

PRACA ZDALNA

INFORMATOR

opracowany przez ekspertów KK NSZZ „Solidarność”

GDAŃSK/WARSZAWA 2023

Wstęp

Pandemia koronowirusa spowodowała istotne zmiany w sposobie wykonywania pracy. Jedną z nich było wprowadzenie do porządku prawnego pracy zdalnej, a właściwie polecenia wykonywania pracy zdalnej jako szczególnego rozwiązania związanego z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid – 19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych¹.

Doświadczenia członków Związku z tego okresu miały decydujący wpływ na stanowisko NSZZ „Solidarność” podczas negocjacji w Radzie Dialogu Społecznego nad zmianami w kodeksie pracy w zakresie pracy zdalnej.

W dniu 1 grudnia 2022 r. uchwalona została ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw², na podstawie której do kodeksu pracy zostaną wprowadzone przepisy o pracy zdalnej. Zastąpią one dotychczasowe przepisy ustawy antycovidowej o pracy zdalnej oraz kodeksowe przepisy o telepracy. Nowelizacja kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej wejdzie w życie w dniu 7 kwietnia 2023 r.

Informator dotyczący pracy zdalnej ma na celu zebranie i wymianę informacji na ten temat. Przygotowane przez ekspertów Biura Ekspertkiego, Dialogu i Polityki Społecznej KK NSZZ „Solidarność” opracowanie będzie aktualizowane poprzez odpowiedzi na pytania, które zostaną do nas nadesłane po ich wejściu w życie. Pytania i wątpliwości dotyczące stosowania przepisów o pracy zdalnej proszę kierować na adres mailowy a.reda@solidarnosc.org.pl

Mamy nadzieję, że opracowanie będzie pomocne w zakresie stosowania nowych przepisów kodeksu pracy, a dzięki zgłaszanym problemom stanie się on praktycznym komentarzem.

¹ Art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm., dalej ustawa antycovidowa). Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 12 maja 2022 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz.U. z 2022 r. poz. 1028 ze zm.).

² Dz.U. z 2023 r., poz. 240.

Spis treści

1. Zagadnienia ogólne (Dr A. Reda-Ciszewska)
2. Porozumienie dotyczące pracy zdalnej (Dr J. Szmit)
3. Obowiązki pracodawców związanych z pracą zdalną w zakresie zapewnienia pracownikowi materiałów, narzędzi pracy, pokrywania kosztów (M. Podolska-Bojahr)
4. Kontrola pracy zdalnej a prawo pracownika do prywatności (Dr A. Reda-Ciszewska)
5. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy pracy zdalnej (P. Barańska)
6. Czas pracy świadczonej zdalnie oraz prawo do bycia *offline* oraz zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną (Prof. M. Zieleniecki)
7. Okazjonalna praca zdalna (K. Zimmer-Drabczyk)
8. Praca zdalna a działalność związkowa (E. Kedzior)

1. Zagadnienia ogólne (Dr A. Reda-Ciszewska)

Rodzaje pracy zdalnej

Zgodnie z art. 67¹⁸ k.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). Uzupełnieniem tego przepisu wskazującego na pracę zdalną całkowitą lub częściową jest art. 67³³ § 1 k.p., który dodaje, że praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Zatem w kodeksie pracy przewiduje się trzy rodzaje pracy zdalnej: całkowita, częściowa oraz okazjonalna.

Wymiar pracy zdalnej został określony wyraźnie poprzez liczbę dni w roku kalendarzowym, z których pracownik może skorzystać pracując zdalnie. Praca okazjonalna tym wyróżnia się od pozostałych rodzajów, że nie stosuje się do niej niektórych przepisów dotyczących pracy zdalnej (tj. art. 67¹⁹–67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3 k.p.). Ustawodawca wychodzi z założenia, że pracownik będzie wykonywał pracę zdalną okazjonalną rzadko toteż nie jest konieczne stosowanie całego uregulowania o pracy zdalnej (m.in. przepisów o kosztach pracy zdalnej).

Pojęcie pracy zdalnej

Praca w formie zdalnej może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Miejszem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie każdorazowo uzgodnione z pracodawcą (to jest zaakceptowane przez niego). Praca zdalna ma być wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika lub innym wybranym przez niego miejscu, na które pracodawca wyraził zgodę. Ta część definicji ma kluczowe znaczenie dla odróżnienia pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny. Nie wyklucza to także sytuacji, w której strony uzgodnią, iż praca zdalna będzie wykonywana w różnych miejscach, o których każdorazowo pracownik będzie informował pracodawcę. Przepis natomiast nie dopuszcza całkowitej swobody wyboru miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika (tj. bez uzgodnienia tego miejsca z pracodawcą). Należy podkreślić, że uzgodnienie miejsca pracy zdalnej z pracodawcą jest istotne z punktu

widzenia odpowiedzialności pracodawcy za bezpieczeństwo i higienę pracy. Pracodawca jako podmiot odpowiedzialny musi zaakceptować miejsce świadczenia pracy zdalnej. W razie wykonywania pracy zdalnej w miejscu niezgodnym możliwe będzie kwestionowanie roszczeń pracownika w razie wypadku przy pracy.

Zakres stosowania pracy zdalnej będzie szerszy niż telepracy, przede wszystkim z uwagi na brak wymogu świadczenia pracy regularnie oraz brak konieczności przekazywania pracodawcy wyników pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Przesłanka regularności wykonywania pracy w formie telepracy, z uwagi na jej nieostrość, budziła wiele wątpliwości interpretacyjnych.

Nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany w ramach pracy zdalnej. Kodeks pracy niektóre rodzaje prac wprost wyłącza z zakresu pracy zdalnej. Art. 67³¹ § 4 k.p. przewiduje, że praca zdalna nie obejmuje prac: 1) szczególnie niebezpiecznych; 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych; 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy; 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy; 5) powodujących intensywne brudzenie.

Praca zdalna na polecenie pracodawcy

Praca zdalna będzie mogła zostać wprowadzona na podstawie polecenia pracodawcy. Praca zdalna wprowadzana na polecenie pracodawcy ma być sytuacją wyjątkową (art. 67¹⁹ § 3 k.p.). w razie zaistnienia następujących przesłanek: 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej – jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Wydanie przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej, oprócz spełnienia ustawowych przesłanek, będzie wymagało w pierwszej kolejności uzyskania od pracownika informacji, czy posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. W praktyce oznacza to

obowiązek pracodawcy uzyskania – przed wydaniem polecenia pracy zdalnej – informacji, czy pracownik posiada ww. umiejętności i możliwości. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej (§ 5).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym (m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 19 listopada 2019 r., III APa 15/19) za siłę wyższą jest uznawane wyłącznie zdarzenie charakteryzujące się następującymi cechami: zewnętrżnością, niemożliwością jego przewidzenia oraz niemożliwością zapobieżenia jego skutkom. Zdarzenie jest zewnętrzne wówczas, gdy następuje poza strukturą przedsiębiorstwa. Niemożliwość przewidzenia, że dane zdarzenie nastąpi, należy pojmować jako jego nadzwyczajność i nagłość. Niemożliwość zapobieżenia skutkom zdarzenia jest tłumaczona jako jego przemożność, a więc niezdolność do odparcia nadchodzącego niebezpieczeństwa. W konsekwencji za przejawy siły wyższej uznaje się katastrofalne zjawiska wywołane działaniem sił natury, np. powodzie, huragany, trzęsienia ziemi, pożary lasów (zob. uzasadnienie do projektu, druk sejmowy 2335). Polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę będzie mogło zostać wydane wyłącznie z przyczyn obiektywnych (losowych) i niezależnych od pracodawcy oraz wyłącznie na określony czas.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem (§ 4). Cofnięcie polecenia pracy zdalnej powoduje, podobnie jak w przypadku obowiązujących przepisów, iż pracownik wykonujący pracę zdalną musi powrócić do wykonywania pracy na dotychczasowych zasadach i w dotychczasowym miejscu wykonywania pracy. Pracodawca powinien uzgodnić z pracownikiem, uwzględniając dotychczasowe miejsce wykonywania przez niego pracy zdalnej, termin powrotu pracownika do pracy w formie tradycyjnej.

