



OBOWIĄZKI PRACODAWCY PRZY WDROŻENIU PRACY ZDALNEJ

wprowadzone ustawą z dnia 01 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw, która wchodzi w życie w dniu 07-04-2023 roku
(ustawa zwana dalej: „nowelizacją”)

LISTA OBOWIĄZKÓW:

- | |
|--|
| 1. Obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej w przypadkach wskazanych w ustawie |
| 2. Obowiązek określenia zasad pracy zdalnej; |
| 3. Obowiązek zapewnienia pracownikowi warunków technicznych do wykonywania pracy zdalnej; |
| 4. Obowiązek określenia procedur ochrony danych osobowych; |
| 5. Kontrola pracownika wykonującego pracę zdalną; |
| 6. Obowiązek równego traktowania i braku dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną; |
| 7. Obowiązek umożliwienia pracownikowi przebywania na terenie zakładu pracy i korzystania ze sprzętu; |
| 8. Obowiązek sporządzenia ocen ryzyka zawodowego z uwzględnieniem pracy zdalnej. |

Na czym polegają obowiązki pracodawcy?

Ad. 1 – uwzględnienie wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej w przypadkach wskazanych w ustawie

Wprowadzony nowelizacją art. 67¹⁹ § 6 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek uwzględnienia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej:

- a) Pracownicy w ciąży;
- b) Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- c) Pracownika sprawującego opiekę nad członkiem najbliższej rodziny/ inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności lub znacznym stopniu niepełnosprawności;

Dodatkowo pracodawca na podstawie art. 67¹⁹ § 6 Kodeksu pracy w związku z art. 142¹ §1 pkt 2-3 Kodeksu pracy jest obowiązany uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej:

- a) Pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329)¹;
- b) Pracownika-rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- c) Pracownika-rodzica dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1079).

¹ Ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, o których mowa w ust. 2 pkt 2–4, stwierdza w zaświadczeniu lekarz ubezpieczenia zdrowotnego, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, posiadający specjalizację II stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie: położnictwa i ginekologii, perinatologii, neonatologii, neurologii dziecięcej, kardiologii dziecięcej lub chirurgii dziecięcej.

UWAGA!

Pracodawca może jednak nie uwzględnić wniosku w/w pracowników, gdy wykonywanie przez nich pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy.

Przykład dozwolonego nie uwzględnienia wniosku ze względu na organizację pracy:

pracownik, który złożył wniosek o wykonywanie pracy zdalnej jest jedyną osobą pracującą w biurze, a co za tym idzie odbiera korespondencję przychodzącą, wysyła korespondencję wychodzącą, zajmuje się obsługą klientów, którzy przyszli do biura. Pracodawca jest uprawniony do nie uwzględnienia wniosku pracownika, o wykonywanie pracy zdalnej, o ile powyższych obowiązków nie może faktycznie powierzyć innym osobom

Przykłady nie uwzględnienia wniosku ze względu na rodzaj pracy:

Wszystkie profesje, które wiążą się z wykonywaniem pracy w danym miejscu tj. kierowcy, kucharze, pracownicy budowlani, sprzedawcy w sklepach stacjonarnych.

UWAGA!

Jeżeli pracodawca zdecyduje się na odmowę uwzględnienia wniosku, jest zobowiązany do poinformowania pracownika o przyczynie odmowy w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Ad. 2 – Obowiązek określenia zasad pracy zdalnej

Pracodawca ma obowiązek określenia zasad wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ Kodeksu pracy). .

Oznacza to, że zasady należy określić na podstawie:

1. **POROZUMIENIA** zawartego pomiędzy pracodawcą a działającą zakładową organizacją związkową (forma dwustronna);
 - a) W przypadku gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa to porozumienie należy określić między pracodawcą, a tymi organizacjami;
 - b) Jeżeli nie jest możliwe ustalenie treści porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi to treść porozumienia uzgadnia się z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi², (przypis) z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy;
2. **REGULAMINU** (forma jednostronna, narzucona przez pracodawcę)
 - a) Jeżeli w terminie 30 dni od przedstawienia projektu porozumienia z organizacjami związkowymi do tegoż porozumienia nie dojdzie; (pracodawca uwzględnia projekt porozumienia w regulaminie);
 - b) Po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe);
3. **POLECENIA** skierowanym do pracownika o wykonywanie pracy zdalnej (jednostronne narzucone przez pracodawcę) – jeżeli nie doszło do zawarcia porozumienia oraz regulaminu.

