OSTROWSKI I WSPÓLNICY

kujawsko-pomorskie
forum HR 2021

Praca zdalna

– na jakich zasadach prawnych zostanie z nami na dłużej?



Agnieszka Bieniek

radca prawny
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

Tematy spotkania

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

I. Podstawy prawne pracy zdalnej w polskim porządku prawnym

II. Telepraca a praca zdalna

III. Projekty dotyczące pracy zdalnej

IV. Praca zdalna – założenia projektu

V. Praca zdalna – o czym warto jeszcze pamiętać



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

I. Podstawy prawne pracy zdalnej



Podstawy prawne pracy zdalnej
w polskim porządku prawnym

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Telepraca	Praca zdalna	Home office
art. 67(5) – art. 67(11) Kodeksu pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)	**art. 3** Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842)	nieuregulowana praktyka **okazjonalnej** pracy z domu (forma benefitu), często zawarta w **Regulaminach pracy**

II. Telepraca a praca zdalna



Telepraca a praca zdalna

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Cecha	Telepraca	Praca zdalna
Definicja	- wykonywanie **regularnie** - wykonywana **poza zakładem pracy**, - wykonywana **z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej** w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca).	- w celu **przeciwdziałania** COVID-19 - pracodawca **może polecić** pracownikowi wykonywanie, - **przez czas oznaczony,** - **pracy określonej w umowie o pracę,** - **poza miejscem jej stałego wykonywania** - pracownik ma **umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe** do wykonywania takiej pracy i pozwala na to **rodzaj pracy**.
Sposób wprowadzenia danej formy	Porozumienie stron (pracodawca i związki zawodowe), regulamin pracodawcy (nie ma związków lub nie doszło do zawarcia z nimi porozumienia) lub wniosek pracownika.	Polecenie w dowolnej formie.
Moment wprowadzenia	Przy zawierani umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia.	W trakcie zatrudnienia.

Telepraca a praca zdalna

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Cecha	Telepraca	Praca zdalna
Czas wykonywania pracy	Zależny od woli stron, wskazany w umowie lub porozumieniu. Wniosek **każdej ze stron** o zaprzestanie pracy w formie telepracy (powrót do poprzednich warunków nie dłużej niż 30 dni od otrzymania wniosku).	Czas oznaczony wskazany w poleceniu. W każdej chwili pracodawca może **cofnąć** polecenie.
Konsekwencja odmowy wykonywania pracy w tej formie	Pracownik nie może ponosić żadnych konsekwencji w przypadku braku zgody na tę formę pracy lub zaprzestania świadczenia jej w tej formie.	Odpowiedzialność porządkowa. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.
Przekazywanie wyników pracy	Telepracownik przekazuje pracodawcy wyniki pracy, **w szczególności** za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.	W szczególności praca zdalna **może być** wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub **dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych**.

Telepraca a praca zdalna

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Cecha	Telepraca	Praca zdalna
Zgoda pracownika	Wymagana. Pracownikowi nie można bez jego zgody polecić świadczenia pracy w formie telepracy.	Niewymagana.
Ewidencjonowanie czynności	Może zostać ustalone w umowie o pracę / porozumieniu zawartym z pracownikiem albo w regulaminie lub porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi.	Może zostać ustalone w poleceniu pracodawcy (opis czynności, data i czas ich wykonania) w formie i z częstotliwością w nim wskazaną.
BHP	Jeżeli telepraca jest wykonywana z domu pracownika, pracodawca ma realizować wobec telepracownika obowiązki bhp z pewnymi wyjątkami.	Kwestia nieuregulowana bezpośrednio w przepisie.
Kontrola pracownika	Pracodawca ma prawo kontrolować telepracownika w miejscu wykonywania pracy.	Kwestia nieuregulowana bezpośrednio w przepisie.

