



Stan prawny na dzień: 25 maja 2023 r.

PRACA ZDALNA

Praca zdalna stała się powszechna w Polsce, jak i na świecie, w czasie pandemii COVID-19. Pomimo stabilizacji sytuacji i powrotu do „normalności”, praca zdalna z perspektywy ustawodawcy okazała się jednak potrzebną instytucją, w związku z czym została uregulowana ona w kodeksie pracy. Co istotne przepisy o pracy zdalnej stosuje się także do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

1. Czym jest praca zdalna?

Praca 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.

Podsumowując, chodzi o pracę wykonywaną poza zakładem pracy, jak również poza innym miejscem wskazanym przez pracodawcę. Samo wskazanie miejsca nie pozwala jednak pracownikowi na samodzielne podjęcie pracy zdalnej, ponieważ wymagane jest uzgodnienie tego wyboru z pracodawcą.

2. Na jakiej podstawie może być wykonywana praca zdalna?

Praca zdalna może być wykonywana na podstawie:

- uzgodnienia z pracodawcą (zgodna wola stron),
- na polecenie pracodawcy,
- albo w niektórych przypadkach na wniosek pracownika.

Uzgodnienie w przedmiocie wykonywania pracy zdalnej może mieć miejsce:

- w umowie o pracę (przy zawieraniu umowy o pracę), przy czym sama umowa o pracę z pracownikiem zdalnym nie wskazuje konkretnego miejsca pracy zdalnej, uzgodnienia dotyczące konkretnych miejsc pracy zdalnej odbywają się poza umową o pracę.
- inny przypadek - w porozumieniu zawartym w trakcie obowiązywania umowy o pracę.

3. Jaka forma uzgodnienia pracy zdalnej?

Jeżeli chodzi o wniosek pracownika to wystarczająca jest forma dokumentowa, np. e - mail czy sms do pracodawcy). Pracodawca może wyrazić zgodę nawet ustnie.



Proponujemy jednak dla celów dowodowych zachowywać w każdej sytuacji formę dokumentową, nie ustną.

4. Kiedy praca zdalna na polecenie pracodawcy?

Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) 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
– jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem (wówczas pracownik ma obowiązek stawić się do pracy stacjonarnej po dwóch pełnych dniach następujących po dniu, w którym cofnięto polecenie).

5. Kiedy praca zdalna na wniosek pracownika?

Jak wskazuje się, model pracy zdalnej na wniosek pracownika podyktowany jest realizacją polityki prorodzinnej.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek m.in.:

- pracownika - rodzica dziecka z niepełnosprawnością,
- pracownicy w ciąży,
- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- 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, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Zasady wykonywania pracy zdalnej powinien określać regulamin pracy, zaś w przypadku jego braku, powinny być one ustalone w poleceniu wykonywania pracy zdalnej bądź w porozumieniu zawartym z pracownikiem.



6. Na jakich zasadach następuje zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej?

Każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, 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.

Takie okoliczności jak odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy, wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach już omówionych, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

7. Obowiązki pracodawcy w przypadku pracy zdalnej

- 1) zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
- 2) zapewnienie instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie niezbędnych kosztów z tym związanych, a także pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3) pokrycie innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został wcześniej określony,
- 4) zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomocy technicznej niezbędne do wykonywania tej pracy.

Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika materiałów i narzędzi pracy, niezapewnionych przez pracodawcę, wówczas pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Wyplata ekwiwalentu może być zastąpiona obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

8. Kontrola w miejscu świadczenia pracy zdalnej

Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie BHP lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu, regulaminie, poleceniu.



Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie BHP, procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

9. Zakaz dyskryminacji pracownika

Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

10. Okazjonalna praca zdalna

Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Zgodnie ze stanowiskiem ministerstwa właściwego ds. pracy określony w przepisie limit ma charakter limitu rocznego, dotyczącego wszystkich pracodawców w danym roku, w związku z czym należałoby rozważyć zamieszczenie stosownej informacji o pracy zdalnej w świadectwie pracy.

Opracowała:

Sandra Sidorowicz

aplikant radcowski