

Praca zdalna po ustaniu obowiązywania przepisów antykryzysowych – jak prawidłowo uregulować zasady jej wykonywania?

dr Agata Miętek
3 września 2020 r.

Agenda

- I. Praca zdalna – definicja i rodzaje
- II. Zasady wprowadzania i wykonywania telepracy
- III. Na jakich zasadach może być wykonywana praca zdalna inna niż telepraca?
- IV. Zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej
- V. Czas pracy przy pracy zdalnej
- VI. Wykonywanie pracy zdalnej poza granicami RP

Praca zdalna – definicja i rodzaje

Praca zdalna – definicja

- praca (obowiązki pracownika wynikające z umowy o pracę) wykonywana poza zakładem pracy/siedzibą pracodawcy
- zmiana w obszarze miejsca pracy, pozostałe warunki pracy pozostają bez zmian
- stanowi jedną z elastycznych form zatrudnienia
- telepraca, praca zdalna, home office, praca z domu
- kto wybiera miejsce pracy zdalnej?

Praca zdalna – rodzaje (1/3)

telepraca

- regulowana kodeksem pracy
- praca wykonywana **regularnie** poza zakładem pracy (reguła)

praca zdalna inna niż telepraca

- brak definicji legalnej, zwyczajowa praktyka
- obowiązki **sporadycznie** wykonywane poza stałym miejscem pracy (wyjątek od reguły)

praca zdalna na podstawie przepisów ustawy COVID-19

- na podstawie przepisów tarczy antykryzysowej
- praca wykonywana poza miejscem stałego wykonywania pracy przez czas oznaczony poleceniem pracodawcy
- cel – przeciwdziałanie epidemii COVID-19

Praca zdalna – rodzaje (2/3)

Telepraca	Inna praca zdalna	Praca zdalna COVID-19
regularne (stałe?) wykonywanie pracy poza zakładem pracy	sporadyczne wykonywanie pracy poza miejscem stałego wykonywania pracy	tymczasowe wykonywanie pracy poza miejscem stałego wykonywania pracy
z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, za pomocą których pracownik przekazuje wyniki pracy	brak regulacji	przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczy wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych
umowa o pracę/porozumienie, ale czasami pracodawca musi wyrazić zgodę	ustne ustalenie/regulamin/umowa o pracę/porozumienie	polecenie pracodawcy
art. 67 ⁵ -67 ¹⁷ Kodeksu pracy	brak regulacji/regulamin/umowa o pracę	art 3 ustawy COVID-19; przepisy tarczy obowiązujące przez cały okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii + 3 miesiące

Praca zdalna – rodzaje (3/3)

Telepraca	Inna praca zdalna	Praca zdalna COVID-19
kontrola pracownika w miejscu wykonywania pracy (w mieszkaniu za jego zgodą) + monitoring	brak regulacji/regulamin/umowa o pracę + monitoring	brak regulacji/regulamin + monitoring
sprzęt ubezpiecza i dostarcza pracodawca + ponosi koszty jego eksploatacji	brak regulacji/regulamin/umowa o pracę	narzędzia, materiały i obsługę logistyczną zapewnia pracodawca
ekwiwalent za używanie własnego sprzętu	brak regulacji/regulamin/umowa o pracę	używanie własnego sprzętu pod warunkiem zapewnienia bezpieczeństwa danych
pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie BHP (z ograniczeniami)	brak regulacji – pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie BHP	brak regulacji – pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie BHP

Zasady wprowadzania i wykonywania telepracy

Wprowadzenie telepracy (1/4)

- tryb zbiorowy
 - regulacja na poziomie zakładowym, a następnie:
 - porozumienie z pracownikiem (na początku albo w trakcie zatrudnienia)
- tryb indywidualny
 - na wniosek pracownika (od czerwca 2018 r.)

Wprowadzenie telepracy (2/4)

Warunki stosowania telepracy ustalane na poziomie zakładowym

- porozumienie zawierane między pracodawcą i związkiem zawodowym, a jeśli jest ich więcej to ze wszystkimi, a jeżeli nie jest to możliwe to 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
- jeżeli w terminie 30 dni nie dojdzie do zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi, pracodawca określa warunki stosowania telepracy w regulaminie, uwzględniając ustalenia poczynione ze związkami
- jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, warunki stosowania telepracy określa w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników

Wprowadzenie telepracy (3/4)

Umowa o telepracę zawarta na początku zatrudnienia

- w umowie określa się warunki wykonywania telepracy
- określa się jednostkę organizacyjną pracodawcy, w której strukturze znajduje się telepracownik
- wskazuje się osobę lub organ odpowiedzialny za współpracę z telepracownikiem oraz upoważniony do przeprowadzania kontroli

Wprowadzenie telepracy (4/4)

