



**DR HAB. MARCIN WUJCZYK**

radca prawny, partner, praktyka prawa pracy,  
praktyka ESG i zrównoważonego rozwoju

# Praca zdalna – nowe regulacje w zakresie pracy poza biurem

**Od 7 kwietnia 2023 r. zaczną obowiązywać nowe przepisy (art. 67<sup>18</sup> – 67<sup>34</sup> Kodeksu pracy) regulujące zasady pracy na odległość. Zamiast dotychczasowych regulacji dotyczących telepracy kwestię pracy poza biurem będą określały przepisy o pracy zdalnej. Jakie obowiązki wiążą się z nowymi przepisami i czym praca zdalna będzie się różnić od telepracy?**

Zarówno telepraca, jak i praca zdalna umożliwiają wykonywanie pracy poza biurem pracownika. W przypadku pracy zdalnej to pracownikowi powierzono inicjatywę wskazania, gdzie będzie wykonywał swoje obowiązki. Znalazło to odzwierciedlenie w definicji pracy zdalnej, z której wynika, że wprowadzie miejsce pracy zdalnej powinno być uzgodnione przez strony umowy o pracę, jednak to pracownik przedstawia propozycję tego miejsca.

## Pojęcie pracy zdalnej

W odróżnieniu od telepracy praca zdalna nie wymaga, by pracownik porozumiewał się z pracodawcą za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Odmiennie niż w przypadku telepracy pewne czynności nie mogą być wykonywane w ramach pracy zdalnej. Są to prace:

- szczególnie niebezpieczne,
- w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych,
- z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie,
- związane ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji wydzielających uciążliwe zapachy,
- powodujące intensywne brudzenie.

Praca zdalna jest postrzegana jako ułatwienie dla pracownika, z tego względu pracodawca ma obowiązek wyrazić zgodę na pracę zdalną niektórych osób. Uprawnienia takie uzyskały osoby sprawujące opiekę nad członkiem rodziny. Pracodawca będzie mógł odrzucić ich wnioski o pracę zdalną tylko jeśli będzie ona niemożliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Nowe przepisy nie regulują,

co należy rozumieć pod tym pojęciem. Jako przykład okoliczności, na które będzie mógł się powołać pracodawca, argumentując brak zgody na pracę zdalną, można wskazać m.in.:

- znaczne koszty finansowe związane z tą formą pracy,
- brak możliwości efektywnej pracy zespołu,
- konieczność skorzystania z urządzeń znajdujących się w biurze pracodawcy,
- brak możliwości zapewnienia poufności przekazywanych przez pracownika informacji.

### Wprowadzenie pracy zdalnej i jej zakończenie

Praca zdalna podobnie jak telepraca wymaga uzgodnienia z pracownikiem. Uzgodnień takich można dokonać już przy zawieraniu umowy albo w trakcie trwania stosunku pracy.

Ciekawą nowością jest możliwość nakazania pracownikowi pracy zdalnej. Taka możliwość istnieje w okresie stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Pracodawca może wydać polecenie również jeśli nie jest możliwe zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków z powodu działania siły wyższej.

Aby pracodawca mógł się domagać wykonania takiego polecenia, pracownik musi złożyć oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Nowe przepisy nie wprowadzają jednak żadnej możliwości skontrolowania, czy pracownik, który wskazał na brak odpowiednich warunków lokalowych, mówi prawdę. Może się więc okazać, że zatrudnieni, którzy nie chcą pracować w formie zdalnej, dość łatwo będą mogli tego uniknąć. Z drugiej strony pracodawca, któremu uda się ustalić, że pracownik kłamał,

może wyciągnąć wobec tego pracownika konsekwencje, nie wykluczając rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym.

Istotną odmiennością w stosunku do uregulowań dotyczących telepracy jest dość elastyczny sposób wprowadzenia pracy zdalnej w trakcie trwania stosunku pracy. Uzgodnienia w tym zakresie nie muszą mieć formy pisemnego porozumienia zmieniającego umowę o pracę. Praca zdalna może więc być efektem ustaleń dokonanych przez pracodawcę i pracownika w formie ustnej czy w formie wiadomości e-mail.