Praca zdalna wprowadzana na podstawie uzgodnienia stron stosunku pracy

Co do zasady praca zdalna ma być wprowadzana poprzez uzgodnienie stron stosunku pracy. Art. 67¹⁹ § 1 przewiduje, że uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić: 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo 2) w trakcie zatrudnienia. Uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Przepisu art. 29 § 4 k.p., który przewiduje, że zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej nie stosuje się do pracy zdalnej.

Uzgodnienie oznacza, że obydwie strony muszą wyrazić zgodę na wprowadzenie pracy zdalnej. Ustawodawca przewidział jednak, że niektóre kategorie pracowników będą mogły złożyć wniosek, którym pracodawca zostanie zobowiązany do udzielenia pracy zdalnej. W razie odmowy udzielania pracy zdalnej będzie musiał to uzasadnić. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także 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, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

A odnosząc się szczegółowo do treści art. 142¹ k.p. pracodawca jest obowiązany uwzględnić, wniosek jeżeli zostanie złożony przez:

- pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329),
- pracownika - rodzica:

a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz

b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1079).

Z uprawnienia do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej na wiążący wniosek będą mogli skorzystać wyżej wymienieni pracownicy, także w przypadku, gdy opiekować się będą dorosłymi dziećmi, tj. powyżej 18 roku życia.

Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku ww. pracowników tylko wtedy, gdy jego uwzględnienie nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, zaś o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku

będzie zobligowany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Zatem w przypadku wskazanych pracowników obowiązek pracodawcy uwzględnienia wniosku o pracę zdalną nie będzie miał charakteru bezwzględnego. Natomiast ustawodawca tę kategorię pracowników potraktował odrębnie, ponieważ pracodawca tutaj musi wykazać te warunki, z powodu których nie może zgodzić się na pracę zdalną.

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej

Przepisy określają również zasady przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy. Według art. 67²² § 1 k.p. w przypadku podjęcia pracy zdalnej, na podstawie uzgodnienia stron, każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Nie dotyczy to jednak pracowników szczególnie uprzywilejowanych tj. wskazanych w art. 142¹ k.p., pracownicy w ciąży..., chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Ponadto, odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy, wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (art. 67²³ k.p.).

2. Porozumienie dotyczące pracy zdalnej (Dr Jakub Szmit)

W świetle przepisów wprowadzających pracę zdalną do Kodeksu pracy istotnym zagadnieniem jest procedura jej wprowadzania, a dokładniej rzecz biorąc określania zasad jej wykonywania. Należy podkreślić, że analiza art. 67²⁰ k.p. prowadzi do wniosku, że można w tej kwestii wskazać na pewną zasadę, od której jednak przewidziany został istotny wyjątek.

Punktem wyjścia należy bezspornie uznać brzmienie art. 67²⁰ § 1 k.p., w myśl którego zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranim między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Tym samym ustawodawca przyznał prymat zasadzie dialogu społecznego nakazując uwzględnienie w analizowanej materii stanowiska strony pracowniczej reprezentowanej w pierwszym rzędzie przez zakładowe organizacje związkowe.

Należy podkreślić, że w przywołanym przepisie mowa jest o zawarciu porozumienia, czyli w pewnym sensie o zawarciu umowy zbiorowej. Porozumienie takie będzie traktowane jako zakładowe źródło prawa pracy, czego konsekwencją jest m.in. fakt, iż nie może ono zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy prawa pracy, a w razie jego naruszeń pracownicy będą mogli dochodzić jego wykonania przed sądem pracy. Projekt porozumienia przygotowuje i przedstawia stronie związkowej pracodawca i ten moment jest traktowany jako rozpoczęcie właściwej procedury zawierania porozumienia.

Należy zauważyć, że ze względu na różne stany faktyczne ustawodawca precyzuje następnie procedury postępowania w zależności od tego czy u pracodawcy działa jedna zakładowa organizacja związkowa, czy też więcej. Ponadto – unormowany został także stan, w którym pracodawca nie jest objęty zakresem działania żadnej organizacji związkowej.

W pierwszym wypadku sytuacja jest zasadniczo najprostsza – w pełni znajduje zastosowanie przywołana reguła oznaczająca konieczność zawarcia porozumienia. Siłą rzeczy – wówczas stroną porozumienia będzie ta jedyna organizacja zakładowa działająca u pracodawcy. Nie będzie miała wówczas znaczenia kwestia jej reprezentatywności i tego jak dużą część załogi zrzesza.

Należy jedynie pamiętać, że zgodnie z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub

2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Innymi słowy, jeżeli u pracodawcy działa tylko jedna organizacja nie ma potrzeby badania czy jest ona reprezentatywna, jednakże jeżeli organizacja ta będzie miała liczebność mniejszą niż wskazana w ustawie związkowej w ogóle nie korzysta ona z żadnych uprawnień organizacji zakładowej, w tym prawa do zawarcia porozumienia w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej.

W drugim wypadku, tj. działania u pracodawcy dwóch lub więcej organizacji związkowych zastosowanie znajdzie procedura, która funkcjonuje już także w innych sytuacjach regulowanych prawem pracy (np. w razie zwolnień grupowych). Polega ona na przyjęciu, że przede wszystkim porozumienie powinno być zawarte ze wszystkimi organizacjami zakładowymi (czyli dotyczy to sytuacji, w której cała strona związkowa ma właściwie jednolite stanowisko). Oczywiście, doświadczenie życiowe wskazuje, że nie zawsze będzie to możliwe. Na taką okoliczność ustawodawca wskazuje zatem, że pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Innymi słowy, alternatywą dla pełnej zgody strony związkowej jest konieczność osiągnięcia jednolitego stanowiska przez co najmniej wszystkie organizacje reprezentatywne.

Z § 3 art. 67²⁰ k.p. wynika jednoznacznie, że porozumienie strony związkowej (czy to wszystkich organizacji, czy tylko wszystkich reprezentatywnych) z pracodawcą powinno zostać osiągnięte w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę. Warto podkreślić, że owe 30 dni nie jest terminem dla strony związkowej na ustalenie wspólnego stanowiska w swoim gronie, ale zarówno na ustalenie tego stanowiska jak i podpisanie porozumienia z pracodawcą.

Konsekwencją niedotrzymania 30 dniowego terminu jest to, że w takiej sytuacji to pracodawca samodzielnie określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, jedynie uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

Wreszcie – w razie braku organizacji związkowych pracodawca również wydaje jednostronnie regulamin określający zasady pracy zdalnej, przy czym musi on zostać skonsultowany z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Warto przy tym mieć na uwadze, że konsultacja oznacza jedynie konieczność

przedyskutowania tej materii, ale nie zawiera w sobie konieczności uwzględnienia stanowiska pracowników.

Powyższe reguły, czyli najogólniej rzecz ujmując włączanie w ustalanie zasad pracy zdalnej załogi, należy zdecydowanie traktować jako zasadę i regułę. Jak już jednak zostało podniesione na wstępie jest od niej przewidziany wyjątek. Dodajmy – bardzo daleko idący wyjątek.

