ZABORSKIE
TOWARZYSTWO
NAUKOWE

Praca zdalna w kodeksie pracy

JAK PRAWIDŁOWO STWORZYĆ ZASADY PRACA ZDALNEJ PO WEJŚCIU W ŻYCIE PRZEPISÓW W KODEKSIE PRACY.

Pojęcie pracy zdalnej

Art. 67 18 . 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).

Pojęcie pracy zdalnej

§ 4. Praca zdalna nie obejmuje prac:

1) szczególnie niebezpiecznych;

2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;

3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;

4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;

5) powodujących intensywne brudzenie.

MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ - OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA.

Uzgodnienie dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i trakcie zatrudnienia.

Przepis nie dopuszcza całkowitej swobody wyboru miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika (tj. bez uzgodnienia tego miejsca z pracodawcą).

ROSZCZENIE INFORMACJI O WARUNKACH ZATRUDNIENIA

W przypadku pracy zdalnej:

- określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- wskazanie osoby lub organu odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

SPOSOBY ŚWIADCZENIA PRACY ZDALNEJ

Art. 67 19.

§ 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

1) przy zawieraniu umowy o pracę albo

2) w trakcie zatrudnienia.

Wykonywanie pracy zdalnej zależy od inicjatywy pracodawcy albo pracownika.

CO WAŻNE...

ZASADY UZGODNIENIA PRACY ZDALNEJ MIĘDZY PRACOWNIKIEM A PRACODAWCĄ

1) przy zawieraniu umowy o pracę

2) w trakcie zatrudnienia.

RODZJE PRACY ZDALNEJ

1. CAŁKOWITA PRACA ZDALNA
2. CZĘŚĆIOWA PRACA ZDALNA
3. OKAZJONALNA PRACA ZDALNA
4. PRACA ZDALNA NA POLECENIE PRACODAWCY

JAK TO UREGULOWAŁ USTAWODAWCA?

CZY WNIOSEK PRACOWNIKA JEST DLA PRACODAWCY WIĄŻĄCY?

CO do zasady *NIE*, ale….

wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków pracownic w ciąży, ratowników wychowujących dziecko do ukończenia rzez nie 4. roku życia oraz pracowników wymienionych w art. 1421 $ 1 pkt 2 i 3 K.p.,to jest :

1) pracowników-rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin ,Za życiem" (Dz. 2020 r. poz. 1329), to jest zaświadczenie o ciężkim nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;

2) pracowników- rodziców dziecka legitymującego się orzeczeniem o nie pełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;

3) pracowników- rodziców 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 - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. L. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655, 1079 i 1116).

OKAZJONALNA PRACA ZDALNA

DLA KOGO?

W JAKIM WYMIARZE?

CZY PRACODAWCA MOŻE ODMÓWIĆ?

Art. 67 33. § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

Czy pracodawca może odmówić okazjonalnej pracy zdalnej?

Pracodawca, w miarę posiadanych możliwości, powinien wniosek pracownika o wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej uwzględnić, chyba że charakter lub organizacja pracy na to nie pozwala.

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.

§ 4. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w § 3, z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem.

KIEDY PRACODAWCA COFA POLECENIE PRACY ZDALNEJ?

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej

- cofnięcie może nastąpić w każdym czasie za co najmniej dwudniowym uprzedzeniem.

- obligatoryjne niezwłoczne cofnięcie polecenia wykonywania pracy zdalnej następuje w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych, uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej, po poinformowaniu przez pracownika.

Pracodawca jest zobowiązany:

1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej.

2) zapewnić, pracownikowi wykonującemu prace zdalną instalacje. serwis, konserwacje narzędzi pracy. w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

3) pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej. Jeżeli wzrost takich kosztów został określony na porozumieniu, o którym mowa w art 67 § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa art. 67 § 3i4 poleceniu, o którym mowa w art. 67 § 3, albo porozumieniu, którym mowa w art.67 § 5 zdanie drugie;

4) zapewnić pracownikowi wykonującemu prace zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędną do wykonywania tej pracy.

§2. Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy. w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. niezapewnionych przez pracodawcę. spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.
§3. w przypadku, o którym mowa w $ 2. pracownikowi wykonującemu prace zdalną przysługuje ekwiwalent Pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.
§4 Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w $ 1 pkt 2 i 3, albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w $ 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wielkość odpowiada przewidzianym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej
§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się 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 PRAWIDŁOWO SKONSTRUOWAĆ ZASADY PRACY ZDALNEJ ?

Warunki pracy zdalnej zawarte będą w:

a) porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi – wszystkimi, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – z reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych),

b) regulaminie – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku – po konsultacji z przedstawicielami pracowników).

Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także wtedy, gdy nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin, o których mowa powyżej. Wówczas zasady wykonywania pracy zdalnej będzie określać polecenie pracodawcy lub porozumienie zawarte z pracownikiem.

CO POWINNY ZAWIERAĆ PRZEPISY WEWNĄTRZZAKŁADOWE?

- grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną;
- pokrywanie przez pracodawcę kosztów pracownika wygenerowanych wskutek wykonywania pracy zdalnej;
- ustalenie ekwiwalentu pieniężnego;
- porozumiewanie się pracodawcy I pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego prace zdalną na stanowisku pracy;
- kontrola wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; Kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony Informacji, w tym procedury ochrony danych osobowych;

zasady dotyczące postępowania z powierzonym pracownikowi sprzętem (instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu narzędzi tym urządzeń technicznych.)

KONTROLA WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Każdy pracodawca ma pełne prawo do monitorowania swojego pracownika, jeżeli ten wykonuje swoje obowiązki poza siedzibą firmy. Wynika to wprost z treści art. 6714 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy (telepraca powinna być tutaj rozumiana jako praca zdalna). Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę:

wykonywania pracy w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji;

w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

– za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej czy podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Kontrola będzie mogła zostać zrealizowana w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy pracownika, po wcześniejszym uzgodnieniu z nim, tak by nie naruszać prywatności jego oraz domowników.

...JESZCZE KILKA ZASAD...

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

Chcesz dowiedzieć się więcej na ten temat? Odwiedź stronę darmowapomoc.com.pl lub udaj się do punktu nieodpłatnej pomocy prawnej i obywatelskiej.

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ

ZABORSKIE TOWARZYSTWO NAUKOWE