

PRACA ZDALNA

Praktyczny przewodnik

Monika Krzyszkowska-Dąbrowska

PORADNIKI KADROWE

PRACA ZDALNA

Praktyczny przewodnik

Monika Krzyszkowska-Dąbrowska

PORADNIKI KADROWE



Wolters Kluwer

WARSZAWA 2020

Stan prawny na 23 sierpnia 2020 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Tomasz Pietrzak

Opracowanie redakcyjne

Anna Wojciechowska

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących 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.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8223-149-6

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluger.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	7
1. Wstęp	9
2. Praca zdalna jako prewencja COVID-19	13
2.1. Czym jest praca zdalna w kontekście przeciwdziałania COVID-19?	13
2.2. Jak polecić pracę zdalną? Na co zwrócić uwagę?	20
2.3. Narzędzia i materiały	30
2.4. Organizacja pracy i obowiązki pracodawcy podczas pracy zdalnej	37
2.5. Dokumentacja pracy zdalnej	48
2.6. Miejsce wykonywania pracy zdalnej a miejsce pracy ...	51
2.7. Czas pracy zdalnej	53
2.8. Bhp i wypadki	55
2.9. Jak chronić dane osobowe i informacje poufne?	58
2.10. Rezygnacja z pracy zdalnej	60
3. Telepraca	62
3.1. Skąd wzięła się telepraca?	62
3.2. Jak uregulowana jest telepraca w prawie polskim?	64
3.3. Definicja i rodzaje telepracy	66
3.4. Jak wprowadzić telepracę? Wprowadzenie telepracy w trybie zbiorowym	75
3.5. Regulamin telepracy	80
3.6. Jak wprowadzić telepracę? Indywidualne uzgodnienia telepracy	90

3.7.	Co powinna zawierać umowa o pracę dotycząca wykonywania pracy w formie telepracy?	97
3.8.	Obowiązki pracodawcy w związku z telepracą i sprzęt niezbędny do wykonywania telepracy	102
3.9.	Organizacja pracy telepracownika, komunikacja, dokumentacja pracownicza	107
3.10.	Miejsce pracy telepracownika	112
3.11.	Czas pracy telepracownika	116
3.12.	Bhp i wypadki telepracownika	119
3.13.	Kontrola telepracownika	123
3.14.	Jak zrezygnować z telepracy?	125
4.	Sporadyczna praca zdalna	128
4.1.	Telepraca a sporadyczna praca zdalna (tzw. „ <i>home office</i> ”, praca z domu)	128
4.2.	Jak wprowadzić możliwość sporadycznej pracy zdalnej?	129
4.3.	Regulamin „ <i>home office</i> ”/„pracy z domu” – czy warto go wprowadzić?	131
4.4.	Obowiązki pracodawcy związane z nieregularną pracą zdalną	135
	Bibliografia	137

WYKAZ SKRÓTÓW

- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.)
- p.r. – Europejskie porozumienie ramowe w sprawie telepracy (*European Framework Agreement on Telework*) z 16.07.2002 r. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1597784974245&uri=CELEX:52008SC2178>)
- r.b.h.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 1998 r. Nr 148, poz. 973)
- r.o.d.o. – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)
- r.o.e. – rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 20.03.2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r. poz. 491)
- r.o.z.e. – rozporządzenie Ministra Zdrowia z 13.03.2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz.U. z 2020 r. poz. 433)
- r.p.d. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 10.07.2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 2009 r. Nr 115, poz. 971)

-
- | | |
|------------|--|
| r.p.d.p. | – rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369) |
| u.d.o.k.b. | – ustawa z 19.06.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1086) |
| u.s.r.z.z. | – ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.) |
| u.ś.u.d.e. | – ustawa z 18.07.2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. z 2020 r. poz. 344) |
| u.u.s. | – ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1205) |
| u.w.t.p.a. | – ustawa z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2019 r. poz. 2277) |
| u.z.u.d. | – ustawa z 24.07.2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 1423) |
| u.z.u.k.p. | – ustawa z 24.08.2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2007 r. Nr 181, poz. 1288) |
| u.z.z. | – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263) |
| u.z.z.z. | – ustawa z 5.12.2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2019 r. poz. 1239 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284, 322 i 374) |

1. Wstęp

Sytuacja wywołana pandemią COVID-19 wprowadziła nowy wymiar do dyskusji na temat pracy zdalnej. Telepraca lub sporadyczna praca poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikowania się na odległość (tzw. „*home office*”, „*homeworking*”, praca z domu) nie były rozwiązaniami stosowanymi przez pracodawców na dużą skalę. Z reguły stanowiły formę świadczenia pracy wdrażaną ze względu na przyczyny dotyczące pracodawcy (organizacja pracy wynikająca z prowadzonej działalności) albo leżące po stronie pracownika (uwagowania osobiste i preferencja wykonywania pracy w taki sposób). Umożliwienie zatrudnionym świadczenia pracy poza zakładem pracy, a w szczególności w miejscu zamieszkania, co pozwala na godzenie życia prywatnego z pracą zawodową, postrzegane jest również jako rozwiązanie dające pracodawcom przewagę konkurencyjną na rynku pracy.

