Praca zdalna na nowych zasadach

Co powinien wiedzieć pracodawca?

Małgorzata Krzyżowska

Adwokatka, partner, Head of Central Europe Practice Aliant Krzyżowska

1. Czy każdy pracodawca musi wprowadzić pracę zdalną w firmie?

Zasadniczo to pracodawca decyduje o wprowadzeniu pracy zdalnej. Nie w każdym przypadku jest to jednak możliwe, ponieważ przeszkodą mogą być rodzaj i specyfika pracy, które wykluczą wykonywanie pracy zdalnej. Warto zatem odpowiedzieć sobie na kilka pytań:

- Czy pracownicy zatrudnieni są na stanowiskach, na których praca w ogóle może być wykonywana zdalnie?
- Czy pracownicy w firmie przemieszczają się, aby wykonywać obowiązki służbowe?
- Czy zasady bezpieczeństwa danych pozwalają na pracę poza siedzibą firmy?

Praca zdalna biurowa może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, a także bez użycia takich środków (np. analiza dokumentów). Z kolei większość prac fizycznych nie może być wykonywana zdalnie (w domu, w innym miejscu niż materiały i narzędzia, także ze względu na zasady bhp).

2. Czy każdy pracownik, który wykonuje obowiązki służbowe poza firmą, świadczy pracę zdalną?

Nie. Jeżeli nawet pracownik wykonuje swoje obowiązki służbowe poza zakładem pracy, nie musi to oznaczać pracy zdalnej. W takiej sytuacji mamy do czynienia z pracownikami mobilnymi, czyli takimi, których miejscem wykonywania pracy jest pewien obszar geograficzny. Pracownik mobilny przemieszcza się, choćby po wskazanym województwie bądź inaczej określonym obszarze, np. przedstawiciele handlowi.

3. Jakiego rodzaju prac nie można wykonywać w formie pracy zdalnej?

W formie pracy zdalnej nie można wykonywać prac:
- szczególnie niebezpiecznych,
- w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych,
- z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy,
- związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy,
- powodujących intensywne brudzenie.

4. Czy w określonych sytuacjach pracodawca ma obowiązek uwzględnienia wniosku o pracę zdalną?

Pracodawca ma obowiązek rozpatrzyć pozytywnie wniosek o pracę zdalną pracowników wymienionych poniżej, o ile rodzaj i charakter pracy na to pozwala. Jeżeli pracownik nie będzie mógł świadczyć pracy zdalnej ze względu na specyfikę pracy, to pracodawca takiego wniosku nie uwzględni, a ponadto musi podać przyczyny odmowy w terminie 7 dni od złożenia wniosku. Kategorie pracowników uprzywilejowanych to:
- pracownica w ciąży,
- pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- rodzice dziecka, które dotknięte jest niepełnosprawnością, upośledzeniem lub ciężką, nieuleczalną chorobą (także po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia),
- rodzice dziecka, które wymaga kształcenia specjalnego,
- pracownik, który sprawuje opiekę nad niepełnosprawnym członkiem rodziny czy też inną bliską osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym.

5. Czy pracodawca musi się zgodzić na okazjonalne wykonywanie pracy zdalnej?

Okazjonalna praca zdalna (24 dni w roku) może być świadczona tylko na wniosek pracownika, jednak to pracodawca decyduje, czy ten wniosek uwzględni. Podobnie jak przy tradycyjnej pracy zdalnej pracodawca może wydać decyzję odmowną, jeżeli specyfika pracy na taką formę nie pozwala. Na przykład pracodawca może odmówić wyrażenia zgody ze względu na brak możliwości zapewnienia przez pracownika tożsamego zabezpieczenia danych jak w przedsiębiorstwie pracodawcy lub w sytuacji pracy projektowej w sieci wewnętrznej dostępnej ze względów ochrony danych wyłącznie w budynku pracodawcy. Niektóre prace, np. recepcjonisty czy pracownika ochrony bądź niektóre prace fizyczne, nie nadają się ponadto do wykonywania poza siedzibą przedsiębiorstwa pracodawcy lub jego klienta.

