

PRACA ZDALNA

**Praktyczny przewodnik
po nowych przepisach**

Adrian Prusik

PRACA ZDALNA

Praktyczny przewodnik
po nowych przepisach

Adrian Prusik

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 marca 2023 r.

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Katarzyna Gierłowska

Opracowanie redakcyjne
Anna Kunz

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegając przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2023

ISBN 978-83-8328-472-9

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	13
Wstęp	15
Rozdział I	
Istota pracy zdalnej (art. 67¹⁸)	19
1. Praca zdalna a telepraca	19
2. Kodeksowa definicja pracy zdalnej	20
2.1. Miejsce pracy zdalnej wskazywane przez pracownika	21
2.2. „Każdorazowe” uzgodnienie miejsca pracy zdalnej z pracodawcą	22
2.3. Praca zdalna jako praca z przestrzeni prywatnej	25
2.4. Praca zdalna częściowa lub całkowita – zarządzanie miejscem pracy	29
2.5. Praca zdalna, w szczególności z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość	30
3. Praca zdalna w ustawie covidowej	31
4. Problem „pierwszego dnia”, czyli formalne wymogi dotyczące wdrożenia kodeksowej pracy zdalnej a uchylenie podstaw z ustawy covidowej	32
5. Praca zdalna dla pozaumownych stosunków pracy	35
Rozdział II	
Wdrożenie pracy zdalnej	37
1. Tryby wdrożenia pracy zdalnej	37
2. Uzgodnienie indywidualne z pracownikiem	39

2.1. Porównanie z dotychczasowymi przepisami o telepracy.....	39
2.2. Uzgodnienie pracy zdalnej „przy zawieraniu umowy o pracę”	41
2.3. Uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia	44
2.4. Czynności związane z uzgodnieniem pracy zdalnej....	47
2.4.1. Uzgodnienie miejsca wykonywania pracy zdalnej	48
2.4.2. Ustalenie wymiaru pracy zdalnej – całkowicie lub częściowo	53
2.4.3. Określenie szczególnych warunków pracy zdalnej (np. sposobu potwierdzania obecności, zgłaszania nieobecności) i związanych z kontrolą pracy.....	56
2.4.4. Sporządzenie oceny ryzyka przez pracodawcę, zapoznanie z tą oceną pracownika, a także udokumentowane potwierdzenie przez pracownika zaznajomienia się z oceną ryzyka oraz potwierdzenie, że miejsce pracy zdalnej pozwala na pracę zgodnie z zasadami bezpiecznej i higienicznej pracy	57
2.5. Miejsce pracy zdalnej jako istotny element umowy o pracę (miejsce wykonywania pracy – art. 29 § 1 pkt 2 k.p.)	62
2.5.1. Pojęcie miejsca pracy zdalnej.....	62
2.5.2. Analiza dotychczasowej praktyki określania miejsca wykonywania pracy	67
2.5.3. Praca zdalna hybrydowa a umowne miejsce pracy	69
2.5.4. Czy można zrezygnować z określenia miejsca pracy w umowie o pracę?	71
2.6. Następcze zmiany w zakresie miejsca pracy zdalnej	72
3. Wyjątki od konsensualnego uzgodnienia pracy zdalnej....	75
3.1. Praca zdalna na polecenie pracodawcy	75
3.1.1. Warunki wydawania poleceń pracownikom	76

3.1.2. Przesłanki umożliwiające wydanie polecenia pracy zdalnej	78
3.1.3. Posiadanie warunków lokalowych i technicznych przez pracownika	81
3.1.4. Polecenie pracy zdalnej a wskazywanie miejsca wykonywania pracy.....	86
3.1.5. Praca zdalna na polecenie a umowa o pracę	86
3.1.6. Inne wymogi co do polecenia pracy zdalnej	87
3.1.7. Polecenie pracy zdalnej a obowiązki w zakresie BHP	91
3.1.8. Polecenie pracy zdalnej – podsumowanie	93
3.1.9. Odpowiedzialność pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie polecenia pracy zdalnej	94
3.2. Obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o skierowanie do pracy zdalnej	96
4. Okazjonalna praca zdalna	104