Telepraca a praca zdalna

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Cecha	Telepraca	Praca zdalna
Zapewnienie narzędzi pracy	Po stronie pracodawcy – pracownik może używać własnego sprzętu, w takim wypadku pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.	Po stronie pracodawcy. Pracownik może używać własnego sprzętu pod pewnymi warunkami, że umożliwia to - poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narażać pracodawcę na szkodę.
Rozliczenie kosztów	Pracodawca jest m.in. zobowiązany pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu.	Kwestia ekwiwalentu za używanie przez pracownika własnego sprzętu i jego eksploatację nie została uregulowana.
Okres obowiązywania	Wprowadzona do Kodeksu pracy ustawą nowelizującą z 24 sierpnia 2007 r. – regulacja obowiązuje od 15 października 2007 r.	W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

III. Projekty dot. pracy zdalnej



Projekty dotyczące pracy zdalnej

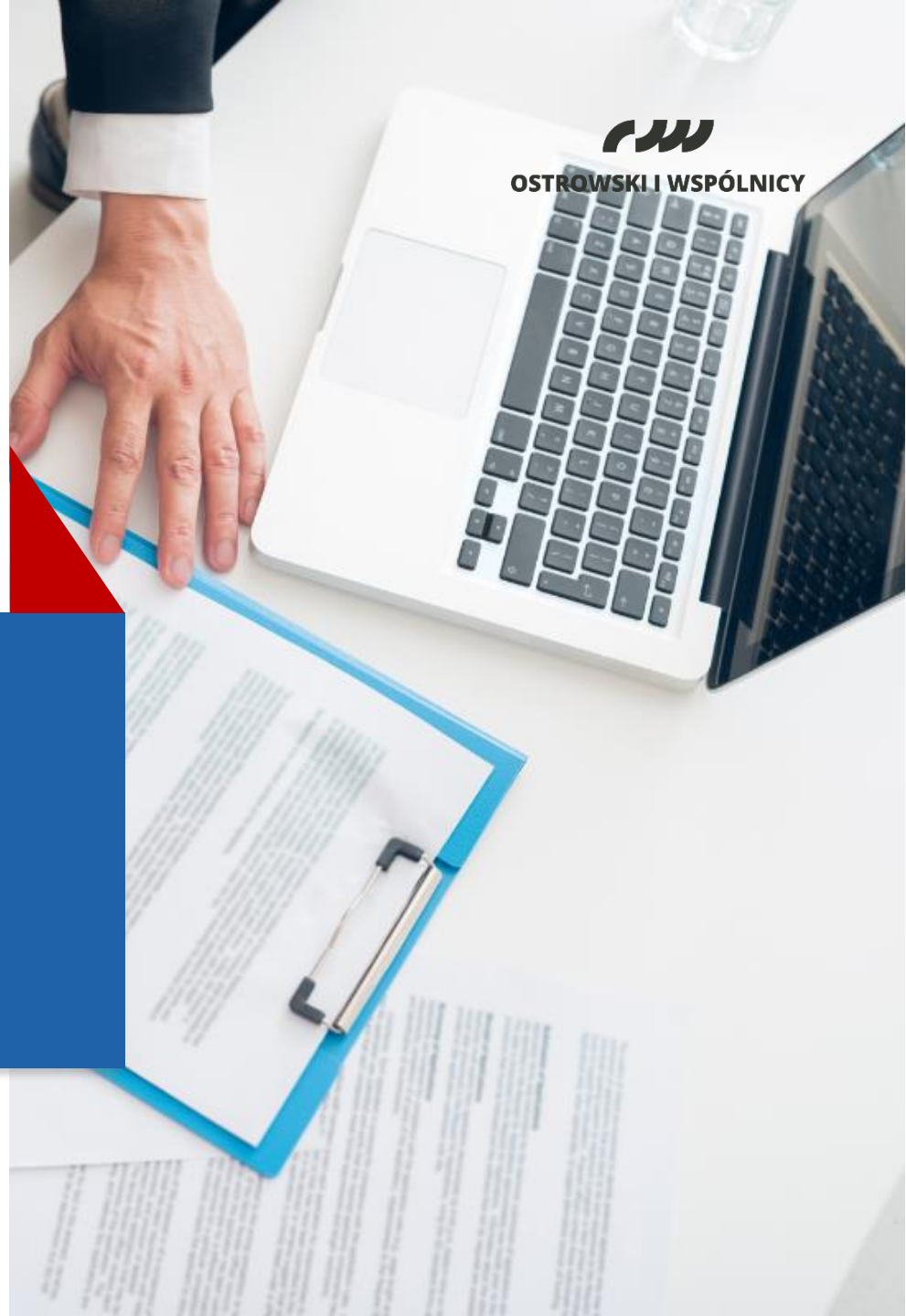
OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Projekt Kodeksu pracy z 2018 r. autorstwa Komisji Kodyfikacyjnej
(telepraca i praca na odległość – wykonywana okazjonalnie poza stałym miejscem pracy, pracodawca nie mógł wydać wiążącego jednostronnego polecenia jej pracy)

