

Praca zdalna w 7 pytaniach i odpowiedziach

7 kwietnia 2023 r. wchodzi w życie nowe przepisy Kodeksu pracy.

Nowelizacja obejmuje między innymi pracę zdalną, w zakresie której w dalszym ciągu pojawia się wiele pytań i wątpliwości.

Sprawdź, co przed 7 kwietnia należy wiedzieć:

1. Kiedy pracodawca musi zgodzić się na pracę zdalną?

Pracodawca musi uwzględnić wniosek o pracę zdalną złożony przez:

- pracownika będącego rodzicem dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4.11.2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", tj. o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, również po ukończeniu przez nie 18 roku życia;

- pracownika będącego rodzicem dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz 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 14.12.2016 r. - Prawo oświatowe, również po ukończeniu przez nie 18 roku życia;
- pracownicę w ciąży;
- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia;
- pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

W powyższych sytuacjach pracodawca będzie mógł odmówić pracy zdalnej jedynie w sytuacji, gdy praca zdalna **nie będzie możliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy** wykonywanej przez pracownika.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca musi poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

2. Czy pracownik może wykonywać pracę zdalną z różnych miejsc?

Definicja pracy zdalnej wskazana w art. 67¹⁸ §1 Kodeksu pracy nie wyklucza możliwości wykonywania przez pracownika pracy zdalnej z różnych miejsc.

Miejsca te muszą być jednak **każdorazowo uzgodnione z pracodawcą**.

Przepisy nie dopuszczają całkowitej swobody wyboru miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika.

3. Czy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną biurko i krzesło?

Zgodnie z art. 67²⁴ §1 pkt 1 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej.

Nowe przepisy **nie precyzują pojęcia narzędzi pracy zdalnej**, a ustawodawca nie określił w żadnym miejscu, czy biurko i krzesło mieszczą się w tym pojęciu.

Jak, jednak wyjaśniło Ministerstwo Rodziny i Polityki Socjalnej - bezpośrednio przed wydaniem polecenia pracy zdalnej, pracownik będzie musiał złożyć oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy.

Należy zaznaczyć, iż to pracownik dokonuje oceny swoich warunków lokalowych i technicznych, co oznacza, iż pracodawca nie będzie mógł jej weryfikować ani podważać.

4. Czy pracodawca może odwołać pracownika z pracy zdalnej i nakazać powrót do pracy stacjonarnej?

Jeśli do uzgodnienia wykonywania pracy zdalnej doszło **przy zawieraniu umowy o pracę**, to co do zasady - nie jest możliwe cofnięcie zgody na pracę zdalną i przywrócenie pracownika do pracy w dotychczasowym miejscu.

Jeśli jednak wykonywanie pracy zdalnej odbywa się **na podstawie polecenia pracodawcy**, takie cofnięcie jest dopuszczane. W takim przypadku pracodawca może cofnąć polecenie z co najmniej dwudniowym wyprzedzeniem.

Nadto, na podstawie art. 67²⁸ § 3 pracodawca może również cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, jeśli w trakcie kontroli pracy zdalnej stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym przypadku pracodawca wyznacza termin rozpoczęcia pracy stacjonarnej.

5. Czy pracownik może się zrzec zwrotu kosztów za prąd oraz Internet?

Zgodnie z art. 6724 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także koszty energii elektrycznej oraz niezbędnych usług telekomunikacyjnych.

Nowe przepisy kodeksu pracy **nie dopuszczają możliwości rezygnacji przez pracownika z ekwiwalentu** albo ryczałtu wypłacanego w związku z ponoszeniem przez pracownika kosztów zużycia energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych.

Takie stanowisko zostało potwierdzone przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

6. Czy pracodawca musi uwzględnić wniosek pracownika o pracę zdalną okazjonalną?

Wniosek pracownika dotyczący pracy zdalnej okazjonalnej nie jest wiążący dla pracodawcy, pracodawca może więc odmówić jego uwzględnienia.

7. Ile dni w roku kalendarzowym będą mogły przepracować zdalnie, w ramach pracy okazjonalnej, osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy?

Nie ma w zakresie zgodności w praktyce. Wydaje się jednak, że kwestia ta powinna zostać rozstrzygnięta zgodnie z zasadą pro rata temporis wyrażoną w dyrektywie RADY 97/81/WE z 15 grudnia 1997 r., dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP

oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/.

Zasada ta stanowi, że tam, gdzie to możliwe należy proporcjonalnie przeliczać uprawnienia pracownicze.

Niezastosowanie zasady proporcjonalnego przeliczenia tych dni, a co za tym idzie przyznanie pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy 24 dni okazjonalnej pracy zdalnej, prowadziłoby do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i w efekcie do nierównego traktowania i dyskryminacji pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.



KONTAKT

Zachęcamy Państwa do kontaktu z naszymi ekspertami w przypadku pytań dotyczących regulacji pracy zdalnej oraz nowelizacji KP.



Joanna Jędrzejewska

Senior Associate I Radca prawny
joanna.jerzejewska@bakertilly.pl



Natalia Kochańska

Associate
natalia.kochanska@bakertilly.pl



O NAS

Baker Tilly Legal Poland to kancelaria skoncentrowana na obsłudze przedsiębiorców we wszystkich kluczowych obszarach ich działalności. Zespół kancelarii tworzą prawnicy z wieloletnim, międzynarodowym doświadczeniem transakcyjnym i doradczym.

Jako członek grupy doradczej **TPA Poland** oraz niezależny członek **Baker Tilly International**, globalnej sieci oferującej kompleksowe usługi doradcze – Baker Tilly Legal Poland łączy zalety zintegrowanej obsługi „one stop shop” z ekspertyzą tradycyjnej kancelarii prawnej i zasięgiem międzynarodowej grupy doradczej.

TPA Poland należy do największych firm doradczych. Świadczy rozwiązania biznesowe w zakresie doradztwa podatkowego, outsourcingu księgowości i płac, doradztwa dla sektora nieruchomości i doradztwa personalnego, a także audytu i doradztwa biznesowego pod marką **Baker Tilly TPA**.

TPA Poland, Baker Tilly TPA oraz Baker Tilly Legal Poland są jedynymi reprezentantami **Baker Tilly International** w Polsce – jednej z największych globalnych sieci niezależnych firm doradczych.

www.bakertilly.pl

Baker Tilly TPA, TPA Poland oraz Baker Tilly Legal Poland są nazwami handlowymi odpowiednio TPA Sp. z o.o. Sp.k. oraz Baker Tilly Woroszyńska Gajda Legal Sp.k. Obie firmy są członkami globalnej sieci Baker Tilly International Ltd, w ramach której każda firma członkowska ma odrębną i niezależną osobowość prawną.

NASZE BIURA

Baker Tilly Legal Poland

Biuro w Warszawie

ul. Przyokopowa 33
01-208 Warszawa, Polska
tel:+48 22 647 99 00
email: legal@bakertilly.pl

Biuro w Poznaniu:

ul. Młyńska 12
61-730 Poznań, Polska
tel: +48 61 630 05 00



Grzegorz Gajda
Partner Zarządzający
Radca prawny
grzegorz.gajda@bakertilly.pl

Niniejszy dokument został przygotowany wyłącznie w celach informacyjnych i ma charakter ogólny. Każdorazowo przed podjęciem działań na podstawie prezentowanych informacji rekomendujemy uzyskanie wiążącej opinii ekspertów Baker Tilly Legal Poland i/lub TPA Poland i/lub Baker Tilly TPA.