² Za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria: zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących pracownikami (z zastrzeżeniem ust. 3 ustawy), działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej (art. 6 ust. 2 ustawy).

PRAKTYCZNA WSKAZÓWKA:

Jeżeli u danego pracodawcy nie działa organizacja związkowa, albo nie dojdzie do podpisania z nią stosownego porozumienia, najwygodniejszą formą dla pracodawcy jest sporządzenie regulaminu, w którym określi on zasady wykonywania pracy zdalnej.

Wówczas uniknie on każdorazowego wskazywania zasad wykonywania pracy zdalnej przy wydawaniu polecenia

Co powinno uwzględniać porozumienie / regulamin w sprawie wykonywania pracy zdalnej?

grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną

zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z pracą zdalną

zasady porozumiewania się pracodawcy z pracownikiem wykonującym pracę zdalną, w tym potwierdzenia obecności na stanowisku pracy

zasady kontroli pracy pracownika, w tym kontroli przepisów BHP

zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych

zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy

Kiedy praca zdalna jest niedopuszczalna?

Należy pamiętać, że zgodnie z art. 67³¹ § 4 **praca zdalna nie obejmuje** prac:

- a) szczególnie niebezpiecznych
- b) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;

- c) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy³;
- d) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- e) powodujących intensywne brudzenie.

³ Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz.U. z dnia 18 stycznia 2005 r.)

§ 1. 1) czynnik chemiczny - każdy pierwiastek lub związek chemiczny, w postaci własnej lub w mieszaninie, w stanie, w jakim występuje w przyrodzie, lub w stanie, w jakim jest wytwarzany, stosowany lub uwalniany w środowisku pracy, w tym podczas usuwania go w postaci odpadów, w trakcie każdej pracy, niezależnie od faktu, czy jest albo nie jest wytwarzany celowo lub jest albo nie jest wprowadzany do obrotu;

2) czynnik chemiczny stwarzający zagrożenie:

a) czynnik chemiczny, który spełnia kryteria klasyfikacji zawarte w którejkolwiek z klas zagrożeń fizycznych lub zagrożeń dla zdrowia człowieka określonych w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, s. 1, z późn. zm.), bez względu na to, czy został zaklasyfikowany,

b) czynnik chemiczny, który nie spełnia kryteriów klasyfikacji, o których mowa w lit. a, który z uwagi na swoje właściwości fizykochemiczne lub oddziaływanie na człowieka oraz sposób, w jaki jest stosowany lub obecny w miejscu pracy, może stwarzać ryzyko dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników; przez pojęcie to należy rozumieć także każdy czynnik chemiczny oraz pył, dla którego ustalono wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;

Ad. 3 – Obowiązek zapewnienia pracownikowi warunków technicznych do wykonywania pracy zdalnej

Wprowadzony nowelizacją art. 67²⁴ § 1 Kodeksu pracy stanowi, że pracodawca musi zapewnić pracownikowi materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej.

Z całą pewnością **wiąże się to ze specyfiką wykonywanego zawodu**. Niezbędnym narzędziem może być komputer, monitor, telefon komórkowy czy nawet samochód, ale również inny sprzęt specjalistyczny, który jest niezbędny do wykonywania danego rodzaju pracy. Ważne jest, aby zapewniając sprzęt mieć na uwadze **zasady równego traktowania** oraz **braku dyskryminacji**.

Co ważne, pracodawca zobligowany jest do **zapewnienia instalacji, serwisu czy konserwacji** przekazanych pracownikowi narzędzi pracy **bądź pokrycia kosztów** związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętów.

Dodatkowo pracodawca musi zapewnić każdemu pracownikowi **szkolenia oraz pomoc techniczną** do wykonywania pracy zdalnej. Szkolenia te mogą dotyczyć każdego aspektu wykorzystywania sprzętu do pracy zdalnej – zarówno podstawowych funkcji maszyn bądź urządzeń jak i reagowania w sytuacjach awarii.