Projekt z dnia 18 września 2020 r.

Projekt z 19 marca 2021 r.

Projekt z dnia 18 maja 2021 r.
USTAWA z dnia ... 2021 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy



IV. Praca zdalna

- założenia projektu z 18.05.2021 r.

Praca zdalna – założenia projektu

Kiedy praca zdalna trafi do Kodeksu pracy?

OSTROWSKI I WSPÓLNICY



Zmiany wejdą w życie **po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii** lub **stanu zagrożenia epidemicznego** – jeżeli zostanie ogłoszony.

Praca zdalna – założenia projektu

Jak ma wyglądać praca zdalna?

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

będzie wykonywana w szczególności z wykorzystaniem **środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość**



będzie mogła być wykonywana **przez cały czas lub częściowo** (np. przez określone dni tygodnia)

będzie wykonywana **w miejscu wskazanym przez pracownika, uzgodnionym z pracodawcą,** w tym w miejscu zamieszkania pracownika

Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Czy praca zdalna będzie funkcjonować równolegle z telepracą?

NIE



Przepisy o pracy zdalnej całkowicie zastąpią przepisy o telepracy.

Telepraca, bez względu na formę wprowadzenia, będzie mogła być wykonywana **nie dłużej niż do upływu 6 miesięcy** od dnia wejścia w życie przepisów o pracy zdalnej.

Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Kiedy pracodawca i pracownik będą mogli uzgodnić wykonywanie pracy zdalnej?

