

FAQs - praca zdalna

W dniach 6-7 lipca odbędzie się kolejne posiedzenie Sejmu w sprawie wprowadzenia pracy zdalnej na stałe do Kodeksu pracy. Naszym zdaniem projekt trafi do dalszych prac i wejdzie w życie jesienią br.

Poniżej przygotowaliśmy dla Państwa kolejne zestawienie odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania z zakresu pracy zdalnej.

15. Czym jest tzw. „okazjonalna praca zdalna”?

- Jest to praca zdalna wykonywana na wniosek pracownika w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.
- W przypadku okazjonalnej pracy zdalnej pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia materiałów i narzędzi, pokrycia kosztów czy przeprowadzenia szkoleń.

16. Czy można przedłużyć „okazjonalną pracę zdalną” powyżej 24 dni w roku kalendarzowym?

- W naszej ocenie będzie to niedopuszczalne. W przypadku wykonywania pracy zdalnej powyżej 24 dni w roku kalendarzowym, pracodawca powinien stosować wobec takiego pracownika wszystkie przepisy dot. pracy zdalnej (w tym np. dotyczące zwrotu kosztów).

17. Czy umowa o pracę będzie mogła zostać wypowiedziana w przypadku braku zgody pracownika na pracę w formie pracy zdalnej?

- Odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w trakcie zatrudnienia (tj. pracę w warunkach pracy zdalnej lub hybrydowej), nie będzie mogła stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

18. Czy na pracodawcy będą spoczywały jakiegokolwiek obowiązki w zakresie ochrony danych?

- Pracodawca będzie zobowiązany określić procedury ochrony danych osobowych przyjmowanych przez pracodawcę na potrzeby wykonywania pracy zdalnej oraz przeprowadzić (w miarę potrzeby) instruktaż i szkolenie z tego zakresu.
- Pracownik w postaci papierowej lub elektronicznej musi potwierdzić zapoznanie się z tymi procedurami oraz zobowiązać się do ich przestrzegania.

19. Czy Pracodawca będzie mógł kontrolować Pracownika na pracy zdalnej?

- Tak, taka kontrola będzie odbywać się przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się (np. telefon, poczta elektroniczna, chat), jak

również będzie ona mogła być prowadzona bezpośrednio w miejscu wykonywania takiej pracy, jednak w takim przypadku konieczne będzie uprzednie porozumienie się z pracownikiem.

- Zasady kontroli określa się co do zasady w regulaminie lub porozumieniu.
- Wykonywanie czynności kontrolnych w miejscu pracy zdalnej nie będzie mogło naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, a także musi odbyć się w godzinach pracy pracownika.

20. Co w przypadku stwierdzenia przez pracodawcę uchybień podczas kontroli?

- Pracodawca będzie mógł zobowiązać pracownika do ich usunięcia 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.

21. Czy pracownik zdalny może przebywać na terenie zakładu pracy?

- Tak, pracownik zdalny przebywa na terenie zakładu pracy, kontaktuje się z innymi pracownikami oraz korzysta z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

Pytania i odpowiedzi z poprzedniej edycji są dostępne *tutaj*.

Zapraszamy do kontaktu.



r. pr. Sławomir Paruch

partner

Slawomir.Paruch@pcslegal.pl



adw. Bartosz Wszeborowski

starszy prawnik

Bartosz.Wszeborowski@pcslegal.pl



apl. radc. Michalina Lewandowska

prawnik

Michalina.Lewandowska@pcslegal.pl