia pracy zdalnej (np. porozumienie, regulamin, itp.);
- przeprowadzić ocenę ryzyka zawodowego prac, które pracodawca wskazał za możliwe do wykonywania zdalnie oraz udokumentować taką ocenę.

### **Praca zdalna nie obejmuje prac:**

- szczególnie niebezpiecznych;
- w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;

- związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- powodujących intensywne brudzenie.

### **Na podstawie wyników oceny ryzyka zawodowego pracodawca opracowuje informację zawierającą:**

- zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

Stanowisko pracy zdalnej zgodne z zasadami ergonomii będzie organizował pracownik m.in. na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę.

**Dopuszczalne jest także stosowanie pracy zdalnej tzw. Okazjonalnej.** Z wnioskiem wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej może wystąpić wyłącznie pracownik, a wymiar pracy okazjonalnej to 24 dni w roku kalendarzowym. Na pracodawcy w dalszym ciągu spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikowi w jej trakcie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (w tym konieczność sporządzenia oceny ryzyka zawodowego oraz przygotowania na jej podstawie informacji zawierającej zasady bhp), analogicznie do pozostałych przypadków pracy zdalnej.

Niektóre przepisy w odniesieniu do tego rodzaju pracy zdalnej zostały wyłączone, m.in.: dotyczące obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.

*Źródło: PIP*