W świetle art. 67²⁰ § 5 Kodeksu pracy wykonywanie pracy zdalnej jest bowiem dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, albo nie został wydany regulamin. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3 k.p. (jednostronne skierowanie pracownika do pracy zdalnej), albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Tym co najbardziej zaskakuje jest fakt, że ustawodawca dopuścił stosowanie tego wyjątku właściwie bez żadnych ograniczeń. Pracodawca może skorzystać z niego niezależnie od tego czy działają u niego związki zawodowe, a nawet niezależnie od tego, że strona związkowa osiągnie wspólne stanowisko i wyrazi chęć zawarcia porozumienia. Tym samym nie są wykluczone sytuacje, w których jednostronna decyzja pracodawcy pozbawi strony związkowej jakiegokolwiek wpływu na określenie zasad świadczenia pracy zdalnej u danego pracodawcy.

Warto wskazać, że w razie gdy pracodawca zdecyduje się na określanie zasad pracy zdalnej indywidualnie w oparciu o art. 67²⁰ § 5 k.p. należy w miarę możliwości próbować weryfikować, czy wszyscy pracownicy świadczący pracę zdalną w tym trybie są traktowani równo i nie dochodzi do nieuzasadnionego różnicowania ich sytuacji, co może być ocenione jako dyskryminacja (np. poprzez przyznanie niektórym osobom korzystniejszych warunków finansowych w kontekście pracy zdalnej, czy też w kontekście kontroli realizowanej przez pracodawcę).

Co do treści porozumienia ustawodawca wskazuje jakie kwestie powinny zostać ustalone przez strony. Na marginesie należy dodać, że ta sama regulacja dotyczy także alternatywy dla porozumienia – regulaminu pracy zdalnej. W § 6 art. 67²⁰ Kodeksu pracy wymienione zostały następujące zagadnienia:

- 1) grupa lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 (przede wszystkim koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych) lub 3 (inne koszty związane bezpośrednio z wykonywaniem pracy zdalnej);

- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3 (ekwiwalent za wykorzystywanie przez pracownika własnego sprzętu do wykonywania pracy zdalnej), lub ryczału, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4 (ryczałt zastępujący koszty o których mowa wcześniej);
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Należy przy tym podkreślić, że jest to katalog otwarty, co oznacza, że wskazane w nim zagadnienia powinny znaleźć się w treści porozumienia (regulaminu), lecz mogą one być uzupełniane także o inne kwestie, jeżeli strony uznają, że chcą je wprowadzić. Przykładowo można postanowić o okresowym przeglądzie dotychczasowych ustaleń i ich potencjalnej aktualizacji, co może mieć szczególnie istotne znaczenie zwłaszcza w kontekście kwestii wszelkich kosztów związanych ze świadczeniem pracy zdalnej.

Kończąc, warto zwrócić uwagę na sytuację, w której któreś ze wskazanych zagadnień zostanie pominięte w treści porozumienia (lub regulaminu). Taka okoliczność może wywoływać różnorodne skutki w zależności od tego jaki element zostanie pominięty. Przykładowo – brak wskazania jakie grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną, w zależności od pozostałej treści porozumienia może skutkować albo tym że pracę w tym trybie będą mogli świadczyć wszyscy pracownicy, albo nikt. W praktyce szczególnie istotne mogą być skutki pominięcia kwestii pokrywania szeroko pojętych kosztów pracy zdalnej przez pracodawcę. Na pewno nie spowoduje to pozbawienia pracowników prawa do tych świadczeń, które wprost wynikają z Kodeksu pracy, natomiast problematyczne może być ich dochodzenie, gdyż ostatecznie będzie się to mogło wiązać z koniecznością pozwania pracodawcy.

Uwzględniając powyższe, szczególnie istotne jest, aby organizacje zakładowe zwracały uwagę na to, żeby porozumienia zawierane z pracodawcami regulowały wszelki kwestie dotyczące pracy zdalnej. Jeżeli u danego pracodawcy ostatecznie zostanie wprowadzony regulamin, także warto kontrolować, czy w jego treści nie ma jakiś braków.

3. Obowiązki pracodawców związanych z pracą zdalną w zakresie zapewnienia pracownikowi materiałów, narzędzi pracy, pokrywania kosztów (M. Podolska-Bojahr)

Obowiązki pracodawcy związane z pracą zdalną

Ustawa wyraźnie wprowadza obowiązek pokrycia określonych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracodawcę. Taka regulacja stanowi realizację postulatów ze strony związków zawodowych, aby obowiązek rekompensaty kosztów ponoszonych przy pracy zdalnej został unormowany w ustawie. Zgodnie więc z ustawą pracodawca ma obowiązek:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Ważne jest również że pracodawca zobowiązany jest także do pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej; (uwaga – w 2023 roku należy pamiętać, aby uwzględnić w porozumieniu limity określone w ustawie o środkach nadzwyczajnych mających na celu ograniczenie wysokości cen energii elektrycznej oraz wsparciu niektórych odbiorców w 2023 roku)
- 3) pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie, poleceniu.
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę. W tym przypadku, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Obowiązek pokrycia kosztów, albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa powyżej, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczału, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczału bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych. Podkreślić w tym miejscu należy, że w przypadku okazjonalnej pracy zdalnej pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, ponoszonych kosztów. Jeśli pracodawca pomimo braku obowiązku postanowi zwrócić pracownikowi wykonującemu okazjonalną pracę zdalną koszty bezpośrednio związane z taką pracą wówczas takie koszty nie będą stanowiły przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Koszty oraz ekwiwalenty, a opodatkowanie podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Regulacja szczegółowa dotycząca ekwiwalentu pieniężnego

Zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika i wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów oraz zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną określone są w porozumieniu.

4. Kontrola pracy zdalnej a prawo pracownika do prywatności (Dr A. Reda-Ciszewska)

Praca zdalna niesie za sobą daleko idące ryzyko ingerowania w życie prywatne pracownika, a kontrolowanie pracowników jest podstawowym uprawnieniem pracodawcy mieszczącym się w ramach kierownictwa pracodawcy.

Na podstawie art. 67²⁸ k.p. pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu dotyczącym pracy zdalnej, regulaminie pracy zdalnej czy też poleceniu albo w porozumieniu, w zależności od podstawy skierowania do wykonywania pracy zdalnej.

W odróżnieniu jednak od telepracy, szczegółowa regulacja dotycząca takiej kontroli będzie określona w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (a w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem). Taka kontrola będzie przeprowadzana w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika (zob. uzasadnienie do projektu ustawy, druk sejmowy 2335).

Pracodawca powinien dostosować sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. W praktyce więc taka kontrola może odbywać się przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się (np. telefon, poczta elektroniczna, chat), ale także będzie ona mogła być prowadzona bezpośrednio w miejscu wykonywania takiej pracy, jednak w takim przypadku konieczne będzie uprzednie porozumienie się z pracownikiem.

Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, do wykonywania której pracownik został skierowany na podstawie uzgodnienia z pracodawcą, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Kontrola wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.

5. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy pracy zdalnej (P. Barańska)

Obowiązki pracodawcy w zakresie BHP pracy zdalnej

Świadczenie pracy zdalnie nie zwalnia pracodawcy z kodeksowego obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Art. 207 Kodeksu Pracy jasno określa podstawowy obowiązek pracodawcy, jakim jest ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Norma ta obowiązuje zarówno podczas świadczenia pracy na terenie zakładu pracy jak i poza nim, zatem również podczas pracy zdalnej, co bezpośrednio wynika z art. 67³¹ § 1 znowelizowanego Kodeksu Pracy poprzez odesłanie do działu dziesiątego wskazanego aktu prawnego.