UWAGA!

Pracodawca decydując się na wdrożenie pracy zdalnej nie może pozostawić zatem pracownika „samemu sobie” . To pracodawca przekazuje pracownikowi odpowiedni sprzęt i musi zadbać to, aby ten sprzęt był gotowy do użycia, a pracownik posiadał podstawową wiedzę na temat jego użytkowania.

Ma to na celu zwiększenie efektywności pracy pracownika, ale również stworzenie mu komfortowych warunków do pracy bez nadmiernego stresu.

Czy pracownik może korzystać z własnego sprzętu?

Tak, ale tylko po ustaleniu warunków korzystania z tego sprzętu z pracodawcą (art. 67²⁴ § 2 Kodeksu pracy).

Sprzęt pracownika musi spełniać wymogi bezpiecznych i higienicznych warunki pracy, w szczególności zabezpieczać pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy oraz uwzględniać zasady ergonomii. **To na pracodawcy spoczywa obowiązek zweryfikowania czy prywatny sprzęt pracownika spełnia wymogi do wykonywania pracy zdalnej zgodnie z zasadami BHP.**

PRAKTYCZNA WSKAZÓWKA:

Obowiązku zapewnienia niezbędnych materiałów i narzędzi nie można jednak rozumieć zbyt szeroko.

W przypadku, gdy pracownik pracując stacjonarnie wykorzystywał swój prywatny sprzęt do wykonywania pracy, a więc ma możliwość wykonywania pracy zdalnej, pracodawca nie jest zobowiązany do kupna i przekazania mu nowego sprzętu.

Zgodnie z nowelizacją, jeżeli pracownik wykorzystuje swój prywatny sprzęt do wykonywania pracy zdalnej, należy mu się z tego tytułu **ekwiwalent pieniężny / wynagrodzenie ryczałtowe** w wysokości ustalonej przez pracodawcę.

Ad. 4 – Obowiązek określenia procedur ochrony danych osobowych przy wykonywaniu pracy zdalnej.

Pracodawca jest zobowiązany do określenia konkretnych procedur mających na celu ochronę danych osobowych przy wykonywaniu pracy zdalnej (art. 67²⁶ § 1 Kodeksu pracy). Dotyczy to **wszystkich przetwarzanych danych w ramach pracy zdalnej**. Niezbędnym minimum jest z pewnością określenie dostępu do sprzętu służbowego, zabezpieczenie tego sprzętu oraz sposób jego przechowywania.

Nowelizacja również nakłada na pracodawcę obowiązek **przeprowadzania instruktaży i szkoleń pracowników z procedur ochrony danych osobowych** przy wykonywaniu pracy zdalnej. Ustawodawca jednak nie dookreślił w jaki sposób bądź przez kogo takie szkolenia miałyby być prowadzone. W tym zakresie należałoby poczekać na akty wykonawcze do ustawy, bądź wytyczne wskazane w komentarzu doktryny prawniczej.

Ad. 5 - Kontrola pracownika

W myśl art. 67²⁸ Kodeksu pracy wprowadzonego nowelizacją, pracodawca ma możliwość kontroli:

wykonywania pracy zdalnej
przez pracownika

spełnienia przez
pracownika warunków
bezpieczeństwa i higieny
pracy przy wykonywaniu
pracy zdalnej

przestrzegania wymogów w
zakresie bezpieczeństwa i
ochrony informacji, tym
procedur ochrony danych
osobowych

Pracodawca nie ma jednak pełnej swobody w swoich uprawnieniach kontrolnych. Kontrola ta ma być przeprowadzona **w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywanej przez niego pracy oraz w godzinach jego pracy.**

To pracodawca jest zobowiązany do dostosowania sposobu przeprowadzenia kontroli do miejsca i rodzaju wykonywanej pracy zdalnej. **Żadne z podjętych przez pracodawcę czynności nie mogą naruszać prywatności pracownika i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.**

Jakie mogą być skutki przeprowadzonej kontroli?