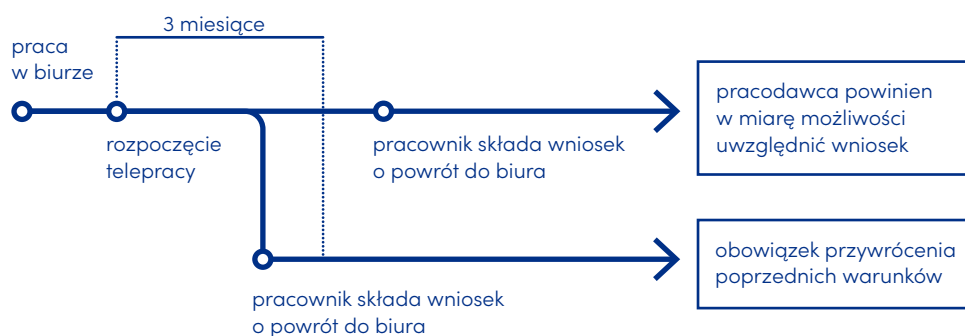
Zgodnie z dotychczasowymi przepisami jeśli telepraca została wprowadzona w trakcie trwania stosunku pracy, pracownik miał trzy miesiące na złożenie wniosku o przywrócenie pracy w biurze. Taki wniosek musiał zostać przyjęty przez pracodawcę. Jeśli wniosek został złożony później, pracodawca

mógł go uwzględnić albo nie (choć w miarę możliwości powinien go przyjąć).

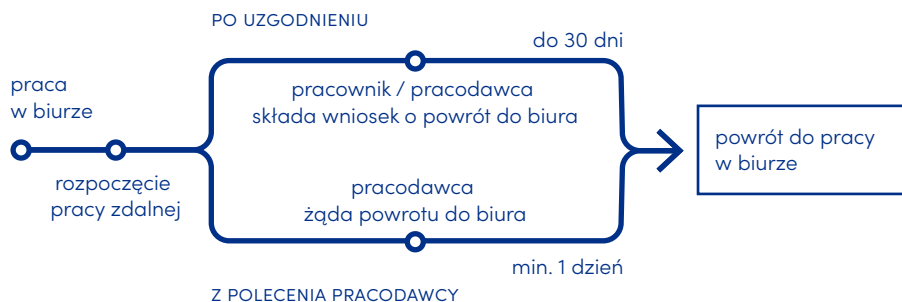
W przypadku pracy zdalnej każda ze stron może w każdym czasie złożyć wniosek o przywrócenie poprzednich warunków pracy. Następuje to w terminie ustalonym przez strony, nie dłuższym niż 30 dni po otrzymaniu wniosku, a w razie braku porozumienia – po upływie 30 dni od dnia, kiedy wniosek został doręczony drugiej stronie. Wniosek może być złożony zarówno w formie pisemnej, jak i elektronicznej i nie wymaga uzasadnienia.

Warto wskazać, że jeśli do rozpoczęcia pracy zdalnej doszło w wyniku polecenia pracodawcy, może on w każdym czasie zażądać, by pracownik powrócił do pracy w biurze, przy czym powinien zapewnić, aby pracownik miał co najmniej 1 dzień na stawienie się w miejscu pracy. >>

#### TELEPRACA



#### PRACA ZDALNA



## Forma określenia zasad pracy zdalnej

Regulacje dotyczące uregulowania zasad świadczenia pracy poza biurem są podobne w przypadku telepracy i pracy zdalnej. Uregulowanie tych zasad może nastąpić w drodze porozumienia ze związkami zawodowymi, w regulaminie wydanym samodzielnie przez pracodawcę albo w porozumieniu zawartym między pracownikiem a pracodawcą. Dodatkowo w przypadkach, gdy praca zdalna wykonywana jest na mocy polecenia, zasady jej wykonywania pracodawca może określić również w drodze polecenia.

W wyżej wymienionych dokumentach, zgodnie z art. 67<sup>20</sup> § 6 k.p., należy określić takie kwestie jak:

- grupa lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną,
- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z pracą zdalną,
- zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną,
- zasady bezpieczeństwa,
- bezpieczeństwo i ochrona informacji.

## Kontrola wykonywania pracy w domu

Zakres kontroli telepracy i pracy zdalnej jest zbliżony. Istotną różnicą jest umożliwienie pracodawcy skontrolowania miejsca wykonywania pracy zdalnej również w celu weryfikacji, czy zachowane są procedury chroniące poufność informacji służbowych będących w posiadaniu pracodawcy. Wprowadzenie dodatkowej przesłanki jest efektem licznych głosów ze strony pracodawców wskazujących na ryzyko ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa w toku pracy zdalnej. Stwierdzenie uchybień w tym zakresie jest podstawą do cofnięcia przez pracodawcę zgody na wykonywanie pracy zdalnej.