Realizacja tego nadrzędnego obowiązku przebiega przede wszystkim poprzez dokonanie przez pracodawcę oceny ryzyka zawodowego. Zgodnie z art. 226 Kodeksu Pracy, pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. Ponadto, pracodawca informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Zatem niezbędne jest, aby pracodawca zadbał o odpowiednią oceną ryzyka zawodowego stanowisk pracy zdalnej, aby wyeliminować zidentyfikowane zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników, a jeśli jest to niemożliwe, ograniczyć ryzyko zawodowe związane z tym zagrożeniami.

Zgodnie z art. 67³¹ §5 znowelizowanego Kodeksu Pracy przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracowuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. Aby przeprowadzić skuteczną ocenę ryzyka

zawodowego w pracy zdalnej, wszelkie działania związane z tą oceną powinny być konsultowane z pracownikami lub ich przedstawicielami (art. 237^{11a} § 1 pkt 2 k.p.). Ponieważ praca zdalna odbywa się najczęściej w miejscu zamieszkania pracownika, działania podejmowane przez pracodawcę w celu dokonania oceny ryzyka zawodowego powinny uwzględniać jego konstytucyjnie (art. 47) zagwarantowane prawo do prywatności, które nadto ma charakter bezwzględny.

Zadaniem pracodawcy jest dostarczenie pracownikowi narzędzi wspomagających ocenę ryzyka zawodowego, takich jak np. listy kontrolne identyfikujące zagrożenia oraz karty oceny ryzyka w celu sporządzenia dokumentacji wyników oceny ryzyka zawodowego. Karta oceny ryzyka stanowi wówczas podstawową informację dla pracodawcy na temat występujących zagrożeń w miejscu świadczenia pracy przez pracownika, na podstawie której pracodawca powinien wdrożyć rozwiązania eliminujące bądź ograniczające udokumentowane ryzyko zawodowe.

Jak już wspomniano zgodnie z art. 67³¹ § 1 k.p., pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym (bezpieczeństwo i higiena pracy), z wyłączeniem obowiązków określonych w:

- art. 208 § 1 (współdziałanie pracodawców; koordynator BHP),
- art. 209¹ (obowiązki pracodawcy w zakresie udzielania pierwszej pomocy),
- art. 212 pkt 1 (organizacja stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP) i 4 (dbałość o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego),
- art. 213 (wymagania w zakresie BHP dla obiektów i pomieszczeń),
- art. 214 (odpowiedni standard pomieszczeń pracy),
- art. 232 (obowiązek zapewnienia profilaktycznych posiłków i napojów),
- art. 233 (obowiązek zapewnienia środków i urządzeń higieniczno-sanitarnych).

Pracodawca powinien również przeszkolić pracownika w zakresie potencjalnych zagrożeń występujących na stanowisku pracy zdalnej, ich prewencji i bezpiecznego zachowania, unikającego ryzyka narażenia na utratę zdrowia lub życia podczas wykonywania obowiązków służbowych, zgodnie z rozdziałem VIII, dział dziesiąty Kodeksu Pracy. Pracodawca ma zatem obowiązek przeprowadzenia szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu BHP dla pracowników świadczących pracę zdalną. Szkolenie wstępne osoby przyjmowanej do pracy zdalnej o charakterze biurowo-administracyjnym może przebiegać w całości za pośrednictwem narzędzi teleinformatycznych (art. 67³¹ § 2 k.p.).

Ryzyko zawodowe w pracy zdalnej

W pracy zdalnej świadczonej za pomocą narzędzi teleinformatycznych występują uciążliwe oraz niebezpieczne dla zdrowia lub życia czynniki obecne w środowisku pracy zdalnej. Zagrożeniom tym należy, tak jak w zakładzie pracy, zapobiegać lub ograniczać przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Do **niebezpiecznych czynników** narażenia stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika w pracy zdalnej zaliczamy:

- ryzyko porażenia prądem elektrycznym,
- wystąpienie pożaru,
- poślizgnięcie się,
- potknięcie się,
- upadek,
- oparzenia.

Istotne zatem jest, aby w ocenie ryzyka zostały uwzględnione informacje w zakresie nieodpowiedniej instalacji elektrycznej, bądź niesprawnych urządzeń kuchennych, które mogą stwarzać ryzyko dla zdrowia lub życia pracownika w miejscu świadczenia pracy zdalnej. Warto, aby pracownicy byli wyposażeni w gaśnicę na wypadek pożaru, chociaż możliwość ta leży całkowicie w gestii pracownika, w związku z wyłączeniem art. 209¹ Kodeksu Pracy z obowiązków pracodawcy w pracy zdalnej.

Do uciążliwych czynników, czyli takich których oddziaływanie na pracownika może być przyczyną złego samopoczucia lub nadmiernego zmęczenia, zaliczamy szereg czynników fizycznych oraz psychospołecznych.

Uciążliwe czynniki fizyczne w pracy zdalnej

Oświetlenie

Nieodpowiednie oświetlenie na stanowisku pracy zdalnej może być przyczyną braku koncentracji, nadmiernego zmęczenia, a długotrwałe narażenie może skutkować pogorszeniem widzenia oraz chorobami narządu wzroku. Tak jak w przypadku pracy świadczonej stacjonarnie, pracownik powinien mieć dostęp do światła naturalnego, które jest niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania organizmu. W przypadku używania światła sztucznego, powinno ono mieć barwę jak najbardziej zbliżoną do światła naturalnego, a minimalny poziom natężenia oświetlenia powinien wynosić 500 lx. Ważne jest również ustawienie monitora względem źródeł światła, tak aby uniknąć odbić w ekranie monitora, które zwiększają

obciążenia wzroku i zmniejszają komfort pracy. Dlatego też monitor powinien być ustawiony w odległości minimum 1 m od okna oraz bokiem do niego.

Hałas

Hałas na stanowisku pracy biurowej stanowi czynnik utrudniający koncentrację i zwiększający obciążenie psychofizyczne pracą. W pracy biurowej poziom natężenia dźwięku nie powinien przekraczać 55 dB (cicha muzyka w tle, zwyczajna rozmowa), gdyż stanowi on granicę, powyżej której odczuwalny jest dyskomfort. Jednocześnie długotrwałe narażenie na hałas powyżej 75 dB (głośna muzyka w pomieszczeniach, trąbienie, ruch uliczny przy otwartym oknie) powoduje stres, irytację, a nawet depresję. Aby dokonać prawidłowego pomiaru natężenia hałasu potrzebne są profesjonalne narzędzia, do których najczęściej pracownicy nie mają dostępu. Istotne zatem jest, aby nie dopuścić do wykonywania pracy przy natężeniu dźwięków w pomieszczeniu na poziomie, który sprawia subiektywny dyskomfort. W tym celu pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy zdalnej powinien zapewnić przeprowadzenie odpowiednie badania natężenia hałasu, albowiem jest to element oceny ryzyka zawodowego w miejscu pracy.

Temperatura

W pracy zdalnej również należy zadbać o prawidłową temperaturę oraz wilgotność powietrza w pomieszczeniu, w którym przebiega świadczenie pracy. Optymalna temperatura pomieszczenia pracy biurowej wynosi 20–24 °C, a wilgotność powietrza w pomieszczeniu pracy powinna mieścić się w zakresie ok. 40–60%. W tym zakresie również wskazanym jest, aby pracodawca zapewnił wykonanie odpowiednich badań w tym zakresie.