Rozdział III

Porozumienie lub regulamin pracy zdalnej	109
1. Regulacja kodeksowa	109
2. Porozumienie w sprawie warunków pracy zdalnej.....	112
3. Regulamin wykonywania pracy zdalnej.....	116
4. Zmiana porozumienia lub regulaminu	120
5. Treść porozumienia i regulaminu	127
5.1. Grupa lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną.....	128
5.2. Zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów pracy zdalnej albo ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu	130
5.3. Zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy.....	133
5.4. Zasady kontroli wykonywania pracy; zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	135

5.5. Zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych	136
5.6. Zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych	138
6. Ustalanie warunków pracy zdalnej w poleceniu lub uzgodnieniu indywidualnym z pracownikiem	139

Rozdział IV

Kontrola pracownika w warunkach pracy zdalnej, prawo do prywatności oraz monitoring pracowników	141
1. Zagadnienia wstępne	141
2. Kontrola pracowników przez pracodawcę	144
3. Poszanowanie dóbr osobistych pracownika oraz innych osób	147
4. Metody kontroli pracownika zdalnego	149
5. Kontrola pracownika zdalnego a monitoring w rozumieniu Kodeksu pracy	153
5.1. Pojęcie monitoringu na tle Kodeksu pracy	153
5.2. Kamera w komputerze pracownika jako narzędzie pracy i forma monitoringu – analiza praktyczna	155
5.3. Monitoring w pracy zdalnej/kontrola zdalna – konkluzje	158
6. Podsumowanie	159

Rozdział V

Obowiązek ponoszenia kosztów pracy zdalnej przez pracodawcę	163
1. Obowiązek zapewnienia narzędzi i materiałów	165
2. Zapewnienie instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy albo pokrycie kosztów w tym zakresie	167
3. Pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej	167
4. Pokrycie innych kosztów	168

5. Zapewnienie pracownikowi szkoleń i pomocy technicznej niezbędnej do wykonywania pracy	168
6. Ekwiwalent i ryczałt, a także sposób ustalania wartości kosztów, ekwiwalentu i ryczałtu	169
7. Czy koszty muszą być rzeczywiście poniesione przez pracownika?	171

Rozdział VI

Praca zdalna a RODO	175
1. Przetwarzanie danych osobowych w związku z zatrudnieniem	176
2. Przetwarzanie danych osobowych klientów w ramach pracy pracownika	180
3. Konsekwencje pracy zdalnej dla przetwarzania danych osobowych	182
3.1. Przetwarzanie danych o miejscu pracy zdalnej	182
3.2. Przetwarzanie innych danych osobowych związanych z realizacją uprawnień lub obowiązków przy pracy zdalnej	183
3.3. Działania polegające na lokalizacji pracownika wykonującego pracę zdalną	184
3.4. Praca zdalna a wewnętrzne procesy przetwarzania danych osobowych	187

Rozdział VII

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej	191
1. Zagadnienia wstępne	191
2. Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej	192
2.1. Wiążący wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (uzgodnienie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia)	193
2.2. Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej uzgodnionej przy zawieraniu umowy o pracę	196
2.3. Zakres wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej – art. 67 ²² k.p.	199

2.4. Zagadnienie praktyczne: pozorne uzgadnianie pracy zdalnej po pierwszym dniu pracy	200
3. Cofnięcie polecenia pracy zdalnej przez pracodawcę	200
4. Cofnięcie zgody na wykonywanie pracy zdalnej w efekcie kontroli pracownika (art. 67 ²⁸ § 3 k.p.)	202

Rozdział VIII

Ochrona oraz zakaz dyskryminacji przy pracy zdalnej	205
1. Niedozwolone przyczyny wypowiedzenia (art. 67 ²³ k.p.)	206
2. Zakaz dyskryminacji pracowników zdalnych (art. 67 ²⁹ k.p.)	210
2.1. Nierówne traktowanie pracowników w dostępie do pracy zdalnej	212
3. Prawo zachowania więzi ze społecznością zakładu pracy (art. 67 ³⁰ k.p.)	213

Rozdział IX

Bezpieczeństwo i higiena pracy w pracy zdalnej	215
1. Ograniczenie przedmiotowe prac, które mogą być wykonywane w trybie pracy zdalnej	216
2. Uregulowanie obowiązków stron w zakresie BHP przy pracy zdalnej	216
3. Szczególne ukształtowanie obowiązków dotyczących szkoleń przy pracy zdalnej	217
4. Ocena ryzyka zawodowego i przygotowanie informacji o zasadach bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej	218
5. Organizacja stanowiska pracy zdalnej przez pracownika	219
6. Wypadki przy pracy	219

