CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

PORADNIK PRAWNY



PRACA ZDALNA

mediator Anna Jefimow-Czerwonka

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Zadanie współfinansowane ze środków budżetu
Powiatu Rybnickiego

Szanowni Państwo,

W czasie kryzysu związanego z panującą epidemią COVID-19 szczególna rola przypada organizacjom pozarządowym. Niezmiernie ważne jest nasze zaangażowanie i empatia wobec osób, które nie potrafią same poradzić sobie z zaistniałą sytuacją. W tym szczególnym czasie chcemy ułatwić dostęp do pomocy prawnej i obywatelskiej, albowiem zmian jest dużo i dotyczą wielu sfer życia, m.in. zdrowia, wymiaru sprawiedliwości, podatków, pracy, szkół i urzędów.

Aby sprostać tym wszystkim wyzwaniom uruchomiliśmy w ramach nieodpłatnej pomocy i edukacji prawnej internetową kampanię informacyjną #dogmapomoc. Codziennie na naszym profilu na Facebooku mogą Państwo uzyskać wiele istotnych informacji pomocnych w odnalezieniu się w tej trudnej sytuacji.

Pandemia koronawirusa zmieniła naszą rzeczywistość także w zakresie prawa pracy. Jedną z większych zmian jest wprowadzenie pracy zdalnej, czyli pracy wykonywanej poza miejscem jej stałego wykonywania. Pracę zdalną wprowadza się na polecenie pracodawcy. W niniejszym poradniku odpowiemy na szereg pytań związanych z możliwością stosowania pracy zdalnej przez pracodawców, w ramach profilaktyki przeciwdziałania COVID-19. Należy pamiętać, że przed wprowadzeniem pracy zdalnej pracodawca powinien ustalić, u których pracowników możliwe jest jej wykonywanie. W wielu przypadkach nie jest ona możliwa - dotyczy to np. sprzedawcy w sklepie, czy pracowników produkcji.

Nasz zespół to grupa profesjonalistów - radców prawnych, adwokatów, prawników, doradców obywatelskich, mediatorów, ekonomistów a zarazem ludzi aktywnych, zaangażowanych, odpowiedzialnych i empatycznych, otwartych oraz kreatywnych, którzy dostrzegają w tym trudnym okresie potrzebę niesienia pomocy.

W przypadku pytań oraz potrzeby uzyskania porady prawnej zachęcamy do korzystania z usług Punktów Nieodpłatnej Pomocy Prawnej oraz Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego prowadzonych przez nasze Stowarzyszenie, których wykaz znajduje się na stronie internetowej: **www.dogma.org.pl**



Dlaczego warto, jeśli to tylko możliwe stosować pracę zdalną?

Praca zdalna ma wiele zalet wśród których najistotniejszymi są:

- umożliwienie pracownikom wykonywanie pracy w sposób niezakłócony sytuacją epidemiczną;
- utrzymanie miejsc pracy na dotychczasowym poziomie oraz zachowanie ciągłości pracy dzięki czemu możliwe jest powstrzymanie ekonomicznych skutków pandemii;
- zmniejszenie ryzyka transmisji koronawirusa i rozprzestrzeniania się tej choroby zakaźnej poprzez ograniczenie kontaktów międzyludzkich w miejscu pracy. Zastosowanie możliwości świadczenia pracy zdalnej, którą pracownicy mogą wykonywać w domu lub innych uzgodnionych z pracodawcą miejscach zdecydowanie pomaga w zachowaniu koniecznego dystansu społecznego.



Czym jest praca zdalna?

Praca zdalna to pojęcie bardzo szerokie i oznacza nietypową i elastyczną formę wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy, czy też poza stałym miejscem dotychczasowego jej świadczenia, która może być wykonywana w różnej formie ale tylko przez określony czas. Oznacza to, że będzie to praca polegająca na wykonywaniu zadań powierzonych pracownikowi przez pracodawcę, rodzajowo tych samych, jakie określono w ramach zawartej przez pracownika i pracodawcę umowy o pracę, lecz wykonywanej w różnorodny sposób i poza miejscem dotychczasowego świadczenia pracy - najczęściej w domu pracownika.

Wykonywanie pracy zdalnej odbywa się przy użyciu różnych środków i metod, pod warunkiem, że pracownik będzie w stanie taką pracę świadczyć. Dodatkowo należy zaznaczyć, że wszystkie działania pracodawcy w zakresie powierzenia pracy zdalnej pracownikowi muszą

być związane z przeświadczeniem, że w ten sposób zostanie osiągnięty skutek w postaci zapobiegania szerzenia się pandemii.