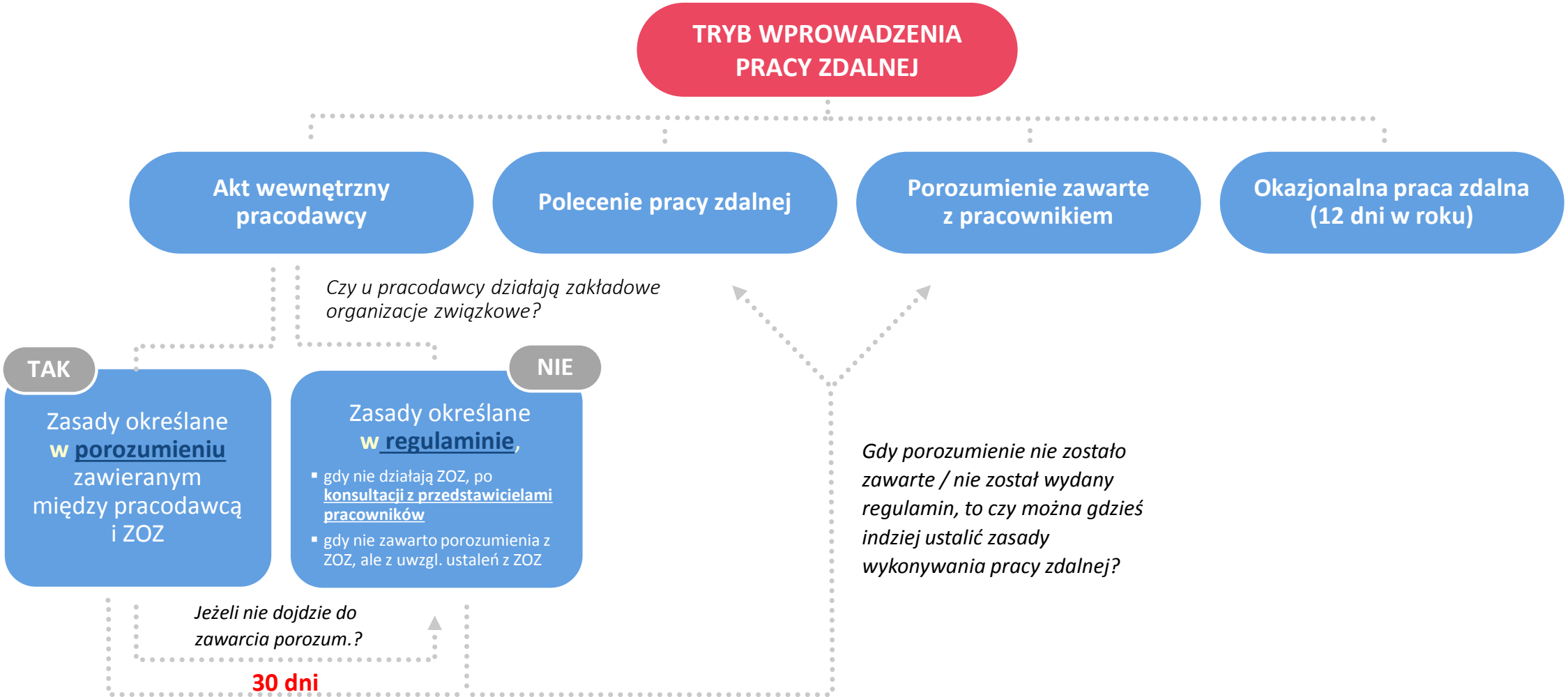
MOMENT WPROWADZENIA PRACY ZDALNEJ

- **PRZY ZAWIERANIU UMOWY O PRACĘ**
- **W TRAKCIE ZATRUDNIENIA**
  - **NA POLECENIE PRACODAWCY**
  - **NA WNIOSEK PRACOWNIKA**
    - w szczególnych sytuacjach wniosek pracownika będzie wiążący

Praca zdalna – założenia projektu

Jaki będzie tryb określania zasad wykonywania pracy zdalnej?

OSTROWSKI I WSPÓLNICY



Praca zdalna – założenia projektu

Jaka będzie minimalna treść porozumienia z ZOZ / regulaminu / polecenia / porozumienia z pracownikiem?

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną (**tylko w porozumieniu z ZOZ / regulaminie**)

zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów

zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu

zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika, w tym sposób potwierdzania obecności

zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika

zasady kontroli w zakresie BHP

zasady montażu, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy

DODATKOWE INFORMACJE

określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną

wskazanie osoby / organu odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej

Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Kiedy praca zdalna będzie mogła być wykonywana na polecenie pracodawcy?

Pracodawca będzie mógł polecić wykonywanie pracy zdalnej tylko w szczególnych sytuacjach, to jest:



w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego / stanu zagrożenia epidemicznego / stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu



gdy będzie to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe

W przypadku pracy zdalnej na polecenie pracodawcy wymagane będzie **uprzednie oświadczenie pracownika, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.**