Porozumienie stron w trakcie trwania stosunku pracy

- z inicjatywy pracodawcy lub pracownika
- pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek (papierowy lub elektroniczny) pracownika o telepracę
- pracodawca uwzględnia wniosek pracownika znajdującego się w trudnej sytuacji rodzicielskiej np. dziecko niepełnosprawne - chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (wtedy informuje o przyczynie odmowy)
- w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia telepracy, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków; po tym terminie przywrócenie poprzednich warunków jest możliwe w drodze wypowiedzenia zmieniającego
- nie jest dopuszczalne powierzenie wykonywania pracy w formie telepracy na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy
- brak zgody pracownika, a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę

Zasady wykonywania telepracy (1/2)

Obowiązki pracodawcy

- dostarczenie i ubezpieczanie sprzętu
- pokrycie kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu
- zapewnienie pomocy technicznej i szkolenia niezbędnego w zakresie obsługi sprzętu
- ustalenie zasad ochrony danych osobowych przekazywanych pracownikowi
- BHP z wyłączeniem: obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, obiektów budowlanych, obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych

Zasady wykonywania telepracy (2/2)

- strony mogą w umowie uregulować, że pracownik będzie korzystał z własnego sprzętu, przyznając jednocześnie pracownikowi ekwiwalent pieniężny za używanie własnego sprzętu
- w umowie można określić także:
 - zasady porozumiewania się pracodawcy z pracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy
 - sposób i formę kontroli wykonywania pracy

Prawo pracodawcy do kontroli wykonywania telepracy

W przypadku kontroli w domu telepracownika

- kontrola wykonywania pracy, BHP, lub w celu inwentaryzacji, instalacji, serwisu powierzonego sprzętu (weryfikacja przed rozpoczęciem pracy)
- tylko za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie, albo elektronicznie
- wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny, ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem
- kontrola komputera – monitoring zgodnie z zasadami wynikającymi z KP

Telepraca – zakaz dyskryminacji

- telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z telepracą
- pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy
- pracodawca ma obowiązek umożliwić telepracownikowi przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy oraz prowadzonej działalności socjalnej

Na jakich zasadach może być wykonywana praca zdalna inna niż telepraca?

Na jakich zasadach może być wykonywana praca zdalna inna niż telepraca?

Inna praca
zdalna

Praca zdalna
ze względu na
COVID-19

Inna praca zdalna

- brak regulacji – wątpliwości odnośnie dopuszczalności
- za zgodą pracownika i na zasadzie dobrowolności
- zasada równego traktowania w zatrudnieniu
- regulamin pracy zdalnej
- porozumienie z pracownikiem (o objęciu systemem pracy zdalnej)

Regulamin pracy zdalnej

- definicja pracy zdalnej
- forma wniosku pracownika
- okres na jaki można zawnioskować o pracę zdalną i maksymalny wymiar
- krąg pracowników, którzy mogą korzystać z pracy zdalnej (obiektywne kryteria uzasadnione rodzajem pracy, umiejętnościami)
- ewidencjonowanie godzin w tym sposób potwierdzania obecności, rozpoczęcia i zakończenia pracy
- narzędzia i materiały (jeśli sprzęt jest służbowy to można zawrzeć umowę o powierzeniu mienia)
- koszty związane z pracą zdalną; ekwiwalent za korzystanie z własnego sprzętu, energii, Internetu
- kontrola pracy zdalnej
- BHP, wypadki przy pracy

Praca zdalna ze względu na COVID-19 (tarcza 1.0)

- art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji
- pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)
 - w celu przeciwdziałania COVID-19
 - przez czas oznaczony
 - praca określona w umowie o pracę
- polecenie (w formie ustnej lub pisemnej), które pracodawca może w każdej chwili cofnąć
- czy pracownik może odmówić zgody na pracę zdalną?

Praca zdalna ze względu na COVID-19

– tarcza 4.0 (1/3)

art. 77 pkt. 1 ustawy z dnia 19 czerwca 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;

warunki polecenia pracy zdalnej:

- jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe
- jeśli pozwala na to rodzaj pracy (wynikający z umowy o pracę)

Praca zdalna ze względu na COVID-19

– tarcza 4.0 (2/3)

sposób wykonywania pracy zdalnej:

- praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych
- narzędzia i materiały, obsługę logistyczną zapewnia pracodawca
- na polecenie pracodawcy, pracownik prowadzi ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania - w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu

Praca zdalna ze względu na COVID-19

– tarcza 4.0 (3/3)

Używanie prywatnego sprzętu

- pod warunkiem, że umożliwia 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
- zapewnienie bezpieczeństwa informacji ciąży na pracodawcy, choćby przez wydanie instrukcji postępowania, które zminimalizują ryzyko wycieku danych
- przepisy Tarczy nie obligują pracodawcy do zwrotu kosztów używania prywatnego sprzętu podczas świadczenia pracy zdalnej

Czy można polecić wykonywanie pracy zdalnej osobie skierowanej na kwarantannę z powodu COVID-19?