6. Jak umówić się na doraźną pracę zdalną w sytuacji, gdy w firmie nie ma regulaminu takiej pracy?

W takiej sytuacji należy podpisać z pracownikiem indywidualne porozumienie o pracy zdalnej. Należy w nim uwzględnić ryczałt za korzystanie z narzędzi, sprzętu oraz mediów, a także dołączyć oświadczenia pracownika w szczególności o tym, że posiada odpowiednie warunki lokalowe do wykonywania pracy zdalnej. Należy też pamiętać o poinformowaniu pracownika o zasadach BHP i o ryzyku zawodowym, w którym trzeba uwzględnić w szczególności wpływ pracy na jego kondycję wzroku, mięśni i kręgosłupa oraz na psychikę. Pracodawca powinien określić, jak będzie wyglądała ochrona danych osobowych przy pracy zdalnej, a obowiązkiem pracownika będzie zapewnienie tej ochrony. Zgodnie z art. 29 § 3 Kodeksu pracy należy podać ponadto jednostkę, w obrębie której pracownik świadczy pracę, a także podmiot odpowiedzialny i kontrolujący pracownika. Dodatkowe wymogi, które odnoszą się do sprzętu i wyposażenia miejsca pracy, określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.
Ciekawym przypadkiem jest sytuacja serwisantów, którzy często muszą pozostawać w gotowości, ale mogą oni nie otrzymać zgłoszenia czy też zlecenia. Wtedy zostają w domu, jednak nigdy nie wiadomo, ile dni w miesiącu taka sytuacja będzie miała miejsce. Pozostaje zatem otwarta interpretacja, czy takie oczekiwanie w gotowości w domu będzie uznane za pracę zdalną czy też nie. Jeśli bowiem część pracy serwisowej jest wykonywana w domu, oczywiście regulacje o pracy zdalnej będą miały zastosowanie.

7. Czy można dokonać zapisu w regulaminie pracy, który nakłada na pracowników obowiązek podjęcia w pierwszej kolejności okazjonalnej pracy zdalnej w wymiarze 24 dni?

Nie, nie można wymagać tego od pracowników, takie praktyki ponadto mogą być uznane za obejście przepisów prawa i unikanie kosztów związanych z pracą zdalną. W przypadku, gdy pracownik będzie świadczył pracę zdalną np. 52 dni w roku, to siłą rzeczy okazjonalna praca zdalna nie będzie na pewnym etapie dopuszczalna.

8. Jak kwestia okazjonalnej pracy zdalnej ma się do regulacji w Kodeksie pracy w odniesieniu do możliwości wykonywania jej całkowicie poza firmą?

Faktycznie, wcześniej zostały opisane szczegóły dotyczące uzgodnień co do pracy zdalnej okazjonalnej, która ustawowo wynosi do 24 dni. Z kolei na odrębnych zasadach, tj. na podstawie umowy o pracę zdalną może być ona wykonywana zdalnie w całości (także w części) w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Jeżeli chodzi o ustalenie treści umowy o pracę, przepisy przewidują dwa wyjścia:
1) ustalenie treści przy zawarciu umowy,
2) ustalenie treści już w trakcie zatrudnienia.
Podstawowe obowiązki pracodawcy obejmują:
- zaopatrzenie pracownika w sprzęt, narzędzia i materiały,
- zapewnienie instalacji i urządzeń technicznych, jak i pokrycie wszelkich kosztów z tym związanych, oraz pokrycie kosztów energii i usług telekomunikacyjnych,
- pokrycie innych kosztów uzgodnionych z pracownikiem,
- zapewnienie odpowiednich szkoleń i pomocy technicznej.

Jeżeli chodzi zaś o definicję pracy zdalnej okazjonalnej, brzmi ona następująco: praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Podstawową różnicą w porównaniu to tradycyjnej pracy zdalnej pracodawca nie ma obowiązku pokrycia kosztów przy świadczeniu przez pracownika pracy zdalnej okazjonalnej. Dlatego też zapis w regulaminie zobowiązujący pracownika do korzystania w pierwszej kolejności z trybu pracy zdalnej okazjonalnej jest niedopuszczalny i stanowi nieuczciwe obejście prawa.

9. Jak pracodawca może sprawdzić wiarygodność wniosku o pracę zdalną pracownika, który zajmuje się chorym bądź niepełnosprawnym członkiem rodziny czy też osobą najbliższą? Czy może on żądać przedłożenia dokumentów, a jeśli tak, to czy może on przechowywać te dokumenty w aktach pracownika?