Promieniowanie elektromagnetyczne

W pracy zdalnej również powinno być ograniczane narażenie na promieniowanie elektromagnetyczne emitowane przez urządzenia teleinformatyczne, w tym bezprzewodowe łącza internetowe i bluetooth. Podczas korzystania z łączy bezprzewodowych, które umożliwiają przesyłanie informacji, dochodzi do emisji energii elektromagnetycznej promieniowania mikrofalowego, które jest najsilniejsze m.in. w pobliżu anten nadawczych urządzeń przenośnych oraz routerów internetowej sieci bezprzewodowej, znajdujących się w pomieszczeniach. Należy pamiętać, że przebywanie w bliskiej odległości od źródeł promieniowania elektromagnetycznego może zakłócać pracę implantów medycznych, a długotrwałe bezpośrednie pochłanianie energii elektromagnetycznej przez człowieka (np.

podczas pracy z laptopem na kolanach) zostało zaklasyfikowane do kategorii B2 czynników potencjalnie rakotwórczych. Aby zminimalizować narażenie na promieniowanie elektromagnetyczne podczas pracy zdalnej w domu, zaleca się ustawienie routerów możliwie jak najdalej od stanowiska pracy, zaś anten nadawczych w urządzeniach komputerowych minimum 50 cm od ciała. Choć najlepszym rozwiązaniem byłoby zastąpienie sieci bezprzewodowej łączem światłowodowym lub kablowym. Z kolei urządzenia przenośne (laptop, tablet) powinny być użytkowne co najmniej w zachowaniu odległości od ciała, określonej w instrukcji użytkowania urządzenia.

Obciążenia statyczne układu mięśniowo-szkieletowego

Wykonując pracę zdalną, pracownik powinien mieć zapewnioną wystarczającą powierzchnię biurka/stołu, aby swobodnie na niej ustawić sprzęt komputerowy, przy równoczesnym zapewnieniu wystarczającej przestrzeni dla nóg. Błat powinien mieć wymiary około 100 x 80 cm, a wysokość stołu powinna wynosić około 72 cm. Najlepszym rozwiązaniem byłoby posiadanie w domu stołu z regulacją wysokości w zakresie 60-120 cm, co umożliwia pracę w naprzemiennie siedzącej i stojącej.

Równie istotne jest odpowiednie krzesło do pracy, zapewniające prawidłową postawę ciała. Ergonomiczne krzesło powinno posiadać regulację wysokości siedziska w zakresie 40 – 50 cm, regulację wysokości oparcia, tak aby wypukła dolna część znajdowała się na wysokości lędźwi oraz regulację kąta nachylenia oparcia w zakresie od 5° do przodu do 30° do tyłu w celu zapewnienia właściwego podparcia pleców. Dodatkowo warto zadbać o takie krzesło, które posiada podłokietniki o regulowanej wysokości oraz regulowany (wysokość i kąt nachylenia) zagłówek, umożliwiający pionowe ustawienie głowy, co zmniejsza obciążenie odcinka szyjnego kręgosłupa. Ergonomiczne krzesło powinno mieć pięcioramienną podstawę i obrotowe koła w zakresie 360° wokół osi pionowej.

Właściwa pozycja ciała to taka w której nasze ramiona są podparte na podłokietnikach bądź stole, oraz zachowany jest kąt 90° w stawach łokciowych, biodrowych i kolanowych. Stopy powinny być całą powierzchnią oparte na podłodze lub podnóżku. Wykonywanie pracy naprzemiennie w pozycji siedzącej i stojącej jest najlepszą praktyką minimalizującą nadmierne obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego. Monitor powinien być ustawiony w taki sposób, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu, na który powinno się patrzeć pod kątem 90°. Z kolei zalecana odległość monitora od oczu wynosi 60 – 75 cm.

W pracy zdalnej, tak jak w biurze, zaleca się korzystanie z komputera stacjonarnego, dzięki któremu możemy zachować poprawną postawę ciała podczas pracy. Jeśli jednak

pracodawca wyposażył pracownika w laptop do świadczenia pracy zdalnie, należy pamiętać że wymagania ergonomicznego ustawienia monitora również stosują się do pracy z laptopem. Wskazane jest ustawienie laptopa na podstawce, zapewniającej odpowiednią wysokość i kąt nachylenia ekranu laptopa względem oczu. Wówczas trzeba wyposażył laptopa w oddzielną klawiaturę oraz mysz, a zalecany rozmiar ekranu w celu profilaktyki nadmiernego obciążenia wzroku powinien wynosić 17". Niewskazane jest korzystanie przez dłuższy czas z touchpada, gdyż wymusza to niewłaściwe ustawianie dłoni i skręt tułowia, co przyczynia się do nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego. Jednak najbardziej ergonomicznym rozwiązaniem jest wyposażenie laptopa w stację dokującą, do której podpięty jest monitor, klawiatura oraz myszka. Nie zaleca się ustawienia laptopa bezpośrednio na blacie stołu/biurka. Zachowanie wówczas właściwiej postawy ciała jest możliwe tylko w przypadku osób o niskim wzroście, a laptop musi być wyposażony w co najmniej 17" ekran.

Równie istotne jest korzystanie z odpowiedniego sprzętu i oprogramowania komputerowego. Rozmiar monitora powinien zapewniać komfort pracy, a wyświetlany obraz powinien być stabilny i czytelny, co można osiągnąć odpowiednimi ustawieniami rozdzielczości, rozmiaru czcionki i kontrastu. Myszka powinna być dobrana do rozmiaru dłoni pracownika, a podczas użytkowania myszki nie należy nienaturalnie wyginać nadgarstka lub wyciągać przedramienia do przodu. Zaś odpowiednia klawiatura powinna posiadać min. 19 mm odległości pomiędzy środkami klawiszy, które powinny mieć wyraźny uskok i dźwięk przy naciskaniu, tak aby uniknąć zbyt silnego uderzenia w klawiaturę.

Pracownik powinien być przeszkolony z zakresu oprogramowania przeznaczonego do pracy, tak aby umożliwiało ono właściwą realizację zadań w pracy zdalnej, oraz powinien mieć zapewnioną właściwą prędkość łącza internetowego, odpowiednią do rodzaju wykonywanych zadań.

Czynniki psychospołeczne

Praca zdalna wiąże się z odmiennym środowiskiem psychospołecznym pracy niż praca stacjonarna, które może być źródłem zwiększonego stresu związanego z pracą. Do typowych czynników psychospołecznych narażenia zawodowego w pracy zdalnej zaliczamy:

- zwiększone wymagania pracy: zwiększone obciążenie pracą i tempo pracy, często skutkujące wydłużonymi godzinami pracy;
- technostres: stan psychicznego i fizjologicznego pobudzenia, wynikającego z nadmiernego obciążenia pracą i poczucia konieczności pozostawania stale dostępnym i w stałej łączności;

- zwiększona kontrola świadczonych zadań, wynikająca z obowiązku ciągłego raportowania, stałego monitoringu pracownika;
- zaburzona równowaga praca - dom;
- poczucie izolacji, wynikające z braku kontaktów społecznych;
- mniejsza możliwość zdobywania nowych umiejętności i awansu;
- mobbing cyfrowy: negatywne działania wymierzone w pracownika za pośrednictwem narzędzi teleinformatycznych;
- zwiększone ryzyko utraty zadowolenia z pracy, zaangażowania w pracy, skutkujące wypaleniem zawodowym.

W pracy zdalnej pracodawca zatem powinien podjąć kroki zapewniające zdrowe środowisko psychospołeczne pracy, aby ograniczyć ryzyko narażenia na podwyższony poziom stresu związanego z pracą. Chroniczne narażenie na stres zawodowy jest przyczyną depresji, zaburzeń lękowych, problemów ze snem, wypalenia zawodowego, chorób sercowo-naczyniowych, oraz zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego. Pracodawca w tym celu powinien wprowadzić odpowiednie metody zarządzania i organizacji pracy rozproszonego zespołu, stosować jasne zasady komunikacji, przekazywania i udostępniania informacji, wydawać jasne polecenia, a także zapewniać wsparcie współpracowników i przełożonych. Jednocześnie, należy zapewnić pracownikom czas na regenerację psychofizyczną poprzez poszanowanie norm czasu pracy, a jeśli jest to konieczne, wprowadzić prawo pracowników do bycia „offline”.