Jeżeli efektem kontroli będzie wykazanie uchybień pracownika, o których mowa powyżej, pracodawca jest uprawniony do zobowiązania pracownika do ich usunięcia (warto wyznaczyć konkretny termin), bądź też **cofnie zgodę na wykonywanie pracy zdalnej.**

PRAKTYCZNA WSKAZÓWKA:

Możliwość przeprowadzania kontroli przez pracodawcę oraz warunki jej przeprowadzania warto określić już w porozumieniu / regulaminie wykonywania pracy zdalnej.

Dopuszczalną kontrolą pracownika wydaje się niezapowiedziane połączenie się z nim przez kamerkę internetową (w godzinach pracy) lub telefon służbowy.

Skutkiem cofnięcia zgody jest obowiązek stawiennictwa pracownika w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Co istotne, ustawodawca powyższe rozwiązania traktuje alternatywnie i pozostawia je do uznania pracodawcy. **Nie ma bowiem obowiązku wezwania pracownika do usunięcia uchybień przed cofnięciem zgody na wykonywanie pracy zdalnej.** Odnosząc się natomiast do praktyki wydaje się być zasadne zastosowanie jednego, bądź też drugiego rozwiązania stosownie do wagi uchybień oraz tego czy praca zdalna może być dalej bezpiecznie wykonywana przez danego pracownika.

Ad. 6 – Obowiązek równego traktowania i braku dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną

Wprowadzony nowelizacją art. 67²⁹ § 1 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek równego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników wykonujących pracę zdalną.

Ustawodawca odnosi się również do zakazu stosowania jakiejkolwiek dyskryminacji z powodu wykonywania pracy zdalnej (. 67²⁹ § 2 Kodeksu pracy).

Ad. 7 - Obowiązek umożliwienia pracownikowi przebywania na terenie zakładu pracy i korzystania ze sprzętu

Jeżeli pracownik wykonuje pracę zdalną, **pracodawca nie może uniemożliwić pracownikowi przebywanie na terenie zakładu pracy**. Pracownik wykonujący pracę zdalną może przebywać na terenie zakładu pracy, kontaktować się z innymi pracownikami oraz korzystać z pomieszczeń i urządzeń, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników (art. 67³⁰ Kodeksu pracy).

UWAGA!

Pracownik wykonujący swoją pracę w trybie zdalnym musi być traktowany dokładnie tak samo jak pracownik wykonujący tę samą pracę w trybie stacjonarnym, co wiąże się z zasadą równego traktowania pracowników wykonujących pracę zdalną.

To pracodawca jest zobowiązany do stworzenia takiej struktury aby korzystanie ze wszelkich praw pracowniczych było w pełni możliwe niezależnie od miejsca/ sposobu wykonywanej pracy.

Ad. 8 – Obowiązek sporządzenia oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem pracy zdalnej

Nowelizacja nałożyła na pracodawcę obowiązek opracowania informacji dotyczącej ryzyka zawodowego przy wykonywaniu pracy zdalnej (Art. 67³¹ § 5 Kodeksu pracy).

Przy opracowaniu tejże informacji pracodawca powinien w szczególności uwzględnić wpływ pracy zdalnej na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne. Informacja powinna zawierać:

zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii

zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej

czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej

zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia

Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. **Zaleca się sporządzenie tej oceny z pomocą specjalisty z zakresu BHP.**

UWAGA!

Pracodawca może dopuścić pracownika do wykonywania pracy zdalnej jedynie wtedy, gdy ten złoży oświadczenie w postaci papierowej bądź elektronicznej, zawierające potwierdzenie, że na stanowisku pracy są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 67³¹ § 7 Kodeksu pracy).

INTERNETOWY SKLEP Z DOKUMENTAMI

Jeżeli nie wiesz jak powinno wyglądać powyższe oświadczenie pracownika lub masz problem ze sporządzeniem regulaminu wykonywania pracy zdalnej oraz innych dokumentów potrzebnych przy wdrożeniu pracy zdalnej do Twojego przedsiębiorstwa, zajrzyj na stronę <https://kancelaria-pomykala.pl/sklep/> i wybierz zakładkę „sklep z dokumentami” . Znajdziesz tam pakiety dokumentów, które łatwo i szybko dostosujesz do swoich potrzeb, a wolny czas spożytkujesz na przyjemności !

