

Praca zdalna

r. pr. dr Katarzyna Wesołowska

Art. 67¹⁸

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 (praca zdalna).

Art. 67¹⁸

- całkowite lub częściowe wykonywanie pracy zdalnej (a tym samym możliwość pracy w modelu hybrydowym),
- wykonywanie pracy w miejscu wskazanym przez pracownika, ale każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą,
- wykonywanie pracy w szczególności (ale nie tylko) z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.
- dotyczy tylko pracowników – bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

Miejsce wykonywania pracy zdalnej

- proponuje pracownik a pracodawca akceptuje,
- m. in. adres zamieszkania pracownika,
- odpowiednio sprecyzowane,
- można wskazać kilka miejsc.

Art. 42 § 4 K.p.

- niedopuszczalne jednostronne skierowanie przez pracodawcę pracownika do wykonywania tej samej lub innej pracy w formule zdalnej w oparciu o art. 42 § 4 K.p.,
- można powierzyć pracownikowi w trybie art. 42 § 4 K.p. wykonanie innej pracy niż umówiona w trybie zdalnym w uzgodnionym miejscu pracy zdalnej,
- art. 42 § 4 K.p. możliwy do zastosowania w przypadku pracownika zdalnego w zakresie zmiany miejsca pracy zdalnej na miejsce stacjonarne ale tylko gdy uzgodnienie miało miejsce od początku zatrudnienia.

Tryby pracy zdalnej

- 1) tryb podstawowy – w ramach uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem (art. 67¹⁹ § 1–2 k.p.) – praca zdalna typowa,
- 2) tryb nadzwyczajny – w drodze polecenia pracodawcy (art. 67¹⁹ § 3–5 k.p.),
- 3) tryb uprzywilejowany – na wniosek niektórych szczególnych grup pracowników (art. 67¹⁹ § 6–7 k.p.),
- 4) okazjonalna praca *home office* w wymiarze do 24 dni w ciągu roku – stosowana na wniosek pracownika (art. 67³³ k.p.).

Rodzaje pracy zdalnej

- 1) praca zdalna całkowita
- 2) praca zdalna hybrydowa
- 3) praca zdalna okazjonalna

Praca zdalna całkowita/hybrydowa a praca okazjonalna

I. Podstawa wprowadzenia:

- całkowita/hybrydowa – regulamin/porozumienie
- okazjonalna – uprawnienie pracownika wynikające z ustawy. Nie są wymagane akty wewnątrzzakładowe

II. Koszty pracy zdalnej:

- całkowita/hybrydowa – obowiązek zwrotu kosztów pracy zdalnej
- okazjonalna – brak obowiązku zwrotu kosztów pracy zdalnej (można przewidzieć w uzgodnieniu z pracownikiem)

Praca zdalna całkowita/hybrydowa a praca okazjonalna

IV. Czas trwania

- całkowita/hybrydowa – brak ograniczeń ustawowych
- okazjonalna – maksymalnie 24 dni w roku

IV. Kontrola

- całkowita/hybrydowa – regulamin/porozumienie
- okazjonalna – w sposób uzgodniony z pracownikiem

Zasady wykonywania pracy zdalnej

Określa pracodawca:

- w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub zakładowymi organizacjami zawodowymi (gdy jest ich więcej niż jedna) – wszystkimi, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy,
- w przypadku nieosiągnięcia ww. porozumienia – w **regulaminie**, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia; w przypadku zaś braku organizacji związkowych – w **regulaminie ustalonym po konsultacji z przedstawicielami pracowników** (art. 67²⁰ k.p.).

Zasady wykonywania pracy zdalnej

Brak porozumienia/regulaminu:

- zasady wykonywania pracy zdalnej mogą zostać określone w **poleceniu pracodawcy lub indywidualnym porozumieniu zawartym z pracownikiem.**
- okazjonalna praca zdalna (art. 67³³ § 2 K.p.) – akty wewnątrzzakładowe nie są wymagane.

Treść porozumienia / regulaminu

- art. 67²⁰ § 6 K.p. – porozumienie / regulamin,
- brak aktów wewnątrzzakładowych - doprecyzowanie wszystkich elementów wymienionych w art. 67²⁰ § 6 K.p., z wyjątkiem grup zawodowych w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Ochrona dobrowolności pracy zdalnej

Art. 67²³

- Odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Ochrona dobrowolności pracy zdalnej

Art. 188¹§6 i 7 K.p.

- Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.
- Ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy

Organizacja pracy zdalnej

Obowiązki pracodawcy:

- zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- zapewnienie instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- pokrywanie innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu zbiorowym dotyczącym pracy zdalnej, regulaminie pracy zdalnej, poleceniu pracy zdalnej albo porozumieniu zawartym z pracownikiem;
- zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkoleń i pomocy technicznej, niezbędnych do wykonywania tej pracy.