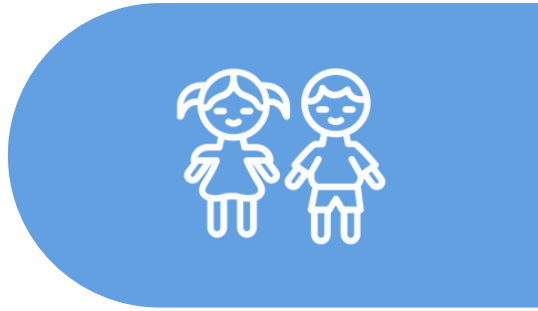
Pracodawca będzie mógł w każdym czasie **cofnąć** polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Czym będzie wyróżniała się sytuacja rodziców dzieci niepełnosprawnych (także po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia) oraz dzieci do ukończenia 4 roku życia?

Pracodawca będzie **obowiązany uwzględnić wniosek** takiego pracownika o wykonywanie pracy zdalnej.



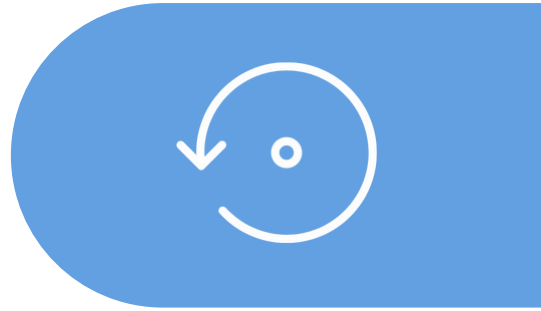
Chyba że:
nie będzie to możliwe ze względu na **organizację pracy lub rodzaj pracy** wykonywanej przez pracownika – obowiązek poinformowania pracownika o przyczynie odmowy w terminie **5 dni roboczych od złożenia wniosku**.

Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Czy pracodawca lub pracownik będą mogli zrezygnować z pracy zdalnej i przywrócić poprzednie warunki wykonywania pracy?

TAK



W przypadku gdy praca zdalna zostanie uzgodniona **w trakcie zatrudnienia**, pracodawca lub pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków **w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej**. Wniosek ten będzie **wiążący.**

Natomiast po upływie tego terminu przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy, pracodawca powinien – **w miarę możliwości uwzględnić ten wniosek** – i będzie mogło nastąpić na mocy **porozumienia stron** albo w trybie **wypowiedzenia zmieniającego.**

Praca zdalna – założenia projektu

Jakie będą obowiązki pracodawcy w związku z pracą zdalną?

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

NARZĘDZIA PRACY

narzędzia służbowe

Pracodawca będzie obowiązany dostarczyć pracownikowi materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalne.

narzędzia prywatne

Strony umowy będą mogły ustalić wykorzystywanie przez pracownika materiałów i narzędzi niezapewnionych przez pracodawcę – pracownikowi będzie z tego tytułu przysługiwał **ekwiwalent pieniężny.**

Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Jakie będą obowiązki pracodawcy w związku z pracą zdalną?



pokryć koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, w szczególności koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu z ZOZ / regulaminie / poleceniu / porozumieniu z pracownikiem



zapewnić pracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej

Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Czy w jakiś inny sposób pracodawca będzie mógł rozliczyć koszty związane z pracą zdalną i ekwiwalent za używanie sprzętu pracownika do jej świadczenia?

TAK



Obowiązek pokrycia ww. kosztów lub wypłaty ww. ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty **ryczałtu.**

Przy ustalaniu wysokości **ekwiwalentu** albo **ryczałtu** bierze się pod uwagę w szczególności:

- ✓ normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe
- ✓ ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe
- ✓ normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączy telekomunikacyjnych.

Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Czy pracownik będzie osiągał przychód podlegający opodatkowaniu z tytułu otrzymania od pracodawcy materiałów i narzędzi pracy lub zwrotu kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej?

NIE

Projekt zmian wskazuje wyraźnie, iż świadczenia te **nie stanowią przychodu w rozumieniu ustawy PIT.**



Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Czy pracodawca będzie mógł kontrolować pracę zdalną?