	TELEPRACA	PRACA ZDALNA
<b>Definicja</b>	praca, która może być wykonywana <b>regularnie poza zakładem pracy</b> , z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną)	praca, która może być wykonywana <b>całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika</b> i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość
<b>Kto zawsze ma prawo do pracy poza biurem?</b>	nie ma takich osób	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pracownik-rodzic dziecka niepełnosprawnego</li> <li>• pracownica w ciąży</li> <li>• pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 10. roku życia</li> </ul>
<b>Określenie warunków pracy poza biurem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• porozumienie z zakładową organizacją związkową</li> <li>• regulamin</li> <li>• porozumienie zawarte z pracownikiem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• porozumienie z zakładową organizacją związkową</li> <li>• regulamin</li> <li>• porozumienie zawarte z pracownikiem</li> <li>• polecenie pracodawcy</li> </ul>
<b>Zakres kontroli w domu pracownika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykonywanie telepracy</li> <li>• instalacja, inwentaryzacja, konserwacja, serwis lub naprawa powierzonego sprzętu</li> <li>• bezpieczeństwo i higiena pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika</li> <li>• przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy</li> <li>• przestrzeganie wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji</li> </ul>
<b>Możliwość pracy okazjonalnej</b>	nie, ale często korzystano z nieformalnej pracy <i>home office</i>	tak
<b>Obowiązki pracodawcy w zakresie BHP nie obejmują:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• budowy i przebudowy obiektów budowlanych</li> <li>• dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy</li> <li>• zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organizowania stanowiska pracy</li> <li>• zapewnienia posiłków i napojów</li> <li>• zapewnienia urządzeń sanitarnych i niezbędnych środków higieny osobistej</li> </ul>



## W przypadku pracy zdalnej okazjonalnej pracodawca nie jest zobowiązany do zwrotu pracownikowi kosztów, jakie ponosi w związku z faktem wykonywania pracy poza biurem.

Warto podkreślić, że podobnie jak w przypadku telepracy, przeprowadzenie kontroli pracy zdalnej wymaga porozumienia z pracownikiem.

### Praca okazjonalna

Nowe regulacje wychodzą naprzeciw częstej praktyce, w ramach której pracownicy korzystali z *home office* na podstawie prośby skierowanej do pracodawcy. Ponieważ taka praca miała charakter nieregularny, nie stosowały się do niej przepisy o telepracy, a tym samym brak było przepisów, które określały zasady wykonywania tej pracy (np. co do przestrzegania przepisów BHP).

W ramach pracy zdalnej dopuszczalne jest wykonywanie jej w sposób okazjonalny do 24 dni w roku. W takim przypadku nie trzeba regulować zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie czy porozumieniu. Pracodawca nie jest również zobowiązany do zwrotu pracownikowi kosztów, jakie ponosi w związku z faktem wykonywania pracy poza biurem.

### Obowiązki BHP w zakresie pracy zdalnej

Jedną z istotnych zmian, jakie wprowadzają przepisy dotyczące pracy zdalnej, jest ograniczenie obowiązków pracodawcy w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków

pracy. Przede wszystkim na pracownika przeniesiono obowiązek zorganizowania stanowiska pracy w zgodzie z przepisami oraz zasadami ergonomii. Oznacza to, że to pracownik sam powinien dopilnować, by miał prawidłowo ustawione biurko, a także by krzesło, na którym siedzi, spełniało wymagania nakładane przez prawo.

### Podsumowanie

Nowe regulacje w zakresie pracy zdalnej są efektem doświadczeń stosowania telepracy i pracy w domu w okresie obowiązywania regulacji covidowych. Wprawdzie ustawodawcy nie udało się uniknąć szeregu niejasności, jednak nowe przepisy w większym stopniu niż poprzednie odpowiadają na potrzeby zarówno pracowników, jak i pracodawców. Ponieważ praca z domu staje się stałym elementem w realiach stosunków pracy, należy mieć nadzieję, że nowe przepisy pozwolą efektywnie zorganizować wykonywanie pracy. Na ostateczną ocenę należy jednak poczekać. ●