Rozdział X

Zagadnienia praktyczne	221
1. Czy pracownicy mobilni będą kwalifikowani jako pracownicy wykonujący pracę zdalną?	221
2. Roszczenie pracownika o zakwalifikowanie jako wykonującego pracę zdalną	225

3. Samowolna zmiana miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika	226
4. <i>Workation</i>	227
5. Zagraniczne miejsce pracy zdalnej	228
6. Łączenie okazjonalnej pracy zdalnej z modelem hybrydowym	231
7. Czy pracodawca może polecić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przybycie do siedziby pracodawcy lub podróż służbową?	232
8. Czy pracodawca może samodzielnie określić miejsce pracy zdalnej pracownikowi?	233
9. Praca zdalna a właściwość miejscowa sądów pracy	234
10. Awaria w domu pracownika a przestój w pracy	234
11. Obowiązek zachowania trzeźwości przy wykonywaniu pracy zdalnej	236
12. Systemy czasu pracy przy pracy zdalnej	237
13. Odzwierciedlenie pracy zdalnej w dokumentacji pracowniczej	238
14. Czy pracodawca może nakazać pracownikowi włączenie kamerki internetowej w trakcie pracy?	238
15. Czy pracodawca może w ramach kontroli pracownika oczekiwać korzystania z określonych programów komputerowych? Czy możliwe jest sprecyzowanie obowiązków poprzez stosowanie określonych przez pracodawcę komunikatorów internetowych?	239
16. Czy możliwe jest wskazanie przez pracownika więcej niż jednego miejsca pracy zdalnej?	240
17. Czy pracodawca może przeprowadzić kontrolę w miejscu pracy zdalnej wbrew woli pracownika?	240
18. Czy osoba trzecia (np. domownik) może uniemożliwić kontrolę w miejscu wykonywania pracy zdalnej, np. nie wyrażając zgody na wejście na posesję?	240
19. Czy w trakcie kontroli pracodawcy w domu pracownika zdalnego może dojść do naruszenia dóbr osobistych innej osoby?	241

20. Stosowanie narzędzi kontrolujących, szpiegujących albo aplikacji typu <i>bossware</i> w ramach uprawnień kontrolnych pracodawcy	241
21. Czy wysokość kosztów obciążających pracodawcę powinna być dokładnie wyliczona?	242
22. Czy w ramach obowiązku zapewnienia narzędzi i materiałów do pracy zdalnej pracodawca ma sfinansować pracownikowi zakup biurka i krzesła albo też wypłacić ekwiwalent za używanie własnych mebli?	243
Literatura	245

WSTĘP

Praca zdalna została wprowadzona do Kodeksu pracy ustawą nowelizującą z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹. Nowe przepisy wejdą w życie 7.04.2023 r.

Wprowadzenie instytucji pracy zdalnej na grunt Kodeksu pracy to istotna rewolucja względem – nazwijmy go – tradycyjnego modelu pracy, istniejącego i dominującego w polskim prawie pracy od samego początku. Istotne jest jednak, że nie jest to pierwsza próba rewolucyjnej zmiany, a przepisy dotyczące pracy zdalnej w dużej mierze są oparte na dotychczasowych regulacjach telepracy, usuwanych wraz z tą nowelizacją z Kodeksu pracy. Dlaczego pracy zdalnej może udać się to, co nie powiodło się jej „starszej siostrze” – telepracy? Wydaje się, że kluczowym czynnikiem może być coś, co w historii dziejów mogliby nazwać „momentem rewolucyjnym”. Praca zdalna wdarła się do naszej rzeczywistości nieproszona w wyniku pandemii COVID-19. Wielu pracodawców stanęło przed dylematem zawieszenia działalności albo przeniesienia jej do przestrzeni prywatnej domów swoich pracowników. Dla części był to eksperyment udany, dla części mniej. Dla wielu wraz z pracą zdalną upadł paradygmat pracy odbywającej się w miejscu fizycznie kontrolowanym i zarządzanym przez pracodawcę. W tych warunkach praca zdalna ma potencjał, by stać się jednym z trwałszych „znamion”, jakie pandemia zostawi na tkance społecznej.

