

FAQs - praca zdalna

W środę 22 czerwca 2022 r. Sejm zacznie prace nad projektem ustawy wprowadzającej pracę zdalną do Kodeksu pracy. Spodziewamy się, że ustawa wejdzie w życie jesienią br.

Poniżej przedstawiamy cz. 1 odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania dot. pracy zdalnej:

1. Czym będzie „praca zdalna” wg nowych przepisów?

- Praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.
- Praca zdalna zastąpi „telepracę” oraz przepisy dot. pracy zdalnej znajdujące się w tzw. ustawie covidowej (ograniczona zostanie możliwość jednostronnego polecenia pracy zdalnej).

2. Co z tzw. „pracą hybrydową”?

- Do pracy hybrydowej będą miały zastosowanie przepisy dot. pracy zdalnej - zgodnie z definicją praca zdalna może być wykonywana także „częściowo”.

3. Jak uzgodnić wykonywanie pracy zdalnej z pracownikiem?

- Będzie to możliwe przy zawarciu umowy o pracę albo w trakcie jej trwania. Praca zdalna może zostać zainicjowana przez pracodawcę lub pracownika (musi złożyć wniosek do pracodawcy).
- Wprowadzenie pracy zdalnej do trwającego stosunku pracy będzie najczęściej stanowiło zmianę istotnych postanowień umowy o pracę (np. w zakresie miejsca pracy), co wymaga zmiany umowy o pracę. Jednak w wypadku pracy zdalnej nie ma konieczności dokonywania tego w formie pisemnej – uzgodnienie może nastąpić w postaci papierowej lub elektronicznej.

4. Jak ustalić zasady wykonywania pracy zdalnej?

- Zasady wykonywania pracy zdalnej powinny być ustalone w porozumieniu pomiędzy pracodawcą i organizacjami związkowymi. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia nie dojdzie do jego zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając wcześniejsze ustalenia.
- Jeżeli u pracodawcy nie działają organizacje związkowe, określa on zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników.

5. Czy pracodawca musi zapewnić pracownikowi laptopa/telefon służbowy?

- Pracodawca powinien zapewnić pracownikowi materiały i narzędzia umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej, w tym urządzenia techniczne (np. laptop, telefon komórkowy).
- Pracodawca i pracownik mogą uzgodnić, że praca wykonywana będzie za pomocą urządzeń niezapewnionych przez pracodawcę – w takim wypadku pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

6. Jakie koszty pracy zdalnej będzie ponosił pracodawca?

- Koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych (Internetu) niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli ich zwrot został określony w porozumieniu albo regulaminie.
- Koszty instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, jeśli tego nie zapewnił pracownikowi.
- Koszt szkoleń i pomocy technicznej niezbędnej do wykonywania pracy zdalnej.

7. Jakie będą obowiązki pracodawcy w zakresie BHP?

- Podstawowym obowiązkiem będzie przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk i opracowanie informacji zawierającej zasady wykonywania pracy zdalnej.
- Pracownik przed dopuszczeniem do pracy zdalnej będzie zobowiązany potwierdzić zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady wykonywania pracy zdalnej, a także potwierdzić, że na jego stanowisku pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki.
- Naruszenia przepisów BHP mogą skutkować grzywną nawet do 30 tys. zł.

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@pcslegal.pl