Obowiązki pracownika w zakresie BHP pracy zdalnej

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy o pracy zdalnej na pracowniku ciąży szczegółowe obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, od których przestrzegania zależy możliwość świadczenia pracy zdalnie. Przede wszystkim, zanim pracownik zostanie dopuszczony do świadczenia pracy zdalnie, musi potwierdzić w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania (art. 67³¹ § 6 k.p.).

Zgodnie z art. 67³¹ § 7 k.p. dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu

wskazany przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Z kolei art. 67³¹ § 8 k.p. nakłada na pracownika obowiązek organizacji stanowiska pracy zdalnej z uwzględnieniem wymagań ergonomii. Natomiast w przypadku wykonywania pracy zdalnie na polecenie pracodawcy (art. 67¹⁹ § 3 k.p.) świadczenie pracy zdalnie będzie możliwe jedynie, jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Zgodnie z ww. przepisami, a także wyłączeniem obowiązku pracodawcy w stosunku do pracowników zdalnych organizacji stanowiska pracy zdalnej zgodnie z przepisami i zasadami BHP, oraz dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, to na pracowniku spoczywa obowiązek organizacji stanowiska pracy i wyposażenia technicznego zgodnie z zasadami i przepisami BHP.

Ponieważ zapewnienie BHP w pomieszczeniach i na stanowisku pracy zdalnej wiąże się z kosztami dla pracownika, w przeciwieństwie do zakładu pracy, gdzie to pracodawca jest odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa i higieny pracy i ponosi stosowne koszty (art. 207 § 2¹ k.p.), zapisy te są daleko mniej korzystne dla pracowników zdalnych niż osób świadczących pracę na terenie zakładu pracy. Jednak nowe zapisy o pracy zdalnej mogą dawać możliwość otrzymania przez pracowników zwrotu kosztów (art. 67²⁴ §1 pkt 3 k.p.) w związku z koniecznością technicznego dostosowania stanowiska pracy zdalnej do wymogów BHP na drodze porozumienia pomiędzy pracodawcą i zakładową organizacją związkową (art. 67²⁰ § 1 i 2 k.p.), bądź na drodze indywidualnych ustaleń pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w postaci ekwiwalentu pieniężnego (art. 67²⁴ § 3 k.p.), bądź ryczałtu (art. 67²⁴ § 4 k.p.), który również może zastąpić zwrot kosztów ustalony na drodze porozumienia pomiędzy pracodawcą i zakładową organizacją związkową.

Wypadek przy pracy zdalnej

Jeśli dojdzie do wypadku podczas pracy zdalnej, to do jego ustalenia i zbadania przyczyn stosuje się takie same przepisy jak w przypadku wypadku przy pracy stacjonarnej (art. 67³¹ §9 Kodeksu Pracy).

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych za wypadek przy pracy uważa się nagle 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.

Zgodnie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 k.p. w związku z wypadkiem przy pracy zdalnej, sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy, jak również określenie składu zespołu powypadkowego ustala się na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Ponadto art. 67³¹ § 10 znowelizowanego Kodeksu Pracy określa warunki oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, których dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu i członków zespołu powypadkowego. Jednocześnie przepis ten zakłada, że zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Z kolei zgodnie z art. 234 § 1 k.p. w razie wypadku przy pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie - w przewidzianym trybie - okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. Dodać należy, że w realiach pracy zdalnej realizacja tych obowiązków przez pracodawcę może być znacznie utrudniona bądź wręcz niemożliwa.

Jednak o ile nowe zapisy kodeksowe o pracy zdalnej pozwalają na ustalenie czy wypadek miał miejsce i czy był wypadkiem przy pracy, o tym czy pracownikowi będzie przysługiwało świadczenie z ubezpieczenia wypadkowego będzie decydował już Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadków było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego

niedbalstwa. Przykładowo, przepis ten może skutecznie podważyć zasadność wypłacenia świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego w sytuacji gdy w miejscu świadczenia pracy zdalnej, które często jest miejscem zamieszkania pracownika, zostanie stwierdzone naruszenie zasad BHP w toku postępowania powypadkowego.

Kontrola warunków pracy zdalnej – poszanowanie prywatności

Zgodnie z nowymi zapisami dotyczącymi pracy zdalnej w Kodeksie Pracy, pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu świadczenia przez pracownika pracy zdalnej (art. 67²⁸ § 1 k.p.). Zgodnie z brzmieniem znowelizowanego Kodeksu Pracy zasady tej kontroli określone są w:

- porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową lub zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 67²⁰ § 1 i 2 w związku z art. 67²⁰ § 6 pkt 6) znowelizowanego Kodeksu Pracy) albo w:
- regulaminie wydanym przez pracodawcę (jeżeli nie doszło do zawarcia porozumienia bądź gdy u danego pracodawcy nie działają organizacje związkowe - art. 67²⁰ § 3 i 4 w związku z art. 67²⁰ § 6 pkt 6) znowelizowanego Kodeksu Pracy) albo w:
- poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem jeżeli nie wydano regulaminu albo nie zawarto porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 67²⁰ § 5 zd. 2 w zw. z art. 67²⁰ § 7 i § 6 pkt 6) znowelizowanego Kodeksu Pracy.

Kontrola powinna być przeprowadzona w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika. Jednak gdy praca zdalna jest świadczona w miejscu zamieszkania pracownika, kontrola pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy musi przebiegać z poszanowaniem prawa pracownika i pozostałych domowników do prywatności, i nie może utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem (art. 67²⁸ § 2 znowelizowanego Kodeksu Pracy). Wydaje się, że sposobem, który by najmniej ingerował w przestrzeń prywatną pracownika zdalnego i osób współzamieszkujących jest przeprowadzenie kontroli również zdalnie, z użyciem narzędzi teleinformatycznych. Taki zapis mógłby zostać umieszczony w porozumieniu dotyczącym zasad kontroli BHP w pracy zdalnej pomiędzy zakładową organizacją związkową i pracodawcą albo regulaminie pracy czy też w poleceniu pracodawcy albo porozumieniu jeżeli nie zawarto porozumienia z organizacją (organizacjami) związkową albo nie wydano regulaminu. Tego typu rozwiązanie ograniczyłoby potencjalne kwestie sporne związane z naruszeniem prywatności pracowników i ich domowników podczas kontroli BHP.

Zgodnie przy tym z art. art. 67²⁸ § 3 k.p. jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 67³¹ § 5 zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Warto zaznaczyć, że pracownik może nie wyrazić zgody na fizyczne przeprowadzenie kontroli pracy zdalnej w miejscu jego zamieszkania, albowiem taka kontrola w sposób bezwzględny i oczywisty może naruszać prawo do prywatności przewidziane art. 47 Konstytucji. Wszakże z tego przepisu wynika, że każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego i rodzinnego.

Ponadto pracownikowi przysługuje prawo do ochrony miru domowego, zawarte w art. 50 zd. 1 Konstytucji, dodatkowo chronione przez art. 193 Kodeksu Karnego. Wszakże po stronie pracownika istnieje uprawnienie do decydowania o tym, kto przebywa w miejscu, do którego przysługuje mu prawo (mieszkanie, dom) i wypływa z ochrony przed naruszeniem prywatnej sfery człowieka.