Jakie przepisy regulują wykonywanie pracy zdalnej?

Zasady wykonywania pracy zdalnej zawarte są w art. 3 *ustawy o Szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciw-działaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* (Dz. U. 2020.374).

Należy wobec tego zauważyć, że przepisy regulujące pracę zdalną nie znajdują się w Kodeksie pracy. Z kolei w Kodeksie pracy zawarto inne możliwości elastycznego wykonywania pracy w postaci, np. telepracy, która choć jest rozwiązaniem zbliżonym do wykonywania pracy zdalnej, jednak zakres jej wykonywania sprowadza się do możliwości świadczenia pracy przy pomocy środków porozumiewania się na odległość (np. za pomocą komputera z dostępem do internetu oraz telefonu), natomiast praca zdalna obejmuje szereg innych możliwych do wykonywania zajęć bez ograniczania ich do prac typowo biurowych, jak ma to miejsce w telepracy.



Jakie rodzaje prac mogą być wykonywane w zakresie pracy zdalnej?

Możliwe są różne zajęcia, jakie dany pracownik w ramach zawartej umowy z pracodawcą może wykonywać poza stałym miejscem jej wykonywania. Tak naprawdę ograniczeniem są tylko możliwości wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, jak i techniczne dostosowanie miejsca wykonywania takiej pracy, które będzie znajdować się poza siedzibą pracodawcy. Należy jednak zauważyć, że zakres możliwych do wykonywania zajęć w ramach pracy zdalnej jest różnoro-

-dny, a obecna sytuacja epidemiczna spowodowała, że pracodawcy zaczęli poszukiwać różnorodnych rozwiązań, aby zapewnić ciągłość zatrudnienia i szeroką ofertę usług, która będzie odpowiedzią na aktualne zapotrzebowania klientów, które również w dobie pandemii uległy zmianie. Przykładem może być zakład szwalniczy, który w dobie epidemii dostosował swoją ofertę, proponując sprzedaż szytych przez zatrudnionych pracowników maseczek ochronnych. Pracodawca zorganizował pracę zdalną w ten sposób, że przekazał swoim pracownicom maszyny do szycia, które wykorzystywały one w swoich domach. Pracodawca za pomocą usług kurierskich dostarczał pracownikom materiały do szycia maseczek, jak również w odstępach kilku dni odbierał gotowe maseczki, przeznaczone na sprzedaż. W ten sposób zapewniony został dystans społeczny pomiędzy poszczególnymi pracownikami, którzy w miejscu pracy zajmowali wspólną powierzchnię, wobec czego niemożliwym było zachowanie odpowiedniego odstępu pomiędzy poszczególnymi stanowiskami pracy. Pracownicy nie utracili swoich miejsc pracy, a zakład pracy pomimo ograniczeń w jego funkcjonowaniu nie odczuł ekonomicznych skutków pandemii.

Innym przykładem mogą być porady medyczne udzielane przez lekarzy za pomocą telefonu. W podobny sposób zaczęły funkcjonować urzędy, które uruchomiły na szerszą skalę niż dotychczas zakres możliwości obsługi klientów w sposób zdalny za pomocą formularzy internetowych. Sami zaś pracownicy urzędów zostali podzieleni na zespoły zamiennie wykonujące pracę w siedzibie urzędu, jak i w sposób zdalny, poza miejscem pracy, wykorzystując do tego powierzony sprzęt elektroniczny.

Kolejnym przykładem może być sektor usług bankowych, sklepów internetowych czy różnorodnych usług, gdzie możliwym stało się oferowanie szeregu usług, które z dotychczasowej tradycyjnej stacjonarnej formy zostały przeniesione do obsługi w sieci wirtualnej. Pomimo pandemii i zamknięcia stacjonarnych punktów obsługi klientów, dotychczasowy zespół pracowników zaczął zajmować się zdalną obsługą klientów we własnych domach i w ten sposób utrzymując miejsca pracy jednocześnie dbano o stałą obsługę klientów.

Istnieje jednak szereg zajęć, których wykonywanie w sposób zdalny nie jest możliwe, do tej grupy można zaliczyć chociażby zawodowych kierowców, pielęgniarki czy też kurierów i listonoszów.



Czy pracodawca musi uzgodnić z pracownikiem wykonywanie pracy zdalnej?

Pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej bez jego zgody, jednak powinien brać pod uwagę umiejętności pracownika w zakresie możliwości wykonywania przez niego takiej pracy. Nie oznacza to jednak, że wymagana jest zgoda pracownika w tym zakresie, a ewentualna odmowa wykonywania pracy zdalnej musi być uwzględniona przez pracodawcę. Pracodawca polecając wykonywanie pracy zdalnej korzysta ze swoich uprawnień „władczych" co oznacza, że może wydawać pracownikowi polecenie wykonywania pracy zdalnej również bez jego zgody. Wynika to z treści art. 22 Kodeksu pracy, w którym wskazano, że pracownik podpisując umowę o pracę „zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem". Jedynym przypadkiem, w którym pracownik może odmówić wykonywania pracy zdalnej jest polecenie wykonywania zupełnie innego rodzaju pracy aniżeli ta, na której wykonywanie została zawarta umowa o pracę lub jeśli polecenie pracy zdalnej jest niezgodne z prawem, np. jest przejawem dyskryminacji pracownika.

Polecenie wykonywania pracy zdalnej nie może obejmować innego rodzaju pracy to znaczy takiego, który byłby sprzeczny z zawartą umową o pracę. Polecając wykonywanie pracy zdalnej pracodawca wykorzystując sytuację związaną z pandemią nie może przekształcać charakteru pracy umówionej z pracownikiem i w ten sposób zmieniać lub modyfikować w sposób pośredni zakresu obowiązków zawartych w umowie o pracę.



W jakiej formie pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej?

Polecenie wykonywania pracy zdalnej może być wydane pracownikowi w formie ustnej, pisemnej, poprzez wiadomość wysłaną SMS na telefon,

wiadomość mailową. Jeśli polecenie wykonywania pracy zdalnej pracodawca przekazał pracownikowi w formie ustnej dla pewności warto jest poprosić o wydanie takiego polecenia na piśmie.



Jakie konsekwencje mogą grozić pracownikowi za odmowę wykonania pracy zdalnej?

Odmowa wykonywania pracy zdalnej oznacza niewykonanie polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę. Konsekwencjami, jakie mogą grozić pracownikowi odmawiającemu wykonania pracy zdalnej wynikają z art. 108 Kodeksu pracy, a mogą nimi być: kara upomnienia lub nagany. Odmowa wykonywania pracy zdalnej może być również przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia.



Czy pracownik może sam wyjść z inicjatywą wykonywania pracy zdalnej?

Pracownik może zaproponować pracodawcy, że chciałby wykonywać z różnych względów pracę zdalną mogą to być, np. względy zdrowotne lub czasowa konieczność opieki nad dziećmi - jednak pracodawca nie będzie związany taką propozycją. Nie oznacza to jednak, że zgoda nie może przez pracodawcę być udzielona. Jeśli pracodawca będzie miał możliwości zorganizowania dla pracownika pracy zdalnej, powyższa zgoda może zostać udzielona, lecz nie oznacza to, że pracownik może żądać od pracodawcy skierowania go do pracy zdalnej.



Przez jaki czas może być wykonywana praca zdalna?

Praca zdalna powinna zostać powierzona pracownikowi na określony czas, który może być przez pracodawcę skracany lub wydłużany. Decyzja w tym względzie należy do pracodawcy, przy czym każdorazowo musi mieć ona swoje uzasadnienie w aktualnej sytuacji epidemicznej, co oznacza, że zmieniająca się dynamicznie sytuacja w danym regionie może mieć wpływ zarówno na wydłużanie, jak i skracanie okresu wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca może również bez zgody pracownika jednostronnie odwołać go z wykonywania pracy zdalnej i nakazać mu na powrót wykonywać pracę w dotych-czasowym stacjonarnym miejscu jej świadczenia.



Czy praca zdalna może zostać powierzona pracownikowi niezależnie od jego warunków mieszkaniowych?