Tak, pracodawca może żądać od pracownika następujących dokumentów: zaświadczenia o stanie zdrowia, orzeczenia o niepełnosprawności czy też o diagnozie ciężkiej nieuleczalnej choroby zagrażającej życiu albo zaświadczenia od lekarza, że dana osoba potrzebuje pomocy. Pracodawca ma obowiązek uwzględnienia następujących wniosków o wykonywanie pracy zdalnej:
1) rodzica dziecka z ciężkim upośledzeniem lub cierpiącego na chorobę nieuleczalną zagrażającą jego życiu,
2) rodzica dziecka:
- ze znacznym lub umiarkowanym udokumentowanym orzeczeniem o niepełnosprawności,
- z potrzebami kształcenia specjalnego oraz z potrzebami wczesnego kształcenia rozwoju,

3) kobiety w ciąży,
4) rodzica, który wychowuje dziecko, aż do osiągnięcia 4. roku życia,
5) pracownika, który zajmuje się niepełnosprawnym członkiem rodziny lub niepełnosprawną osobą najbliższą.
Pracodawca jednak może odmówić uwzględnienia powyższych wniosków, jeżeli specyfika pracy na to nie pozwala. O tym fakcie pracodawca informuje pracownika w ciągu 7 dni od daty złożenia wniosku. Przepisy nie zawierają informacji na temat udokumentowania powyższych uprawnień. Jednak na podstawie innych przepisów pracodawca może przetwarzać dane osobowe, gdy zgodę wyrazi pracownik, a także gdy przetwarzanie danych jest niezbędne do wykonywania pracowniczych obowiązków, o ile jest to zgodne z podstawowymi prawami pracownika.

10. Czy można przetwarzać dane zawarte w dokumentach dotyczących stanu zdrowia i niepełnosprawności na podstawie Kodeksu pracy?

Tak, pracodawca może przetwarzać informacje związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jednak nie musi przechowywać on kopii dokumentów, może poprzestać na dokonaniu stosownej notatki. Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik może wybrać dowolne miejsce świadczenia pracy zdalnej, jednak musi to każdorazowo uzgodnić z pracodawcą. Warunki umowy pracy zdalnej można ustalić przy zawarciu tej umowy albo już w trakcie zatrudnienia. Pracodawca może również polecić pracownikowi, aby ten świadczył pracę w formie zdalnej w następujących przypadkach:
1) gdy obowiązuje stan nadzwyczajny, stan epidemii bądź zagrożenia epidemicznego i w okresie 3 miesięcy po ich zakończeniu,
2) gdy z powodu siły wyższej pracodawca nie jest w stanie zapewnić warunków BHP – jednak pracownik musi złożyć pracodawcy (przed wydaniem przez niego polecenia) zapewnienie, że posiada on odpowiednie warunki do świadczenia pracy w trybie zdalnym.

11. Czy ryczałt dotyczący zwrotu kosztów można obliczyć proporcjonalnie do liczby dni przepracowanych w trybie zdalnym?

Tak, ryczałt ten może być naliczany proporcjonalnie do liczby dni pracy zdalnej. Pracodawca może wypłacić pracownikowi ryczałt, którego wysokość odpowiada rzeczywistym kosztom poniesionym przez pracownika podczas świadczenia pracy zdalnej. Ryczałt obejmuje koszty, takie jak: zużycie narzędzi i materiałów, koszty eksploatacji urządzeń technicznych, a także koszty zużycia energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych, w szczególności internetu. Kwota ryczałtu będzie różna dla pracowników świadczących pracę zdalną w innym wymiarze czasowym. Na przykład w porozumieniach indywidualnych można ustalić, że pracownicy wykonujący pracę wyłącznie w formie zdalnej otrzymają ryczałt w wyższej wysokości niż pracownicy świadczący pracę w trybie hybrydowym (np. 2 dni w tygodniu).

12. Czy jeśli pracownik wykorzystał już 24 dni okazjonalnej pracy zdalnej w roku i złoży wniosek o kolejne dni pracy zdalnej, to pracodawca musi go uwzględnić?

Sam wniosek o wykonywanie pracy zdalnej nie jest wiążący dla pracodawcy. Jeżeli pracownik wykorzysta swoje 24 dni okazjonalnej pracy zdalnej i poprosi o kolejne dni w tej formie, to pracodawca nie ma obowiązku pozytywnego rozpatrzenia wniosku.

13. Czy w regulaminie pracy zdalnej mogą istnieć zapisy odnoszące się do wykonywania umowy zlecenia w formie zdalnej?

Przepisy dotyczące wykonywania pracy w trybie zdalnym nie mają zastosowania do umów cywilnoprawnych (do takich umów należy m.in. umowa zlecenia). Zgodnie z Kodeksem pracy przepisy dotyczące pracy zdalnej mogą się odnosić do pracy nawiązanej na podstawie innego stosunku, takiego jak powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę.