

Praca zdalna - jak się przygotować?

Pandemia COVID-19 wpłynęła na wszystkie sfery życia społecznego, w tym także na sferę zawodową, a w związku z tym także na stosunki pracy. Obecnie z pracy zdalnej, wprowadzonej regulacją szczególną zawartą w art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych chętnie korzystają pracodawcy i pracownicy. Bez wątplenia taka forma wykonywania pracy w dobie pandemii COVID-19 była istotna dla pracowników przede wszystkim ze względu na ograniczenie ryzyka zakażenia się wirusem SARS-CoV-2, a także ze względów rodzinnych.

Dla pracodawców praca zdalna wiąże się obecnie z ograniczeniem ryzyka nieobecności w pracy pracownika, który miałby korzystać ze zwolnienia lekarskiego, a także miała znaczenie w razie nieobecności w pracy z powodu kwarantanny, umożliwiając tym samym kontynuowanie prowadzonej działalności (bez zakłóceń lub minimalizując możliwe zakłócenia). Skutkiem rozpowszechnienia pracy zdalnej oraz dostrzeżenia zalet takiej pracy przez obie strony stosunku pracy były także sygnały oraz postulaty napływające zarówno od pracowników, jak i od organizacji pracodawców, aby wprowadzić regulacje dotyczące pracy zdalnej, jako rozwiązanie stałe, to jest w ramach Kodeksu pracy. W związku z tym, że praca zdalna jako rozwiązanie przewidziane w Kodeksie pracy ma być rozwiązaniem do zastosowania w warunkach typowych, nie zaś jak obecnie – w warunkach nadzwyczajnych, w celu przeciwdziałania COVID-19, konieczne było stworzenie nowych regulacji, które zabezpieczą interesy obu stron stosunku pracy.

Po długim oczekiwaniu, na mocy ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, ustawodawca w sposób kompleksowy uregulował kwestie pracy zdalnej. W niniejszym przewodniku postaramy się przybliżyć nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej. Wejście w życie nowych przepisów nastąpi 7 kwietnia 2023 r.

Praca zdalna - definicja i zakres stosowania

Warto podkreślić, że obowiązujące przed nowelizacją przepisy Kodeksu pracy przewidywały możliwość świadczenia pracy poza zakładem pracy w formie telepracy, jednak w sposób mniej elastyczny niż regulacja dotycząca pracy zdalnej. W

konsekwencji w projekcie ustawy zaproponowano, aby nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej zastąpiły obowiązujące przepisy Kodeksu Pracy dotyczące telepracy.

Pracą zdalną w rozumieniu Kodeksu pracy jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Powyższe oznacza, iż praca będzie mogła być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy jako praca zdalna albo też tylko częściowo. Przy czym miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie każdorazowo uzgodnione z pracodawcą (to jest zaakceptowane przez niego, jednak nie może być ono przez niego narzucone).

Należy uwzględnić fakt, że nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany w formie pracy zdalnej. W miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez pracownika nie będzie możliwe powierzenie pracownikowi wykonywania prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie.

Zakres stosowania pracy zdalnej będzie szerszy niż obowiązującej telepracy, przede wszystkim z uwagi na brak wymogu świadczenia pracy regularnie oraz brak konieczności przekazywania pracodawcy wyników pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Praca zdalna będzie mogła bowiem być wykonywana z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, co oznacza nie tylko środki komunikacji elektronicznej, ale także np. telefon, fax, komunikatory internetowe, a nawet bez użycia takich środków (np. analiza dokumentów).

Porozumienie pomiędzy pracodawcą i pracownikiem - sposób wykonywania pracy zdalnej

Wykonywanie pracy zdalnej będzie wymagało co do zasady uzgodnienia między stronami umowy o pracę. Takie uzgodnienie będzie mogło nastąpić przy zawieraniu umowy

o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Uzgodnienie dotyczące zmiany formy pracy z typowej na pracę zdalną będzie mogło być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej, z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika. Warto zaznaczyć, iż przepis ten ustanawia wyjątek od regulacji zawartej w art. 29 § 4 KP, zgodnie z którą zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

Odmienne niż w przypadku telepracy wykonywanie pracy zdalnej będzie także możliwe – podobnie jak przy obowiązującej pracy zdalnej – na polecenie pracodawcy. Dopuszczalność wydania takiego polecenia zaistnieje jednak tylko w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego (np. stanu klęski żywiołowej), 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.

Jednak, aby możliwe było w ogóle polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę, pracownik będzie musiał złożyć bezpośrednio przed wydaniem polecenia – oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy. Natomiast w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej dalsze wykonywanie pracy zdalnej, pracownik będzie zobowiązany poinformować o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofnie polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków pracownic w ciąży, pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia oraz pracowników wymienionych w art. 1421 § 1 pkt 2 i 3 KP. Dodatkowo, wiążący wniosek o wykonywanie pracy zdalnej będzie przysługiwał także pracownikom sprawującym opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku ww. pracowników tylko wtedy, gdy jego uwzględnienie nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, zaś o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku będzie zobligowany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Obowiązki pracodawcy

Artykuł 67[24] KP stanowi, że pracodawca będzie zobowiązany do:

- 1) zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3) pokrycia innych kosztów niż koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (bądź w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem);
- 4) zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy.