Ustawa nie wprowadza żadnych wymogów, czy też ograniczeń, od których zależałoby, czy dane warunki mieszkaniowe są wskazaniem lub przeciwwskazaniem do wykonywania pracy zdalnej, tym bardziej, że pracodawca z reguły nie dysponuje taką wiedzą. Wobec czego przy poleceniu wykonywania pracy zdalnej pracodawca ocenia możliwości psychofizyczne pracownika, natomiast ocenie nie podlega miejsca zamieszkania pracownika. Jeśli okaże się, że z różnych względów warunki mieszkaniowe pracownika nie pozwalają mu na wykonywanie powierzonej przez pracodawcę pracy zdalnej warto, aby z tą informacją wystąpił do pracodawcy. Wykonywanie pracy zdalnej ma za zadanie głównie zapobiegać szerzeniu się pandemii, co nie oznacza, że bezwzględnie ma być wykonywana w domu pracownika. Może okazać się, że pracodawca dysponuje jakimś lokalem, w którym z zachowaniem

dystansu społecznego możliwe będzie wykonywanie pracy zdalnej.

Innym wyjściem może być zaproponowanie pracy zdalnej w sposób naprzemienny, co oznacza, że część pracowników na zamianę będzie wykonywała pracę w dotychczasowym miejscu zatrudnienia naprzemiennie z okresem wykonywania pracy w domu lub innym wyznaczonym przez pracodawcę lokalu znajdującym się w tej samej odległości, co dotychczasowe miejsce świadczenia pracy. Z pewnością o wszelakich problemach warto rozmawiać i wspólnie z pracodawcą poszukiwać rozwiązań, co jest niezmiernie ważne w zaistniałej sytuacji epidemicznej, która jest sytuacją obciążającą i stresującą zarówno dla przełożonych jak i pracowników.



Na jakim sprzęcie pracownik ma wykonywać pracę zdalną?

Pracodawca nie może pracownikowi polecić wykonywania pracy zdalnej bez zapewnienia mu odpowiednich i niezbędnych do tego narzędzi pracy. Nie można nakazać pracownikowi, aby wykorzystywał do tego celu swój prywatny sprzęt. Koszty pracy zawsze obciążają pracodawcę i nie może on zlecając pracę zdalną przerzucać ich na pracownika. Możliwe jest jednak, że za dodatkowym wynagrodzeniem ustalonym w osobnej umowie pracownik do pracy zdalnej będzie wykorzystywał swój prywatny sprzęt, jednak na takie rozwiązanie musi być wyrażona obopólna zgoda pracodawcy, jak i pracownika. Pracownik nie może być zmuszony do korzystania ze swojego prywatnego sprzętu do wykonywania pracy zdalnej.



Czy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania tajemnicy służbowej wykonując pracę poza stałym miejscem jej świadczenia np. w domu?

Zmiana miejsca wykonywania pracy nie wpływa na obowiązek zachowania przez pracownika tajemnicy służbowej, również jeśli praca wykonywana jest w domu pracownika. Obowiązek przestrzegania zasad ochrony danych osobowych, tajemnicy zawodowej i zachowania w tajemnicy innych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na stratę, obowiązuje również pracownika wykonującego pracę zdalną. Należy pamiętać także o odpowiednim zachowaniu bezpieczeństwa w zakresie zabezpieczenia powierzonej przez pracodawcę dokumentacji i ochrony jej przed zniszczeniem, np. przez zwierzęta domowe, czy dostępem do nich innych osób trzecich.



W jaki sposób pracownik potwierdza wykonywanie pracy zdalnej?

Pracodawca musi uzgodnić z pracownikiem sposób potwierdzania jego obecności w pracy. Jeśli pracodawca skierował pracownika do wykonywania pracy zdalnej, należy uzgodnić sposób weryfikacji wykonywania pracy zdalnej, ponieważ trudno wyobrazić sobie, że pracownik będzie stawiał się w miejscu pracy tylko i wyłącznie w celu podpisania listy obecności. W zakresie rejestracji czasu pracy pracownika możliwe jest zastosowanie kilku rozwiązań, np. w postaci telefonu do przełożonego wykonywanego w określonych porach, które będą początkiem i zakończeniem pracy. Innym rozwiązaniem może być informowanie o rozpoczęciu i zakończeniu pracy przez wysłanie wiadomości SMS, wiadomości mailowej, nakazanie pracownikowi prowadzenia rejestru wykonywanych zadań w postaci papierowej dostarczanej co jakiś czas pracodawcy. Pracodawca może również do

rejestracji czasu pracy wykorzystywać różnego rodzaju oprogramowanie, jeśli praca zdalna wykonywana jest za pomocą komputera (laptopa).



Czy pracodawca może kontrolować pracownika w miejscu wykonywania przez niego pracy zdalnej, np. w mieszkaniu pracownika?

Pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę pracy zdalnej również w mieszkaniu pracownika, jeśli praca w tym miejscu jest przez pracownika wykonywana. Kontrola może obejmować:

- sposób wykonywania pracy,
- inwentaryzację i przegląd powierzonego pracownikowi sprzętu, jego naprawy i konserwacji,
- sprawdzenie przestrzegania przez pracownika zasad BHP.

Pracodawca zobowiązany jest jednak do dostosowania sposobu przeprowadzenia kontroli do miejsca i charakteru wykonywanej pracy zdalnej. Wykonywanie przez pracodawcę czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika, jego rodziny ani utrudniać pozostałym domownikom korzystania z pomieszczeń domowych zgodnie z ich przeznaczeniem.



Czy z powodu wykonywania pracy zdalnej zmienia się czas pracy i wynagrodzenie?

Wykonywanie pracy zdalnej nie zmienia ogólnych przepisów ochronnych czasu pracy, jak i kwestii wynagrodzenia. Z tytułu wykonywania pracy zdalnej pracownikowi nie przysługuje również żadne dodatkowe wynagrodzenie, natomiast zachowuje on prawo do dotychczasowego wynagrodzenia wraz z dodatkami określonymi w umowie o pracę czy też w regulaminie wynagradzania. Niezmienny jest

również czas pracy pracownika zdalnego. Pracownik zdalny wykonuje pracę zgodnie z obowiązującym go harmonogramem z zachowaniem norm czasu pracy określonych w kodeksie pracy.



Jakie są wady i zalety pracy zdalnej?

Pierwszy okres pandemii i związany z nim czas wykonywania pracy zdalnej spowodował, że z tej perspektywy można ocenić pozytywne i negatywne aspekty pracy zdalnej, tym bardziej że jak zapowiada ustawodawca, zapisy o pracy zdalnej mają niebawem znaleźć się również w Kodeksie pracy, jako element poszerzenia możliwości elastycznego świadczenia pracy, do której wykonywania pracownik będzie mógł być skierowany nie tylko w dobie pandemii.

W zakresie pracy zdalnej niewątpliwą zaletą jest możliwość jej wykonywania na miejscu we własnym mieszkaniu bez konieczności przemieszczania się do wskazanego przez pracodawcę miejsca jej wykonywania. Praca zdalna daje możliwość łączenia życia prywatnego, np. opieki nad dziećmi z wykonywaniem pracy. Pracownik zyskuje tym samym większą szansę na utrzymanie pracy, jeśli zachodzi konieczność sprawowania opieki nad dziećmi lub innym członkiem rodziny.

W zakresie wad pracy zdalnej wskazywano brak miejsca w przestrzeni domowej do zorganizowania sobie we właściwy sposób miejsca pracy, wyobcowanie oraz trudności w rozdzieleniu czasu pracy od czasu życia prywatnego.

Stowarzyszenie Na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego „DOGMA” jest jedną z wiodących organizacji pozarządowych, która od 16 lat realizuje szereg inicjatyw obywatelskich nakierowanych na poszerzenie świadomości prawnej społeczeństwa oraz dostępu do bezpłatnych porad prawnych i obywatelskich.

Od 2016 roku Stowarzyszenie realizuje zadania wynikające z ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej. W ciągu 4 lat udzielono ponad 30 tys. porad osobom znajdującym się w kryzysowych sytuacjach życiowych, zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz niejednokrotnie pozbawionym środków finansowych na skorzystanie z profesjonalnej pomocy prawnej na rynku usług prawniczych. Obecnie w ramach statutowej działalności Stowarzyszenie współpracuje z ponad 60 prawnikami, radcami prawnimi, adwokatami, doradcami obywatelskimi oraz mediatorami, specjalizującymi się w różnych dziedzinach prawa.

W roku 2020 pełnimy dyżury w 46 Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Obywatelskiej na terenie województwa śląskiego i mało-polskiego.

Wykaz punktów znajduje się na: **www.dogma.org.pl**

Masz pytania, wątpliwości?
Obawiasz się o swoje prawa?
Skontaktuj się z nami!

CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc

PUBLIKACJA WYDANA PRZEZ:

Stowarzyszenie Na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego "DOGMA"

40-074 Katowice, ul. Raciborska 48 lok. 2
tel. 32 557 51 83
tel. 514 797 671
e-mail: stowarzyszeniedogma@gmail.com
www.dogma.org.pl
NIP: 634-25-05-321 REGON: 278130684 KRS: 0000175368

MINISTERSTWO SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Zadanie współfinansowane ze środków budżetu Powiatu Rybnickiego