Rewolucyjny potencjał pracy zdalnej tkwi w odejściu od tradycyjnie postrzeganego modelu pracy. Sprowadzał się on bowiem do dominacji

¹ Dz.U. z 2023 r. poz. 240.

i kontroli pracodawcy nad przestrzenią fizyczną, w której pracownik świadczy pracę. Ta dominacja „wryta” jest wręcz w definicji stosunku pracy, w myśl której przez stosunek pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wskazanym (art. 22 § 1 k.p.). W tradycyjnym modelu pracy pracownik „przychodzi do pracy”, tj. do tworzego przez pracodawcę zakładu pracy oraz zorganizowanego przez pracodawcę stanowiska pracy. Pracodawca wyznacza porządkowe zasady zachowania wszystkich osób przebywających w obszarze jego władztwa. Nie należy nie doceniać tego założenia, gdyż jest ono źródłem podstawowych instytucji dzisiejszego prawa pracy, chociażby tych związanych z obowiązkiem zapewnienia bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Obowiązki te zostały nałożone na pracodawcę w związku z podwyższonym reżimem odpowiedzialności prawnej za bezpieczeństwo pracowników oraz negatywne skutki, jakie praca wywołuje w organizmie ludzkim. Niejako pośrednio wiązało się to z dopuszczalną prawem szerszą ingerencją w wolność i dobra osobiste pracownika. Na terenie zakładu pracy pracodawca ma prawo wymagać od pracownika zachowania zgodnego z narzuconymi przez siebie regułami. W akceptowanym przez prawo zakresie pracodawca może pracownika monitorować, sprawdzać, a także oczekiwać od niego poddania się kontroli osobistej² lub na obecność alkoholu albo innych używek w organizmie. Zupełnie naturalne w tym układzie relacji wydaje się także prawo pracodawcy do ścisłej kontroli sposobu wykonywania pracy przez pracownika, kontroli czasu będącego „czasem pracy”. Praca zdalna (podobnie zresztą wcześniej telepraca) od tego tradycyjnego modelu pracy odchodzi, co nie oznacza jednak odejścia od wspomnianych wyżej instytucji prawa pracy.

Korzyści płynące z pracy zdalnej mogą być wieloaspektowe i tworzyć nową jakość rynku pracy, nie pomijając przy tym jej wpływu na międzynarodowe regulacje dotyczące pracowników. Można ostrożnie prognozować, że praca zdalna w aspekcie międzynarodowym będzie także przedmiotem zainteresowania i międzynarodowych regulacji (np. zjawisko *workation* w obrębie Unii Europejskiej). Dla pracowników to

² Por. wyrok SN – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 13.04.1972 r., I PR 153/72, OSNC 1972/10, poz. 184.

Rozdział I

ISTOTA PRACY ZDALNEJ (ART. 67¹⁸)

1. Praca zdalna a telepraca

Zgodnie z ustawą nowelizującą Kodeks pracy przepisy dotyczące pracy zdalnej zastąpią dotychczasowe przepisy dotyczące telepracy (uchylone przepisy art. 67⁵–67¹⁷ k.p.). Nie jest tajemnicą, że nowe przepisy w dużej mierze są wzorowane na regulacjach swojej poprzedniczki, stąd też dla rozstrzygnięcia problemów praktycznych może być przydatne sięganie do (niewielkiego) zasobu orzecznictwa sądowego oraz piśmiennictwa. Dotychczasowe przepisy dotyczące telepracy nie były w powszechnym stosowaniu, zatem wiele problemów praktycznych, które mogły podczas jej stosowania powstać, nie zostało faktycznie rozstrzygniętych. Nie ma też ustalonych praktyk rynkowych, które mogłyby być punktem odniesienia przy analizie prawnej nad pracą zdalną.

Same zakładowe regulacje dotyczące telepracy mogą być stosowane przez pracodawców jeszcze przez okres 6 miesięcy od wejścia nowelizacji w życie. Ten sam termin dotyczy stosowania telepracy w indywidualnych stosunkach pracy.

