



Praca zdalna w kodeksie pracy

Z początkiem kwietnia 2023 r. weszły w życie nowe przepisy Kodeksu Pracy, w pełni regulujące kwestię pracy zdalnej. Nowe uregulowania zastąpiły te, dotyczące pojęcia telepracy, by od podstaw zbudować szerszą regulację pracy zdalnej. Dotychczasowe pojęcie telepracy, zostało zastąpione pojęciem pracy zdalnej, którą art. 6718 kodeksu pracy określa jako pracę wykonywaną całkowicie lub częściowo 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.

Pracę zdalną można wprowadzić już przy zawieraniu umowy o pracę, uzgadniając, że pracownik ma pracować zdalnie, a w celu zamiany jej na pracę stacjonarną niezbędne jest porozumienie pracownika i pracodawcy lub wypowiedzenie warunków pracy na zasadach ogólnych. Pracę zdalną można też wprowadzić w trakcie trwania zatrudnienia za pomocą uzgodnienia dokonanego z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. W wyjątkowych sytuacjach, praca zdalna może zostać wprowadzona na podstawie polecenia pracodawcy, ale tylko w przypadku, gdy pracownik jeszcze przed wydaniem polecenia złożył oświadczenie na piśmie lub elektronicznie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Do wyjątkowych sytuacji należą:

- 1) okres obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz okres 3 miesięcy po ich odwołaniu,
- 2) okres, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej – np. powódź, pożar.

Polecenie pracodawcy w kwestii wykonywania pracy zdalnej może zostać cofnięte w każdym czasie z co najmniej dwudniowym wyprzedzeniem. Cofnięcie polecenia nastąpi natychmiast, jeśli warunki techniczne lub lokalowe pracownika zmieniają się w taki sposób, że wykonywanie przez niego pracy zdalnej nie będzie już możliwe.

Zmiana pracy stacjonarnej na zdalną może również wystąpić z inicjatywy pracownika. Kodeks pracy szczegółowo określa pracowników, którzy mogą wystąpić z takim wnioskiem. Są to m.in. pracownice w ciąży, pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, czy pracownicy sprawujący opiekę nad członkiem najbliższej rodziny lub domownikiem, posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności. Pracodawca może odmówić pracownikowi zezwolenia

na pracę zdalną tylko wtedy, gdy wykonywanie pracy w tej formie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy. Pracodawca powinien przekazać pracownikowi wiadomość o odmowie zezwolenia na pracę zdalną w terminie 7 dni od złożenia wniosku przez pracownika. Odmawiając zgody, pracodawca powinien podać przyczynę swojej decyzji.

Jeśli praca zdalna została wprowadzona już w trakcie trwania zatrudnienia, zarówno pracownik jak i pracodawca mają prawo wystąpić z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania przez pracownika pracy w takiej formie i o przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Termin powrotu pracownika do pracy stacjonarnej strony ustalają wspólnie, jednak nie może on być dłuższy niż 30 dni.

Kodeks określa też rodzaje pracy, których wykonywanie w formie zdalnej nie może mieć miejsca, z uwagi chociażby na bezpieczeństwo pracownika. Są to prace szczególnie niebezpieczne, prace, w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych, prace z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach bhp, prace związane ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy oraz prace powodujące intensywne brudzenie.

W związku z powierzeniem przez pracodawcę pracownikowi wykonywania pracy w formie zdalnej, ma on z tego powodu pewne konkretnie określone obowiązki. Musi on zapewnić pracownikowi materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, a także instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, czy nawet pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Musi też zapewnić pracownikowi niezbędne szkolenia i pomoc techniczną oraz umożliwić pracownikowi przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, dostępnych dla innych pracowników. Co ważne, pracodawca ma prawo do skontrolowania pracownika, ale odbywa się to tylko w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach jego pracy. Wynika to z tego, że pracodawca nie może naruszać prywatności pracownika oraz innych osób, w tym jego domowników.

W ostatnich latach praca zdalna znalazła wielu zwolenników zarówno pośród pracowników, jak i pracodawców. Pracodawcy widzą w niej korzyści takie jak możliwość współpracy ze specjalistami mieszkającymi poza siedzibą firmy, a także brak konieczności organizowania pracownikowi stacjonarnego miejsca pracy w firmie. Z kolei pracownicy mogą cieszyć się pracą w zaciszu własnego domu. Śmiało można założyć, że praca zdalna to przyszłość rynku pracy.

Podstawa prawna: Kodeks Pracy.

Artykuł powstał w ramach realizowanego przez Stowarzyszenie CIVIS SUM zadania publicznego pt.: „Prowadzenie punktu nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, nieodpłatnej mediacji oraz realizacja zadań z zakresu edukacji prawnej w powiecie słubickim w 2023 r” finansowanego ze środków przekazanych przez Powiat Słubicki.