

## FAQs - praca zdalna

Nad projektem pracy zdalnej trwają prace w komisji sejmowej. Poniżej przedstawiamy kolejną część pytań o pracę zdalną.

### **24. Czy pracownik będzie mógł zaprzestać wykonywania pracy zdalnej?**

- Pracownik będzie uprawniony do złożenia wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej w każdym czasie. Takie uprawnienie będzie przysługiwało co do zasady także Pracodawcy.
- Złożenie wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej będzie możliwe, jeżeli do ustalenia wykonywania pracy zdalnej doszło w trakcie zatrudnienia.
- Złożenie wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej jest jednocześnie wnioskiem o przywrócenie poprzednich warunków pracy.

### **25. W jaki sposób dojdzie do przywrócenia poprzednich warunków pracy w przypadku zaprzestania wykonywania pracy zdalnej?**

- Strony ustalą termin, do którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.
- Jeżeli strony nie dojdą do porozumienia co do terminu przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, przywrócenie nastąpi po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku przez drugą stronę.

### **26. Czy pracodawca w każdym przypadku będzie mógł złożyć wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej?**

- Nie, pracodawca nie będzie mógł złożyć wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej w stosunku do niektórych pracowników z uwagi na ich szczególną sytuację tj. m.in. stan ciąży, wychowanie dziecka do ukończenia przez nie 4 r.ż. lub sprawowanie opieki na innym członkiem najbliższej rodziny, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

### **27. Czy są jeszcze inne sytuacje, na skutek których dojdzie do zaprzestania wykonywania pracy zdalnej?**

- Tak. Jeżeli w trakcie kontroli pracy zdalnej uzgodnionej w trakcie zatrudnienia, pracodawca stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu zasad bezpiecznej i higienicznej 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 cofnięcia zgody na wykonywanie pracy zdalnej, pracownik rozpocznie pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

**28. Czy można cofnąć zgodę na pracę zdalną w razie uchybień stwierdzonych w trakcie kontroli w przypadku ustalenia jej wykonywania na etapie zawierania umowy?**

- Nie. Ustawodawca ograniczył możliwość wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej w przypadku stwierdzenia uchybień w trakcie kontroli tylko do sytuacji, w których uzgodnienie jej wykonywania nastąpiło w trakcie zatrudnienia.
- Jeżeli w trakcie przeprowadzenia kontroli pracy zdalnej, której ustalenie nastąpiło na etapie zawierania umowy o pracę pracodawca stwierdzi wystąpienie uchybień, powinien odmówić pracownikowi dopuszczenia do pracy i wezwać go do ich usunięcia.

**29. Czy pracodawca ponosi odpowiedzialność karną lub wykroczeniową za niezapewnienie odpowiednich warunków BHP pracownikowi zdalnemu?**

- Pracodawca ponosi odpowiedzialność karną i wykroczeniową za niedopełnienie obowiązków BHP.
- W przypadku pracy zdalnej część obowiązków pracodawcy z zakresu BHP została wyłączona. Dotyczy to m.in. organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem.

**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-Alama**  
prawnik  
Michalina.Lewandowska-  
Alama@pcslegal.pl