TAK

Pracodawca będzie miał prawo przeprowadzać kontrolę w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika.



Zasady tej kontroli będą **określone** w porozumieniu z ZOZ / regulaminie / poleceniu / porozumieniu z pracownikiem.



Pracodawca będzie **dostosowywał sposób** przeprowadzenia kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej.



Kontrola **nie będzie mogła naruszać prywatności** pracownika i innych osób (np. domowników) ani **utrudniać korzystania** z pomieszczeń domowych.

Praca zdalna – założenia projektu

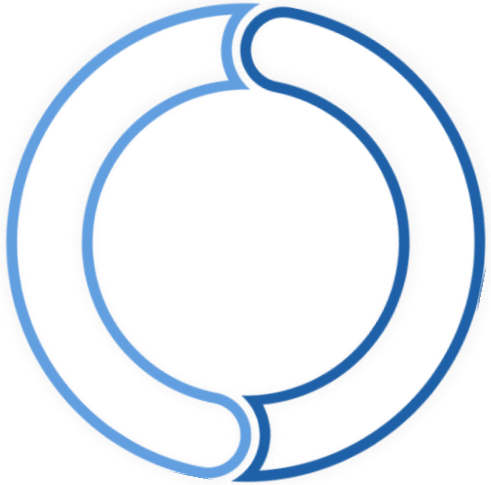
OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Czy pracownikowi będzie przysługiwała ochrona w związku z pracą zdalną?

TAK Projekt zmian zawiera dwie regulacje w tym zakresie:



Zakaz wypowiadania umowy o pracę z powodu odmowy wyrażenia zgody przez pracownika na pracę zdalną lub z powodu zaprzestania wykonywania pracy zdalnej.





Zakaz dyskryminacji pracownika z powodu wykonywania pracy zdalnej lub odmowy wykonywania pracy zdalnej.

Praca zdalna – założenia projektu

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Jakie obowiązki z zakresu BHP będą ciążyły na pracodawcy w przypadku pracy zdalnej?

Pracodawca będzie realizował wszystkie obowiązki z zakresu BHP, **z wyłączeniem:**



- obowiązku organizacji przez osobę kierującą stanowiska pracy zgodnie z zasadami BHP,
- obowiązku osoby kierującej dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,
- obowiązków co do wymagań dla obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy,
- obowiązku zapewnienia pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz niezbędnych środków higieny osobistej.

Praca zdalna – założenia projektu

Jakie inne ważne kwestie z zakresu BHP porusza projekt zmian?

- **Szkolenia wstępne** BHP dla pracowników administracyjno-biurowych będą mogły odbywać się **online** – w przypadku, gdy praca zdalna uzgadniana jest już przy zawieraniu umowy o pracę.
- **Wszyscy pracownicy** (w tym administracyjno-biurowi) zdalni będą odbywać **szkolenia okresowe BHP** – za wyjątkiem pracowników wykonujących pracę zdalną okazjonalnie.
- Pracownikowi zdalnemu **nie będzie można powierzyć określonych prac** (m.in. szczególnie niebezpiecznych, związanych ze stosowaniem substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych).
- Pracodawca będzie obowiązany sporządzić **ocenę ryzyka zawodowego** przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej oraz opracować informację o zasadach i sposobach właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej.
- Dopuszczenie pracownika do pracy zdalnej będzie uzależnione od złożenia przez niego **oświadczenia potwierdzającego, że stanowisko pracy zdalnej zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.**
- To **pracownik** będzie odpowiadał za **właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej.**
- W razie **wypadku przy pracy** zdalnej będą stosowane odpowiednio przepisy Kodeksu pracy o wypadku przy pracy.
- Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej będzie oznaczało **wyrażenie zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku**. Zespół powypadkowy będzie mógł odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Praca zdalna – założenia projektu

Czym będzie praca zdalna okazjonalna?