Praca zdalna stanowi elastyczną i atypową formę zatrudnienia. Staje się jednak potencjalnie ogólnodostępna ze względu na postęp technologiczny, powszechny dostęp do Internetu i środków komunikacji na odległość zarówno w miejscu zamieszkania, jak i poza nim.

Po wybuchu pandemii COVID-19 praca zdalna bardzo szybko zyskała szerokie zastosowanie jako środek prewencji przeciw chorobie. W sposób bezprecedensowy i nagły pracodawcy zostali zmuszeni do przeorganizowania sposobu prowadzenia swojej działalności. Przy czym „koronawirusowa” praca zdalna w swojej ustawowej definicji jest szeroka i obejmuje nie tylko świadczenie pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (właściwych dla telepracy), ale również innego rodzaju prace przeniesione do wykonywania poza

miejsce ich stałego wykonywania, a w szczególności teren zakładu pracy. Nie jest ona tożsama z telepracą.

W rezultacie wydaje się, że obecnie szeroko pojęta praca zdalna może przybrać formę: a) pracy zdalnej w warunkach przeciwdziałania COVID-19 (o ograniczonym na dzień dzisiejszy okresie obowiązywania), b) telepracy (uregulowanej najbardziej kompleksowo) czy c) sporadycznej pracy zdalnej (tzw. *home office*, *homeworking*, praca z domu).

Telepraca została wprowadzona do rozdziału IIb k.p. 16.10.2007 r. przepisami ustawy z 24.08.2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw realizującej założenia europejskiego porozumienia ramowego w sprawie telepracy. Odnosne przepisy Kodeksu pracy nie mają jednak wprost zastosowania do innych form pracy zdalnej.

Sporadyczna praca poza zakładem pracy, z reguły, z wykorzystaniem środków komunikacji na odległość funkcjonująca w drodze porozumienia pracodawcy z pracownikiem (tzw. „*home office*”, „*homeworking*”) nie doczekała się natomiast dotychczas specyficznej regulacji ustawowej. Z reguły strukturyzowana jest jako dostępna pula dni nieregularnej pracy zdalnej (bliżej niezaplanowanych), które pracownik każdorazowo w uzgodnieniu z przełożonym może wykorzystać w określonym przez siebie czasie. Wylamuje się z definicji telepracy zwłaszcza ze względu na, z założenia, brak regularności pracy w tym trybie. Cieszy się rosnącą popularnością.

Do powyższych rozwiązań dołączyła możliwość świadczenia przez pracownika czasowej pracy zdalnej na polecenie pracodawcy, wprowadzona w lakonicznych ramach ustawowych w przyspieszonym trybie jako środek prewencji w związku z zagrożeniem COVID-19 na podstawie art. 3 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Przy czym pewne doprecyzowanie podstawowych zasad świadczenia pracy w ramach „koronawirusowej” pracy zdalnej

przyniosła ustawa z 19.06.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19. Możliwość zastosowania tego rozwiązania została pierwotnie ograniczona terminem 4.09.2020 r. Zgodnie z art. 36 ust. 1 u.s.r.z.z. przepisy art. 3 utraciły moc po upływie 180 dni od dnia jej wejścia w życie. Ze względu na ryzyka związane z rozwojem pandemii, a także w odpowiedzi na postulaty przedsiębiorców ustawą z 24.07.2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw zmieniono art. 3 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych ze skutkiem od 5.09.2020 r. Zgodnie z nowelizacją możliwość polecenia pracy zdalnej została przewidziana w celu przeciwdziałania COVID-19 w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Pojawiają się natomiast inicjatywy, aby została ona wprowadzona do Kodeksu pracy. Takie rozwiązanie jest prawdopodobne, wymaga natomiast kompleksowej i odpowiedniej regulacji, mając zwłaszcza na względzie dotychczasowe doświadczenia w funkcjonowaniu telepracy.

Z pewnością sytuacja spowodowana COVID-19 wpłynie na dotychczasowe podejście do telepracy oraz innych form pracy zdalnej i spowoduje wzrost ich popularności oraz dostępności. Opinie wyrażane zarówno przez pracodawców jak i pracowników przemawiają za tym, by utrzymać dostępność takiego trybu pracy również po pandemii. W praktyce jednak w dalszym ciągu pozostaje wiele wątpliwości, jeżeli chodzi o zderzenie elastyczności oferowanej przez pracę zdalną z przepisami Kodeksu pracy, które nie są do niej dostosowane i obciążają pracodawców wieloma obowiązkami i formalnościami – trudno jest je wykonać wobec pracowników, przebywających poza terenem zakładu pracy. Dyskusyjne są także konsekwencje zdarzeń, które pozostają poza kontrolą podmiotów zatrudniających, np. przerwy

w dostawie Internetu czy prądu w miejscu wykonywania pracy pracownika zdalnego.

