



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

II Opolskie Forum Zawodowe – część I
Po(d)łączeni – o pracy zdalnej w województwie
opolskim

Praca zdalna w polskim prawodawstwie

(radca prawny dr hab. Monika Gładoch, Prof. UKSW)



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Rodzaje prac wykonywanych na odległość

Telepraca: Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. (Od 16.10.2007 r.).



Rodzaje prac wykonywanych na odległość

Praca zdalna: Wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania.

W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

(Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, od 8.03.2020 r.).

→ Nie jest to typowe *home office*



Cechy pracy zdalnej

1. czasowość obowiązywania (w okresie pandemii i 3 miesiące po jej zakończeniu),
2. okresowość (powierzenie pracy na pewien czas),
3. intencjonalność (ochrona życia i zdrowia pracowników – przeciwdziałanie COVID-19),
4. jednostronna kompetencja pracodawcy,
5. instytucja prawa pracy – w sprawach nieuregulowanych stosujemy przepisy Kodeksu pracy



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Polecenie dotyczące pracy zdalnej

art. 3 ust.1.

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca **może polecić** pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Polecenie dotyczące pracy zdalnej

art. 3 ust. 8.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.



Kancelaria M. Gładoch

SPECJALIŚCI PRAWA PRACY

Polecenie dotyczące pracy zdalnej

art. 3 ust. 3 :

Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy.



Organizacja pracy zdalnej – narzędzia pracy

Art. 3 ust. 4. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

5. Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.



Czas pracy w pracy zdalnej

Ewidencja pracy zdalnej – przepis szczególny do KP

Art. 3 ust. 6. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.

Ust. 7. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu, o którym mowa w ust. 6.



Ryzyko organizacyjne w pracy zdalnej

Awaria sieci lub sprzętu - instytucja przestoju

Prawo pracownika do wynagrodzenia za gotowość do pracy, chyba że przestój nastąpił z jego winy.

Art. 81. § 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (...).

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.



Ryzyko organizacyjne w pracy zdalnej

Ryzyko wypadku przy pracy

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

art. 3 ust. 1: Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.



Przyszłość pracy zdalnej

Projekt rządowy przekazany do Zespołu prawa pracy RDS

1. Rozdział o telepracy zostanie uchylony, choć większość przepisów z tego rozdziału zostanie powielonych.
2. Przepisy w interesie pracodawcy, a nie pracownika.
Nie zawsze wymagana zgoda pracownika na pracę zdalną.



Przyszłość pracy zdalnej

Praca zdalna może być wykonywana także na polecenie pracodawcy, gdy:

- 1) wprowadzony został stan nadzwyczajny lub stan epidemii, lub
- 2) jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Pracodawca uwzględnia wnioski pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, oraz pracownika wychowującego dziecko do lat 3, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.