Porównując telepracę i pracę, można odnaleźć pewne podstawowe różnice. W świetle art. 67⁵ k.p. telepraca miała cechy regularności wykonywania poza zakładem pracy oraz z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Praca zdalna (art. 67¹⁸ k.p.) z kolei nie musi cechować się regularnością, a komunikacja elektroniczna między pracodawcą

a pracownikiem nie jest jej istotną cechą. Różnice definicyjne pozwalają zatem na znacznie szersze pole wykorzystania pracy zdalnej w porównaniu do telepracy¹. Byłoby jednak nadużyciem sądzić, że o lepszych rokowaniach co do użyteczności pracy zdalnej względem niecieszącej się popularnością telepracy mogłyby świadczyć przesłanki definicyjne. W tym kontekście bardziej chodzi o moment wdrożenia nowej regulacji, który wydaje się właściwszy niż miało to miejsce w przypadku telepracy.

2. Kodeksowa definicja pracy zdalnej

Zgodnie z art. 67¹⁸k.p. przez pracę zdalną należy rozumieć 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.

Art. 67¹⁸k.p.

Praca może być wykonywana 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 (praca zdalna).

W dużej mierze trzon nowych przepisów regulujących kodeksową pracę zdalną został przeniesiony z dotychczasowych regulacji związanych z telepracą (uchylonych w związku z wprowadzeniem pracy zdalnej). Takie działanie ustawodawcy nie jest przypadkowe. Między telepracą a pracą zdalną zachodzą istotne podobieństwa, a kwestie te zostaną szczegółowo omówione w dalszej części tego rozdziału. Można wręcz powiedzieć, że nowa regulacja dotycząca pracy zdalnej to druga próba ustawodawcy uregulowania tego samego zjawiska, które wcześniej próbowano regulować pod dość topornym pojęciem telepracy.

¹ Por. J. Unterschütz, *Pojęcie telepracy i pracy zdalnej. Dotychczasowe doświadczenia i regulacje prawne* [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 23.

2.1. Miejsce pracy zdalnej wskazywane przez pracownika

Zgodnie z definicją praca zdalna odbywa się w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym każdorazowo z pracodawcą. Jest to podstawowa cecha pozwalająca odróżnić model pracy zdalnej od tradycyjnego modelu pracy, w którym to pracodawca jest stroną dominującą w wyznaczeniu konkretnego miejsca wykonywania pracy, a obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.).

Przy pracy zdalnej dochodzi do zamiany ról w tym względzie. Miejsce pracy zdalnej wskazuje (sugeruje) pracownik, aczkolwiek musi być ono każdorazowo zaakceptowane przez pracodawcę. W piśmiennictwie zwraca się uwagę, że istotą pracy zdalnej (nieznajdującą jednak wprost potwierdzenia w treści przepisów) jest przeniesienie pracy do „sfery prywatnej pracownika”². Wartość tego trafnego spostrzeżenia wykracza dalece poza akademickie rozważania i może generować istotne problemy praktyczne, jak konieczność godzenia prywatności z uprawnieniami kontrolnymi pracodawcy oraz jego kierownictwem czy chociażby zakres obowiązku zorganizowania pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Aspekt przeniesienia pracy do sfery prywatnej jest w mojej ocenie na tyle istotny, że należałoby go traktować jako samodzielną cechę pracy zdalnej, co szerzej omawiam w dalszej części.

Przepisy Kodeksu pracy nie precyzują, jakie miejsce pracownik powinien wskazać. Sformułowanie użyte przez ustawodawcę „(...) w tym pod adresem zamieszkania pracownika”, sugeruje, że wykonywanie pracy zdalnej z domu jest jedną z dostępnych możliwości. Jako miejsce pracy zdalnej pracownik może wskazać także inne dowolne miejsce. Chociaż wyraźnie nie wynika to z przepisów, nie ulega wątpliwości, że wskazywane (proponowane) przez pracownika miejsce pracy zdalnej musi znajdować się poza zakładem pracy.

² L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?*, cz. 1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020/10, s. 5.

Nie ulega również wątpliwości, że pracownik powinien wskazać pracodawcy konkretną lokalizację (adres). Ma to swoje uzasadnienie zarówno w treści art. 67¹⁸ k.p., jak i ze względu na obowiązki spoczywające przy pracy zdalnej na pracodawcy.