Zasady wykonywania pracy zdalnej, w tym ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu, będą regulowane na poziomie zakładowym (w porozumieniu albo regulaminie). Natomiast szczegółowe uzgodnienia w tym zakresie będą mogły być zawarte także w porozumieniu z pracownikiem, o ile taka będzie wola stron. Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym narzędzi technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie będą na mocy art. 67[25] stanowić przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Pracodawca na mocy art. 67[26] KP będzie zobowiązany określić procedury ochrony danych osobowych przyjmowanych przez pracodawcę na potrzeby wykonywania pracy zdalnej oraz przeprowadzić – w miarę potrzeby – instruktaż i szkolenie, natomiast pracownik będzie obowiązany potwierdzić w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z tymi procedurami oraz będzie obowiązany do ich przestrzegania.

Prawo kontroli i zakaz dyskryminacji

W art. 67[27] KP została przyjęta regulacja zapewniająca pracodawcy prawo kontrolowania wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolowania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Szczegółowa regulacja dotycząca takiej kontroli będzie określona w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (a w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem). Taka kontrola będzie przeprowadzana w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika – z poszanowaniem jego prawa do prywatności. Jeżeli jednak pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, uzgodnionej w trakcie zatrudnienia, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji zawierającej zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiąże pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofnie zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpocznie pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Norma zawarta w art. 67[29] KP normuje zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną, jak również pracownika, który odmówił wykonywania pracy zdalnej – sformułowany w podobny sposób jak w przypadku dotychczas obowiązującego zakazu dyskryminacji telepracownika, jednakże z uwzględnieniem odrębności związanych z wykonywaniem pracy przez pracownika poza zakładem pracy. Dokładnie tak samo jak w przypadku telepracownika, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną na podstawie art. 67[30] KP został zagwarantowany dostęp do zakładu pracy oraz kontakt z innymi pracownikami – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

W przypadku pracy zdalnej obowiązki nałożone na pracodawcę przez art. 207 KP muszą być przez niego, co do zasady, realizowane, ale z uwzględnieniem specyfiki pracy zdalnej, tzn. że niektóre obowiązki (np. utrzymanie miejsca pracy zdalnej w czystości) realizuje pracownik. Żaden przepis nie zwalnia oczywiście pracodawcy z generalnej odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym podlega ona jednak na mocy art. 67[31] KP określonej modyfikacji.

Praca zdalna wykonywana na polecenie pracodawcy lub na wniosek pracownika

Jak zostało wyżej wspomniane, Praca zdalna powinna być oparta na porozumieniu między pracodawcą a pracownikiem. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, pod adresem zamieszkania pracownika. Praca realizowana z domu będzie przebiegała z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość

Wykonywanie pracy zdalnej wymaga uzgodnienia między stronami umowy o pracę, które może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia.

Gdy następuje ono w trakcie zatrudnienia, wówczas może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Należy podkreślić, że nie ma ustawowego wzoru wniosku o pracę zdalną, co oznacza, że każdy pracodawca albo pracownik może przygotować swój własny dokument.

Dodatkowo w przypadku niektórych pracowników, pracodawca będzie obowiązany uwzględnić ich wniosek o umożliwienie pracy zdalnej, chyba, że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W razie niewyrażenia zgody, pracodawca będzie musiał podać przyczynę odmowy uwzględnienia wniosku. Powyższe uprzywilejowanie dotyczy następujących grup pracowników.

- pracownic w ciąży;
- pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia,
- pracowników sprawujących opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym,
- posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- pracowników, o których mowa w art. 142(1) § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy.

Zwrot kosztów

Zgodnie z nowymi przepisami, pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikowi zdalnemu m.in.:

- materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;

- instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie niezbędnych kosztów z tym związanych;
- pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Jednocześnie strony mogą ustalić, że zamiast zapewniania materiałów i narzędzi pracy, pracownik będzie wykorzystywał własny sprzęt. W takim przypadku pracodawca zobowiązany jest wypłacać pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Ekwiwalent i zwrot kosztów mogą zostać zastąpione ryczałtem, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Należy podkreślić, że ustawodawca nie określił w sposób szczegółowy sposobu, w jaki ryczałt czy ekwiwalent powinny być obliczane, przenosząc obowiązek ustalenia zasad obliczania ekwiwalentu/ryczałtu na pracodawcę. Pomocne przy tym mogą być zawarte w ustawie wytyczne, zgodnie z którymi przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu pracodawca powinien 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.

Jak się więc przygotować?

Przepisy dotyczące pracy zdalnej wchodzi w życie po upływie 2 miesięcy od dnia publikacji nowelizacji w Dzienniku Ustaw co nastąpi 7 kwietnia 2023 roku. Pracodawcom powinni do tego czasu wdrożyć nowe przepisy w swoim zakładzie pracy. Poniżej przedstawiamy najważniejsze czynności, które w naszej ocenie należy podjąć w związku z nowelizacją Kodeksu pracy:

- przygotować porozumienia zawierane między pracodawcą i zakładową organizacją lub regulaminu skonsultowanego z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, w którym zostaną określone zasady pracy zdalnej;
- warto przygotować szablony oświadczeń pracowników dotyczących potwierdzenia zapoznania się z oceną ryzyka zawodowego, informacjami z zakresu BHP czy

oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej.

- uaktualnić pisemne informacje o warunkach zatrudnienia i zawarcie w nich dodatkowych informacji dla pracowników zdalnych;
- należy określić procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadzenie, w miarę potrzeby, instruktażu i szkolenia w tym zakresie, pod kątem pracy zdalnej;
- rekomendujemy dokonanie przeglądu obecnie obowiązujących regulaminów i polityk oraz umów o pracę, pod kątem postanowień dot. pracy zdalnej.