Obecnie pracodawcy mają potencjalnie do wyboru wszystkie wspomniane rodzaje pracy zdalnej, przy czym najszersza definicyjnie i obarczona najmniejszymi formalnościami jest dziś niewątpliwie tymczasowa praca zdalna w trybie przeciwdziałania COVID-19. Ze względu na brak szczegółowych regulacji wywołuje ona też najwięcej pytań w zakresie tak podstawowych zagadnień jak czas pracy, podróż służbowa czy ponoszenie kosztów, a nawet administrowanie dokumentacją pracowniczą. „Koronawirusowa” praca zdalna może zostać wdrożona bez przyzwolenia pracownika, samym poleceniem pracodawcy, w ramach nakreślonych u.s.r.z.z. w przeciwieństwie do telepracy lub tzw. *home office*, które wymagają uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Celem niniejszego poradnika jest przedstawienie funkcjonujących obecnie rozwiązań w zakresie pracy zdalnej, ich ram prawnych oraz zarysowanie najważniejszych oraz najbardziej problematycznych zagadnień związanych ze stosowaniem „pracy na odległość”. Wiele kwestii zostało jedynie zasygnalizowanych. Ujęcie praktyczne obejmuje również przykłady oraz wzory podstawowych dokumentów.

2. Praca zdalna jako prewencja COVID-19

2.1. Czym jest praca zdalna w kontekście przeciwdziałania COVID-19?

Art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. *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).*

W celu umożliwienia pracodawcom reakcji na powstałe zagrożenie chorobą zatrudnionych przez nich osób oraz negatywne skutki dla prowadzonej działalności, a także rozprzestrzenianie się wirusa SARS-CoV-2, wprowadzoną niejako w trybie „awaryjnym” u.s.r.z.z., nadane im zostało od 8.03.2020 r. uprawnienie do kierowania pracowników według decyzji i w terminie im wskazanym przez zatrudniającego do wykonywania pracy poza dotychczasowym miejscem stałego wykonywania – w ramach pracy zdalnej. Zgodnie z pierwotnym brzmieniem art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. obowiązującym do 4.09.2020 r. w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca mógł polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Od 5.09.2020 r. treść art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. zmieniona art. 4 punkt 1 u.z.u.d. wiąże możliwość polecenia pracy zdalnej przez zatrudniającego z celem przeciwdziałania COVID-19, ale jedynie w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w czasie 3 miesięcy

po ich odwołaniu. Oznacza to, że praca zdalna określona przepisami u.s.r.z.z. przewidziana jest wyłącznie na czas epidemii COVID-19. Poza trzymiesięcznym swoistym okresem przejściowym nie będzie miała zastosowania w innych okolicznościach, w tym po jej ustaniu. Pracodawca korzystający z rozwiązań dotyczących „pracy na odległość” zobowiązany jest śledzić bieżące komunikaty dotyczące sytuacji epidemicznej w celu odpowiedniej reakcji oraz organizacji pracy. Stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 wprowadzono w Polsce od 20.03.2020 r. do odwołania r.o.e. wydanym na podstawie art. 46 ust. 2 i 4 u.z.z.z. Było ono kilkakrotnie zmieniane. Wydanie r.o.e. poprzedzało r.o.z.e. Konsekwencje wprowadzenia odpowiednio stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii określają przepisy u.z.z.z. Zgodnie z art. 46 ust. 2 u.z.z.z. jeżeli zagrożenie epidemiczne lub epidemia występuje na obszarze więcej niż jednego województwa, stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii ogłasza i odwołuje w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw administracji publicznej na wniosek Głównego Inspektora Sanitarnego. Stosownie do ust. 5 art. 46 u.z.z.z. rozporządzenie, o którym mowa w art. 46 ust. 2, jest niezwłocznie ogłaszane w odpowiednim dzienniku urzędowym i wchodzi w życie z dniem ogłoszenia. Ponadto, art. 46 u.z.z.z. ust. 6 przewiduje, iż wojewoda ma obowiązek poinformowania obywateli o obowiązkach wynikających z przepisów, o których mowa w ust. 1–4, w sposób zwyczajowo przyjęty na danym terenie. Wydaje się, że okres 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ma stanowić swoisty okres przejściowy dla przedsiębiorców umożliwiający im zmianę organizacji pracy po zakończeniu „koronawirusowej” pracy zdalnej, a zwłaszcza cofnięcie polecenia pracy zdalnej i powrót do tej, która miała miejsce przed pandemią COVID-19, lub wprowadzenie kodeksowych rozwiązań pozwalających na kontynuację pracy poza zakładem pracy, jakim, na dzień wydania niniejszej publikacji jest telepraca, a jakimi być może będą w przyszłości przepisy dotyczące szeroko pojętej pracy zdalnej, jeżeli zostaną przyjęte.

Nowelizacja nie wprowadziła zasad przejścia z dotychczasowej pracy zdalnej funkcjonującej do 4.09.2020 r. na ramy prawne obo-