Nie ma także przeszkód, by w ramach pierwotnego uzgodnienia pracodawca wyraził zgodę na kilka opcjonalnych miejsc pracy zdalnej zaproponowanych przez pracownika. Nie istnieją także przeszkody, by uzgodnione miejsce pracy zdalnej znajdowało się poza granicami Polski, jakkolwiek w tej kwestii niezbędne jest także uwzględnienie regulacji dotyczących przepisów podatkowych oraz z zakresu zabezpieczenia społecznego.

Rozumienie przesłanki pracy „w miejscu wskazanym przez pracownika” przez pryzmat inicjatywy pracownika w określaniu miejsca pracy może być niepełne, zwłaszcza wtedy, gdy model pracy zdalnej jest oczekiwanym i warunkiem pracodawcy już na etapie rekrutacji (np. pojawia się w ogłoszeniu). Kwestie te moim zdaniem doprecyzowuje cecha pracy z przestrzeni prywatnej pracownika.

2.2. „Każdorazowe” uzgodnienie miejsca pracy zdalnej z pracodawcą

W świetle przepisów miejsce pracy zdalnej ma być „każdorazowo uzgodnione z pracodawcą”. Oznacza to, że pracodawca musi wyrazić zgodę co do każdego miejsca, z którego praca zdalna ma być lub może być wykonywana. Nawet tymczasowa zmiana miejsca pracy zdalnej wymaga uprzedniej zgody pracodawcy.

PRZYKŁAD:

Pracownik wykonuje pracę zdalną ze swojego domu. W okresie wakacyjnym planuje przez tydzień zmienić miejsce pracy zdalnej w związku z wyjazdem do popularnego kurortu turystycznego. Zgodę na taką zmianę musi wyrazić pracodawca.

Wykonywanie pracy zdalnej z miejsca niezgodnionego z pracodawcą może być postrzegane jako naruszenie i skutkować sankcjami dla pracownika.

Należy jednak zauważyć, że samo uzgodnienie miejsca pracy zdalnej leży także niejako w interesie samego pracodawcy. Kodeksowa praca zdalna nie odchodzi bowiem zbyt daleko od tradycyjnego obowiązku zapewnienia przez pracodawcę bezpieczeństwa w miejscu pracy. Owszem, w myśl przepisów pewne obowiązki z zakresu BHP są zdejmowane z pracodawcy w warunkach pracy zdalnej, niemniej nadal pozostaje on adresatem pozostałej reszty. Jednym z zachowanych obowiązków jest obowiązek przeprowadzenia postępowania powypadkowego z pewnymi ograniczeniami wskazanymi w art. 67³¹ § 10 k.p.

W myśl art. 67³¹ § 7 k.p. dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przezeń oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Innymi słowy, ustawodawca przenosi na pracownika część ciężaru (i ryzyka) związanego z zapewnieniem bezpieczeństwa w miejscu pracy, ale dla takiego przeniesienia niezbędne jest to, by pracodawca znał konkretne miejsce, przedstawił pracownikowi stosowne informacje i zgodził się na wykonywanie z niego pracy zdalnej.

WAŻNE:

Warunkiem dopuszczenia do wykonywania pracy zdalnej jest złożenia przez pracownika oświadczenia, że we wskazanym miejscu są zapewnione warunki bezpiecznej pracy.

Z uwagi na powyższe za niezgodną z przepisami należy uznać praktykę wyrażania zgody *in blanco* przez pracodawcę na każdorazowe miejsce pracy zdalnej, z którego pracownik zechce świadczyć pracę.

Co do zasady oznacza to także, że wskazane przez pracownika miejsce pracy zdalnej musi być ściśle określone. Pracownik nie może zatem oświadczyć, że praca zdalna będzie wykonywana w Warszawie. Musi

on określić dokładnie adres, pod którym praca będzie wykonywana, oraz oświadczyć, że we wskazanym miejscu są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Tylko pod takim warunkiem pracodawca powinien wyrazić zgodę na wykonywanie pracy zdalnej. Przyjęcie, że wystarczające byłoby wskazanie samej miejscowości, oznaczałoby, że samo miejsce pracy zdalnej jest *de facto* wyjęte poza nawias uzgodnienia i jest samodzielnie określane przez pracownika. Pracownik miałby możliwość świadczenia pracy z dowolnego miejsca w tej miejscowości (nawet np. z miejsca publicznego), a pracodawca nie miałby realnych możliwości sprawowania kontroli.

