

NOWE ZASADY PRACY ZDALNEJ W KODEKSIE PRACY

7 kwietnia weszła w życie zmiana Kodeksu Pracy dotycząca pracy zdalnej. Doświadczenia ustawodawcy z okresu pandemii dowiodły, że regulacja pracy zdalnej nie była kompleksowa i wymagała zmian. Co powinien wiedzieć pracownik i pracodawca w związku ze zmianami przepisów?

OKREŚLENIE ZASAD PRACY ZDALNEJ

Ustawodawca nie tylko określił, czym jest praca zdalna (tj. praca wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą), ale przede wszystkim wskazał, w jaki sposób zasady dotyczące jej wykonania należy wprowadzić do aktów regulujących funkcjonowanie zakładu pracy. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się przede wszystkim w:

- 1) porozumieniu zawierającym z zakładową organizacją związkową lub
- 2) w regulaminie pracy zdalnej,

Indywidualne zasady wykonywania pracy zdalnej można również każdorazowo określić przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia, w poleceniu/porozumieniu o pracy zdalnej zawierającym z pracownikiem. Pamiętaj, że ustalenia dotyczące pracy zdalnej są wprowadzane także na wniosek pracownika.

Niezależnie od ustaleń z pracownikiem, pracodawca może go skierować na pracę zdalną w przypadku wystąpienia stanu nadzwyczajnego (epidemii) oraz, kiedy to z powodu siły wyższej pracodawca nie może zapewnić bezpiecznych i

higienicznych warunków pracy, o ile pracownik potwierdzi, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Nowelizacja określa również sytuacje, w których to pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej. Wniosek ten musi być uwzględniony, gdy składa go:

- pracownica w ciąży,
- pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- pracownik opiekujący się niepełnosprawnym członkiem rodziny (lub inną osobą pozostającą wspólnie w gospodarstwie domowym).

Skierowanie pracownika co pracy zdalnej wiąże się z określonymi kosztami dla pracodawcy. W szczególności jest on zobowiązany:

- zapewnić pracownikowi niezbędne narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, jak i zapewnić ich konserwację, serwis, czy też ich instalację;
- pokryć koszty energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- zapewnić niezbędne szkolenia i pomoc techniczną.

Obowiązek pokrycia przez pracodawcę bezpośrednich kosztów pracy zdalnej może być ustalony ryczałtem.

KONTROLA PRACOWNIKA

Mając na uwadze różne negatywne doświadczenia pracodawców w czasie pandemii, ustawodawca wprowadził również uprawnienie dla pracodawcy do kontroli pracownika wykonującego pracę zdalną.



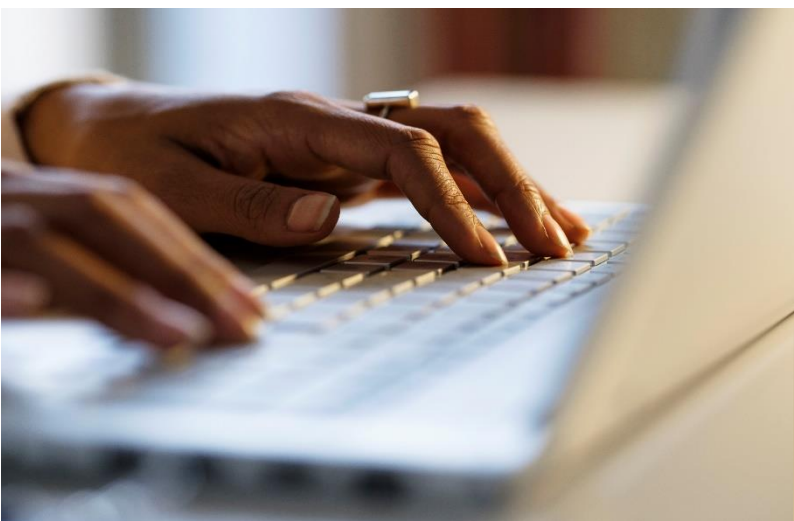
Zasady kontroli pracownika muszą być jednak sformalizowane już w akcie inicjującym pracę zdalną, czyli porozumieniu z organizacją związkową, regulaminie pracy zdalnej, czy też w poleceniu wykonywania pracy zdalnej.

Kontrola może być przeprowadzona wyłącznie w godzinach pracy pracownika i w porozumieniu z nim. Kontrola może dotyczyć jedynie wykonywania pracy zdalnej, przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania wymogów zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych. Pracodawca musi pamiętać, że taka kontrola nie może naruszyć prywatności pracownika lub utrudnić korzystania z pomieszczeń domowych zgodnie z ich przeznaczeniem. W przypadku stwierdzenia naruszeń przez pracownika, pracodawca może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI PRACOWNIKA

Wszelkie nieporozumienia pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem dotyczące pracy zdalnej, tj. odmowa pracownika pracy zdalnej lub złożenie wniosku o pracę zdalną nie mogą stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Podobnie pracownik nie może być w żaden sposób dyskryminowany zarówno z uwagi na wykonywanie pracy zdalnej, jak i na odmowę jej wykonywania.



Uregulowanie pracy zdalnej w Kodeksie Pracy należy uznać za pożądane, ale i spóźnione. Impulsem do uregulowania pracy zdalnej była pandemia koronawirusa, która miała swój początek ponad trzy lata temu.

Nowelizacja nie jest kompletna. Zawiera szereg nieostrych sformułowań, które mogą być punktem zapalnym pomiędzy pracownikiem i pracodawcą w przyszłości. Przede wszystkim przepisy nie wyjaśniają, czy – tak jak dotychczas – pracownik może zrzec się ryczałtu w zamian za możliwość pracy zdalnej. Przypadek ten w dobie obowiązywania ustaw covidowych był bardzo popularny i akceptowany przez strony.

Przepisy nie określają również sytuacji, gdy pracownik odmawia przeprowadzenia kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Wątpliwości wzbudza kolejno, w jaki sposób pracodawca ma określać koszty energii elektrycznej lub ewentualnie wyliczać ryczałt za pracę zdalną? Czy mimo pracy zdalnej można zobowiązać pracownika, aby okazjonalnie stawiał się w zakładzie pracy?

W gronie osób uprzywilejowanych do uwzględnienia wniosku o pracę zdalną nie znalazły się również osoby niepełnosprawne.

Ustawa zawiera luki na tyle szerokie, że do ich wypełnienia nie będzie wystarczająca praktyka, a konieczna może okazać się ponowna nowelizacja Kodeksu Pracy.

Jeśli potrzebujesz indywidualnych konsultacji w ww. zakresie – zapraszamy do kontaktu ze specjalistami WWP.



www.wwpkancelaria.pl

siedziba: ul. Karmelicka 47, 31-128 Kraków
KRS 0000956030 | NIP 6762472344 | REGON 123034920

WIDACKI, WIDACKA, PODSIEDLIK
Kancelaria Prawna S.K.A.
mail: biuro@wwpkancelaria.pl
telefon: +48 608 493 848