Oprócz tego – jak to wyżej wskazano - z art.67²⁸ § 2 zd. 2 k.p. wynika, że wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Oznacza to, że niedopuszczalne w świetle tego przepisu jest naruszenie prywatności pracownika bądź naruszenie prywatności innych osób (nie tylko domowników ale przykładowo osób odwiedzających pracownika), czy też utrudnienie korzystania z pomieszczeń domowych. Niewykluczone jest, że dojdzie do naruszenia każdej ze sfer z osobna, dwóch z nich albo wszystkich razem. Wydaje się zatem, że w przypadku gdy dojdzie do naruszenia, o którym wyżej mowa nie jest możliwe przeprowadzenie kontroli w zakresie BHP.

6. Czas pracy świadczonej zdalnie oraz prawo do bycia *offline* oraz zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną (Prof. M. Zieleniecki)

Czas pracy świadczonej zdalnie

Przepisy rozdziału IIc działu drugiego Kodeksu pracy o pracy zdalnej nie zawierają wprost regulacji odnoszącej się do czasu pracy świadczonej zdalnie. Oznacza to, że do pracowników świadczących pracę zdalnie, co do zasady, znajdują zastosowanie przepisy działu szóstego Kodeksu pracy o czasie pracy. Nowa regulacja kodeksowa pracy zdalnej jak również specyfika tej formy zatrudnienia wpływają na zakres zastosowania przepisów działu szóstego Kodeksu pracy do pracowników wykonujących pracę zdalnie. W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę na konsekwencje wprowadzenia definicji pracy zdalnej zawartej w art. 67¹⁸ k.p. W myśl tej definicji praca zdalna może być wykonywana przez pracownika wyłącznie w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Uzgodnienie pomiędzy pracownikiem i pracodawcą miejsca zdalnego świadczenia pracy powoduje, że do czasu pracy wliczany będzie tylko czas, w jakim pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu pracy uzgodnionym pomiędzy stronami stosunku pracy. Zgodnie bowiem z definicją czasu pracy zawartą w art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Do pracowników wykonujących pracę zdalnie znajdują zastosowanie przepisy działu VI k.p. określające normy i wymiar czasu pracy, okresy odpoczynku, dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej a także w niedziele i święta. Pracownik wykonujący pracę zdalnie może być, co do zasady, zatrudniony w każdym z systemów czasu pracy uregulowanych w przepisach działu VI k.p. Warto w tym kontekście pamiętać o tym, że ograniczenia dopuszczalności zatrudnienia pracownika wykonującego pracę zdalnie w określonym szczególnym systemie czasu pracy mogą wynikać z przepisów określających warunki stosowania danego systemu. Z tego powodu do pracowników wykonujących pracę zdalnie niezwykle rzadko będą mogły być stosowane systemy równoważnego czasu pracy dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób (art. 137 k.p.) czy pracy w ruchu ciągłym (art. 138 k.p.). Systemy czasu pracy stosowane wobec pracowników wykonujących pracę zdalnie mogą być określone w porozumieniu lub regulaminie pracy zdalnej, o których mowa w art. 67²⁰ § 1-4 k.p. W razie braku stosownej regulacji w jednym z tych aktów znajduje zastosowanie ogólna regulacja zawarta w art. 150 § 1 k.p., zgodnie z którą systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo

w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Spośród zagadnień dotyczących czasu pracy art. 67²⁰ § 6 pkt 4 k.p. wymaga określenia w porozumieniu lub w regulaminie w sprawie pracy zdalnej jedynie sposobu potwierdzania przez pracownika wykonującego pracę zdalnie obecności na stanowisku pracy. Warto podkreślić, że fakt zdalnego wykonywania pracy przez pracownika nie zwalnia pracodawcy z przewidzianego w art. 149 § 1 k.p. obowiązku prowadzenia ewidencji jego czasu pracy do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

Prawo do bycia *offline*

Wykonywanie pracy zdalnej, zwłaszcza w domu pracownika, powoduje, że pracownik jest narażony na ryzyko mieszania sfer życia zawodowego i prywatnego. Wykonywanie pracy zdalnej wymaga od pracownika samodyscypliny w zakresie przestrzegania ustalonego dla niego czasu pracy i nie zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy w godzinach pracy oraz przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 k.p.). Pracodawca może zatem wymagać od pracownika, aby w pełni wykorzystywał ustalony czas na pracę. Z drugiej strony brak bezpośredniego kontaktu pracodawcy z pracownikiem w godzinach pracy może powodować, że po stronie pracodawcy może powstać oczekiwanie, że pracownik będzie pozostawał w kontakcie z pracodawcą nie tylko w czasie pracy ale także po godzinach pracy. W omawianym zakresie do pracowników świadczących pracę zdalnie znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy o czasie pracy, które gwarantują im prawo do wypoczynku określając normy czasu pracy obowiązujące pracownika, okresy odpoczynku, a także warunki, w jakich możliwe jest powierzenie pracownikowi pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy oraz ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy.

Zgodnie z art. 67²⁰ § 6 pkt 4 k.p. w porozumieniu lub regulaminie w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej powinny zostać określone zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika. Kontakt pomiędzy pracodawcą a pracownikiem wykonującym pracę zdalnie za pomocą środków porozumiewania się na odległość poza godzinami pracy jest zatem możliwy wyjątkowo, jeżeli zostanie to przewidziane w porozumieniu lub regulaminie wykonywania pracy zdalnej. Powinno temu towarzyszyć określenie warunków, po spełnieniu których taki kontakt będzie możliwy.

Zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalnie

Art. 67²⁹ § 1 k.p. zakazuje mniej korzystnego traktowania pracowników wykonujących pracę zdalnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, aniżeli inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej. Art. 67²⁹ § 2 k.p. zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji z powodu wykonywania pracy zdalnej jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy. W razie naruszenia wspomnianych zakazów znajdują zastosowanie przepisy rozdziału IIa działu pierwszego k.p. Taka dyskryminacja z powodu wykonywania lub odmowy wykonywania pracy zdalnej może polegać na: 1) odmowie nawiązania lub na rozwiązaniu stosunku pracy, 2) niekorzystnym ukształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięciu przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że różnicując sytuację pracowników wykonujących pracę zdalnie w porównaniu z innymi pracownikami kierował się obiektywnymi powodami.

W razie naruszenia zakazów sformułowanych w art. 67²⁹ § 1 i 2 k.p. pracownikom przysługują uprawnienia przewidziane w ogólnych przepisach antidyskryminacyjnych Kodeksu pracy, w szczególności: 1) roszczenie o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} k.p.), 2) roszczenie o zapłatę należnego wynagrodzenia za pracę, 3) roszczenie o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie z tytułu nie uzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 45, art. 50, art. 56 i art. 59 k.p.), 4) sankcja nieobowiązania postanowień układu zbiorowego pracy, innego opartego na ustawie porozumienia zbiorowego, regulaminu (w tym porozumienia i regulaminu w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej) oraz statutu określającego prawa i obowiązki stron stosunku pracy naruszających zasadę równego traktowania, 5) sankcja nieważności postanowień umowy o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy naruszających zasadę równego traktowania i stosowania zamiast takich postanowień odpowiednich przepisów prawa pracy, a w razie ich braku – odpowiednich postanowień niemających charakteru dyskryminacyjnego.

Aby złagodzić niedogodności związane z wykonywaniem pracy poza zakładem pracy art. 67³⁰ k.p. zobowiązuje pracodawcę do umożliwienia pracownikom wykonującym pracę zdalną przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami oraz

korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

7. Okazjonalna praca zdalna (K. Zimmer-Drabczyk)

Postulaty ze strony organizacji pracodawców spowodowały, że w kodeksie pracy znalazła się regulacja dotycząca okazjonalnej pracy zdalnej. Jest to forma pracy zdalnej wykonywanej częściowo, która ma szczególnie, incydentalny, ograniczony czasowo charakter. Zdaniem ustawodawcy została unormowana odmiennie ze względu na potrzeby pracownika.