Nie można zapominać, że w przypadku pracownika wykonującego pracę zdalną pracodawca zachowuje możliwość kontrolowania jego pracy oraz miejsca pracy zdalnej. Sama kontrola odnosić się może zarówno do wypełniania obowiązków związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa w miejscu pracy, jak i kontrolą wykonywania samej pracy oraz kontrolą wypełniania innych wymogów stawianych przez pracodawcę.

Z perspektywy działalności wielu przedsiębiorców kluczowe są aspekty zachowania poufności informacji oraz obowiązki związane z bezpieczeństwem przetwarzania danych osobowych. W myśl przepisów przetwarzanie danych osobowych musi odbywać się z zachowaniem zasady integralności i poufności danych (art. 5 ust. 1 lit. f RODO), który nakłada na administratora obowiązek ochrony danych przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem danych oraz ich przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem. Koreluje z tym nałożony na administratora danych osobowych (w tym przypadku pracodawcę) obowiązek wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych (art. 24 ust. 1 RODO).

Z perspektywy powyższych uwarunkowań miejsce świadczenia pracy zdalnej powinno także być przedmiotem zainteresowania pracodawcy z perspektywy ochrony jego własnego interesu. Dla pracodawcy nie bez znaczenia mogą być takie kwestie, jak fizyczne otoczenie stanowiska pracy, do którego nie mają dostępu osoby nieupoważnione, a także to, czy praca jest świadczona z miejsca ogólnodostępnego, jak też z wykorzystaniem chronionych lub publicznych sieci telekomunikacyjnych.

Publikacja omawia nowe rozwiązania legislacyjne dotyczące pracy zdalnej wprowadzone do Kodeksu pracy na mocy ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Praca zdalna oznacza odejście od tradycyjnego modelu, który dotychczas dominował w Kodeksie pracy. Jednym z podstawowych założeń tego modelu była kontrola pracodawcy nad przestrzenią fizyczną, w której wykonywana jest praca. Założenie to stanowiło podstawę do ukształtowania m.in. rozkładu odpowiedzialności za bezpieczeństwo pracy, a także dopuszczania szerszego zakresu prawnie dozwolonej ingerencji w dobra osobiste pracownika świadczącego pracę na terenie zakładu pracy. W tym kontekście praca zdalna ma rewolucyjny charakter, oznacza bowiem zinstytucjonalizowanie zjawiska przenoszenia pracy z zakładu pracy do przestrzeni prywatnej pracownika, a taki stan rzeczy ma szansę stać się powszechnie stosowanym rozwiązaniem.

Autor skupia się w opracowaniu na praktycznych kwestiach związanych z wdrożeniem i stosowaniem nowych przepisów. Identyfikuje problemy, które pojawiają się przed pracodawcami i pracownikami podczas stosowania nowych przepisów, oraz proponuje sposoby ich rozwiązania. Dodatkowo w publikacji graficznie wyeksponowano najważniejsze zagadnienia, a także przykłady obrazujące nowe rozwiązania prawne.

Książka w szczególności jest przeznaczona dla pracowników działów HR, kadry menedżerskiej, przedsiębiorców i prawników obsługujących pracodawców. Może też zainteresować każdego pracownika.

Adrian Prusik – radca prawny i praktyk z ponad 10-letnim doświadczeniem w doradztwie z zakresu prawa pracy dla podmiotów gospodarczych. Były współnik w jednej z renomowanych kancelarii specjalizujących się w prawie pracy, a także ekspert ds. prawa pracy współpracujący w przeszłości z organizacją „Pracodawcy RP”. Z jej rekomendacji w 2021 r. był członkiem zespołu problemowego ds. prawa pracy przy Radzie Dialogu Społecznego, a w ramach tego zespołu uczestniczył w pracach przygotowujących pierwotną wersję przepisów kodeksowych o pracy zdalnej.



9788383284729 W01P01

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca

ISBN 978-83-8328-472-9



9 788383 284729

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWER.PL

WWW.PROFINFO.PL



CENA 99 ZŁ (W TYM 5% VAT)