OSTROWSKI I WSPÓLNICY



Praca zdalna będzie mogła być wykonywana okazjonalnie na wniosek pracownika – **w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku.**



Pracodawca powinien w miarę możliwość **uwzględnić wniosek pracownika.**



Praca zdalna okazjonalna **będzie mniej sformalizowana -** nie będą do niej stosowane przepisy dot. m.in.:

- trybu uzgodnień,
- trybu określania zasad wykonywania i rezygnacji z pracy zdalnej oraz dodatkowych informacji przekazywanych pracownikom,
- zakazu wypowiadania umów,
- obowiązków dostarczenia przez pracodawcę materiałów, narzędzi pracy, pokrycia kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej,
- kontroli wykonywania pracy zdalnej.

Praca zdalna – założenia projektu

Jakie inne kwestie porusza projekt zmian?

OSTROWSKI I WSPÓLNICY



Pracownik będzie obowiązany do przestrzegania określonych przez pracodawcę **zasad ochrony danych** przekazywanych mu przy wykonywaniu pracy zdalnej.



Pracownik pracujący zdalnie **nie może być traktowany mniej korzystnie** w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia **niż inni pracownicy** zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy zdalnej.



Pracodawca **umożliwi** pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **przebywanie na terenie** zakładu pracy, **kontaktowanie się z innymi pracownikami**, **korzystanie z pomieszczeń i urządzeń** pracodawcy, a także z działalności socjalnej.

Praca zdalna – założenia projektu

Jakie inne kwestie porusza projekt zmian?

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Uproszczona forma kontaktu między pracownikiem i pracodawcą – forma papierowa lub elektroniczna (np. wiadomość e-mail) wystarczająca w przypadku:

- uzgodnień wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia,
- oświadczenia pracownika o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej,
- poinformowania pracownika przez pracodawcę o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku o pracę zdalną rodzica dziecka niepełnosprawnego lub dziecka do ukończenia 4 roku życia,
- poinformowania pracownika przez pracodawcę o jednostce organizacyjnej, w której pracownik będzie się znajdował oraz o osobie lub organie odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem lub upoważnionych do przeprowadzenia kontroli,
- potwierdzenia przez pracownika zapoznania się z zasadami ochrony danych,
- potwierdzenia przez pracownika odbycia szkolenia wstępnego BHP,
- potwierdzenia zapoznania się z oceną ryzyka zawodowego,
- oświadczenia pracownika, iż stanowisko pracy zdalnej zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej okazjonalnej,
- wszystkich wniosków pracownika, dla których Kodeks Pracy wymaga formy pisemnej.



OSTROWSKI I WSPÓLNICY



V. Praca zdalna

- o czym warto jeszcze pamiętać

Praca zdalna – o czym warto jeszcze pamiętać?

OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Projekt zmian w Kodeksie pracy nie przewiduje szczególnej regulacji dotyczącej:

- Czasu pracy a pracy zdalnej
- Prawa do bycia offline
- Możliwości świadczenia pracy zdalnej z zagranicy
- Ochrona danych osobowych, w tym monitorowania pracowników

OSTROWSKI I WSPÓLNICY



Blog prawa pracy

https://laboratoriumprawapracy.ostrowski.legal/

https://www.facebook.com/LaboratoriumPrawaPracy

Dziękuję za uwagę

OSTROWSKI I WSPÓLNICY



Agnieszka Bieniek

radca prawny

agnieszka.bieniek@ostrowski-legal.net

Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy sp.k.

ul. Lubicka 53

87-100 Toruń

Oddział w Gdyni:

ul. Władysława IV 43

81-395 Gdynia

(+48) 56 651 07 93, 94; (+48) 724 679 513

torun@ostrowski-legal.net

Zapraszamy do bliższego poznania naszej Kancelarii:

www.ostrowski.legal

Niniejszy materiał jest objęty prawami własności intelektualnej Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy sp. k. Wszelkie prawa zastrzeżone.