Inicjatywa wykonywania pracy zdalnej w formie okazjonalnej należy do pracownika poprzez złożenie przez niego wniosku w postaci papierowej lub elektronicznej. Ustawodawca nie rozstrzyga czy istnieje możliwość złożenia wniosku dotyczącego okazjonalnej pracy zdalnej przez pracownika, który wykonuje już pracę zdalną częściowo (na ogólnych zasadach).

Przepisy nie zobowiązują pracownika do uzasadnienia wniosku ani pracodawcy do uzasadnienia odmowy udzielenia zgody na okazjonalną pracę zdalną. Z założenia praca zdalna, zwłaszcza okazjonalna ma być rozwiązaniem elastycznym. Ustawodawca podkreślił w uzasadnieniu, że niewskazane jest więc nakładanie obowiązku uwzględnienia wniosku przez pracodawcę, jak też wprowadzania ustawowego ograniczenia przyczyn umożliwiających wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej.

Ustawowy wymiar okazjonalnej pracy zdalnej to nieprzekraczalne 24 dni w roku kalendarzowym. Warto podkreślić, że nie zdecydowano się na zastosowanie tzw. zasady proporcjonalności, która ma zastosowanie w wypadku urlopu wypoczynkowego czyli otrzymanie urlopu w wymiarze, który odpowiada okresowi zatrudnienia u danego pracodawcy. Zatem w przypadku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pracownik będzie mógł wnioskować do pracodawcy o pracę zdalną okazjonalną w wymiarze do 24 dni w roku kalendarzowym. Wydaje się to nieco niezrozumiałe, zwłaszcza w przypadku pracowników zatrudnionych w niewielkim wymiarze etatu (np. 1/8 etatu).

Szczególne charakter pracy okazjonalnej znajduje odzwierciedlenie w odstąpieniu przez ustawodawcę od stosowania przepisów art. 67¹⁹ – 67²⁴ k.p oraz art. 67³¹ § 3 k.p., które dotyczą:

- ustalenia zasad wykonywania takiej pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie,
- przekazania przez pracodawcę dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracownika,
- możliwości wycofania się przez każdą ze stron z wykonywania pracy zdalnej,
- obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej,

a także zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy,

–wyłączenia obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, niezależnie od rodzaju przeważającej działalności pracodawcy.

Pracodawca będzie mógł natomiast zwrócić pracownikowi wykonującemu okazjonalną pracę zdalną koszty bezpośrednio związane z taką pracą. Koszty te, nie będą stanowiły przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 67²⁵ k.p).

Na pracodawcy będzie spoczywał obowiązek zapewnienia pracownikowi w jej trakcie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, analogicznie do pozostałych przypadków pracy zdalnej. Kontrola wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, będzie się odbywała na zasadach ustalonych z pracownikiem.

Zasady wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej nie będą określone w aktach wewnętrznych pracodawcy (wyłączenie art. 67²⁰ k.p.), co mogłoby spowodować doprecyzowanie przepisów, które są sformułowane w sposób bardzo ogólny i mogą prowadzić do różnych wniosków po stronie pracodawców i pracowników.

Przepisy nie rozstrzygają czy jest możliwe wykorzystanie pracy zdalnej okazjonalnej w wymiarze odpowiadającym części dnia pracy. Należy założyć, że taka możliwość istnieje w ramach uzgodnienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

8. Praca zdalna a działalność związków zawodowych (E. Kędzior)

Zgodnie z dodanym art. 67¹⁸ k.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). Wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej nie pozostanie bez wpływu na prawa pracowników i na działanie zakładowych organizacji związkowych w praktyce.

Prawo pracownika do informacji czy u pracodawcy działa organizacja związkowa

Do Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zwrócił się z zapytaniem pracownik, który został nowozatrudniony i na pełen etat wykonuje pracę w formie pracy zdalnej o to w jaki sposób może on się dowiedzieć „czy u pracodawcy działają związki zawodowe”. W przypadku pracowników wykonujących pracę na terenie zakładu pracy, informowanie pracowników o tym, iż u pracodawcy działają związki zawodowe oraz o ich szczegółowej działalności dokonuje się zazwyczaj za pomocą tablic informacyjnych. Sposób ten może się nie sprawdzić tam, gdzie pracownicy będą zatrudnieni od początku w formie pracy zdalnej, a przy załatwianiu formalności związanych z zatrudnieniem nie będą mieli dostępu do tablicy informacyjnej związku.

W takim przypadku pracownik może zapytać pracodawcę o to czy u pracodawcy działają związki zawodowe oraz o dane kontaktowe organizacji związkowych. Co prawda żaden przepis nie nakłada wprost na pracodawcę obowiązku przekazania nowo zatrudnionemu pracownikowi takiej informacji, jednak powinność pracodawcy można wywnioskować z art. 18³ k.p., nakładającego na pracodawcę obowiązek tworzenia warunków umożliwiających korzystanie z uprawnień określonych w przepisach ustawy o związkach zawodowych. Z wskazanym w art. 4 ustawy o związkach zawodowych uprawnieniem do reprezentowania wskazanych w przepisie osób skorelowane jest uprawnienie tych osób do bycia reprezentowanym przez związki zawodowe. Tym samym przekazanie przez pracodawcę pracownikowi informacji o działających u pracodawcy związkach zawodowych stanowi niesankcjonowaną powinność prawną (por. Salwa Zbigniew (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IX, LexisNexis 2008).

Przy pracach nad zmianami dotyczącymi pracy zdalnej NSZZ „Solidarność” proponowała, aby nałożyć na pracodawcę obowiązek informowania pracowników

o działających u pracodawcy związkach zawodowych. Propozycja ta niestety nie została uwzględniona w toku prac nad ustawą.

Kodeksowe uregulowanie wprowadzenia pracy zdalnej stanowi również wyzwanie dla praktyki funkcjonowania organizacji związkowych. Warto podjąć działania w tym kierunku aby osoby zainteresowane wstąpieniem do związku zawodowego nie musiały zwracać się do pracodawcy z zapytaniem czy działają u niego związki zawodowe. Warto, aby informacja ta była możliwa do znalezienia również z innego źródła, tj. z internetu. Dlatego organizacje związkowe powinny podjąć wszelkie starania, aby utworzyć swoją stronę internetową, na której będzie informacja o pracodawcy objętego działaniem organizacji (pełna nazwa) oraz dane kontaktowe organizacji związkowej.

Informowanie pracowników wykonujących pracę w formie pracy zdalnej o działalności organizacji związkowej

Art. 2 ust. 1 ratyfikowanej przez Polskę Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień Artykuł 2 nakłada na państwa strony konwencji obowiązek przyznania przedstawicielom pracowników takich ułatwień, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Przepis ten odnosi się do prawa organizacji związkowych do kontaktowania się z pracownikami w celu informowania ich o potencjalnych korzyściach przynależności związkowej. W przypadku pracowników wykonujących pracę stacjonarnie prawo to realizuje się poprzez prawo do wstępu na teren zakładu pracy. W przypadku pracowników wykonujących pracę w formie pracy zdalnej, organizacji związkowej przysługuje prawo do kontaktowania się z pracownikami za pomocą poczty elektronicznej (pkt. 1590. Wolność związkowa Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowej Rady Administracyjnej MOP Wydanie piąte poprawione Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa 2018).

Z prawem kontaktowania się z pracownikami wykonującymi pracę w formie pracy zdalnej skorelowane jest prawo organizacji związkowej do uzyskania od pracodawcy listy służbowych adresów mailowych tych pracowników. Podstawę prawną uzyskania tej informacji stanowi art. 28 ustawy o związkach zawodowych. Na pracodawcy ciąży obowiązek przekazania tych adresów.