Organizacja pracy zdalnej

Wykorzystanie materiałów i narzędzi pracownika:

- na mocy ustaleń stron,
- spełnienie wymogów BHP,
- brak obowiązków pracodawcy w zakresie instalacji, serwisu, konserwacji,
- ekwiwalent pieniężny.

Ekwiwalent i ryczałt

- wysokość ryczałtu odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej,
- kwestie techniczne związane z ustalaniem wysokości ekwiwalentu lub ryczałtu w przypadku pracy zdalnej pozostawiono do decyzji stron oraz regulacji na poziomie zakładowym,
- Kodeks nie określa terminu wypłaty ekwiwalentu lub ryczałtu. Nie muszą być one w szczególności płatne co miesiąc. Dopuszczalne jest ustalenie kwoty ekwiwalentu/ryczałtu tygodniowego czy za dzień roboczy,
- z praktycznego punktu widzenia najwygodniejsze jest ustalenie ryczałtu w postaci określonej stawki od dnia roboczego, gdyż w takiej sytuacji odpada problem ewentualnego pomniejszania ekwiwalentu/ryczałtu w przypadku dłuższych nieobecności.

Kontrola pracy zdalnej

Trzy rodzaje kontroli art. 67²⁸ K.p. :

- kontrola wykonywania pracy zdalnej przez pracownika,
- kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

Kontrola pracy zdalnej

Możliwa jest zarówno w przypadku każdego rodzaju pracy zdalnej.

Zasady kontroli określa:

- zbiorowe porozumienie dotyczące pracy zdalnej,
- regulamin pracy zdalnej,
- polecenie pracy zdalnej,
- porozumienie w sprawie pracy zdalnej zawarte z pracownikiem.

Kontrola pracy zdalnej

Zasady kontroli :

- kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem,
- kontrolę przeprowadza się w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika (należy uzgodnić z pracownikiem datę i godzinę kontroli),
- kontrolę wykonują pracownicy upoważnieni do kontroli, o których pracodawca powinien uprzedzić pracownika (art. 67(21) § K.p.).

Kontrola pracy zdalnej

Stwierdzenie uchybień w wyniku kontroli pracy zdalnej:

- wezwanie pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie,
- cofnięcie zgody na wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika



pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę (art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 K.p.)

Kontrola pracy zdalnej

Stwierdzenie uchybień w wyniku kontroli pracy zdalnej:

- **w przypadku wykrycia nieprawidłowości w pracy zdalnej stosowanej od początku nawiązania stosunku pracy (art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p.) -** ogólne regulacje w zakresie dyscyplinowania pracowników. W szczególności z pracownikiem może zostać rozwiązana umowa o pracę lub możliwe jest nałożenie kary porządkowej. Możliwa odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika w przypadku, gdy na skutek jego uchybień doszło do powstania szkody po stronie pracodawcy.

Kontrola pracy zdalnej

Uchylenie się od kontroli:

- naruszenie obowiązków pracowniczych,
- nałożenie kary porządkowej,
- podstawa rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem,
- podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- podstawa odwołania zgody na pracę zdalną.

Wypadek przy pracy zdalnej

- spełnienie ogólnych przesłanek definicyjnych wypadku przy pracy zgodnie z art. 3 ustawy z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych.



- zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą.

Okoliczności wykluczające uznanie danego zdarzenia za wypadek przy pracy (zdalnej) to m.in.: wizyta pracownika w godzinach pracy w sklepie w celu dokonania zakupów tzw. domowych, wykonywanie czynności związanych ze zwykłym prowadzeniem gospodarstwa domowego pracownika (np. odkurzanie, zmywanie naczyń lub sprząatanie mieszkania/domu), załatwianie w godzinach wyznaczonych do pracy zdalnej spraw prywatnych, spotkanie rodzinne lub towarzyskie

Wypadek przy pracy zdalnej

- pracodawca powinien wprowadzić specyficzne dla warunków pracy zdalnej procedury mające na celu przeciwdziałanie wypadkom przy pracy zdalnej. Wymaga to także uwzględnia czynników psychofizycznych, jak stany depresyjne, na które w sposób szczególny może być narażony pracownik zdalny

Wypadek przy pracy zdalnej

Oględziny miejsca wypadku:

- po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika (w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu) i członków zespołu powypadkowego,
- można od nich odstąpić jeżeli zespół powypadkowy uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Praca zdalna

pozostałe uwagi

- przy pracy zdalnej mogą być wykorzystywane wszystkie systemy i rozkłady czasu pracy,
- zachowanie okresów odpoczynku,
- pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej - na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników (art. 67³⁰.)

Praca zdalna

pozostałe uwagi

- obowiązek sporządzenia oceny ryzyka zawodowego przez pracodawcę (art. 6731 § 5 K.p.). Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej

Serdecznie dziękuję za uwagę

Katarzyna Wesołowska