- pracodawca może powierzyć takiemu pracownikowi inną pracę niezabronioną osobom poddanym kwarantannie decyzją organu sanitarnego (np. praca zdalna), odpowiadającą jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu (art. 14 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)
- w takim przypadku pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie
- jeżeli pracownik nie podjął powierzonej mu pracy nie przysługuje mu zasiłek chorobowy

Praca zdalna ze względu na COVID-19

– czas obowiązywania

- do 4 września 2020 r. (pierwotna regulacja)
- ustawa z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw - **przedłużenie możliwości stosowania pracy zdalnej ze względu na COVID-19 na okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz na 3 miesiące po ich odwołaniu**
- poselski projekt ustawy zmieniającej tarczę 1.0 (I czytanie w komisjach) – **przedłużenie pracy zdalnej o rok od wejścia w życie tej ustawy**

Zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej

Rodzaje kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej (1/2)

➤ decydujący jest rodzaj wykonywanej pracy

narzędzia i materiały

- komputer
- oprogramowanie np. aplikacja do wideokonferencji czy edytor tekstów
- telefon komórkowy jeśli jest niezbędny do wykonywania pracy zdalnej
- papier do drukarki, tusz jeśli praca zdalna wymaga pracy na dokumentach papierowych
- materiały biurowe

obsługa logistyczna

- wsparcie działu IT
- wsparcie pracowników pracujących z biura w zakresie obiegu dokumentów papierowych

Rodzaje kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej (2/2)

koszty zużycia

- energii elektrycznej
- wody
- Internetu

Zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej

Telepraca	Inna praca zdalna	Praca zdalna COVID-19
sprzęt ubezpiecza i dostarcza pracodawca + ponosi koszty jego eksploatacji, chyba że strony uzgodnią inaczej (ekwiwalent należny pracownikowi)	brak regulacji/regulamin/umowa o pracę	narzędzia, materiały i obsługę logistyczną zapewnia pracodawca

Ekwiwalent za prywatny sprzęt w przypadku telepracy

- zastosowanie regulacji telepracy: przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu bierze się pod uwagę normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe
- *pracodawca ustalić musi szereg elementów składających się na określenie kwoty ekwiwalentu np. ilość roboczogodzin, wartość jednej takiej godziny używania sprzętu, normy zużycia itp.; świadczenie to nie może być bowiem traktowane jako ryczałt bez żadnej kalkulacji (wyrok SA w Łodzi z 11 lutego 2016 r., III AUa 259/15)*
- stanowi koszt uzyskania przychodu po stronie pracodawcy
- zwolniony z podatku PIT, ale kwoty przekraczające równowartość korzystania ze sprzętu nie stanowią ekwiwalentu wolnego od składek
- zwolniony z ZUS

Zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej

- aby uniknąć ryzyka roszczeń pracowników o pokrycie kosztów pracy zdalnej, warto zasady ich ponoszenia uregulować w regulaminie/porozumieniu
 - ryczałt za jeden dzień pracy
 - pracodawca nie ma obowiązku ponosić wszystkich kosztów jakie wiążą się z wykonywaniem innej pracy zdalnej (benefit dla pracownika)
 - abonament za Internet?

Czas pracy przy pracy zdalnej

Czas pracy przy pracy zdalnej (1/3)

- zasady rozliczania i ewidencjonowania czasu pracy nie ulegają zmianie (praca zdalna to zmiana miejsca, a nie czasu pracy)
- w związku z utrudnioną kontrolą wykorzystywania czasu pracy przez pracowników w trakcie wykonywania pracy zdalnej, warto wprowadzić dodatkowe narzędzia kontrolne
 - Telepraca: strony mogą uregulować w umowie zasady porozumiewania się pracodawcy z pracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy
 - Praca zdalna COVID-19: na polecenie pracodawcy, pracownik prowadzi ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania - w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu
 - Inna praca zdalna: brak regulacji

Czas pracy przy pracy zdalnej (2/3)

- programy, aplikacje, sporządzenie notatek

data	godzina rozpoczęcia	godzina zakończenia	opis czynności	forma pracy zdalnej	dodatkowe informacje
24.07.2020	9:00	11:00	telekonferencja z ...	Zoom	-
24.07.2020	11:00	12:00	sporządzenie maila dot. ...		

Czas pracy przy pracy zdalnej (3/3)

- inna metoda potwierdzania obecności i godzin pracy (wysłanie maila; zalogowanie się do systemu)
- obowiązek uzyskania zgody na pracę w godzinach nadliczbowych

Wykonywanie pracy zdalnej poza granicami Polski

Praca zdalna poza granicami Polski

Inna praca zdalna

praca zdalna w
związku z COVID

delegowanie

podróż służbowa

Telepraca

Konsekwencje pracy zdalnej poza granicami Polski

- stosuje się zasady ogólne dot. wykonywania pracy zdalnej
- dodatkowe konsekwencje, które należy zweryfikować:
 - prawne
 - imigracyjne
 - podatkowe
 - w zakresie ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego
- miejsce wykonywania pracy (kraje UE/EOG, kraje trzecie) będzie kluczowe z perspektywy powyższych konsekwencji
- konsultacja z lokalnym prawnikiem

Konsekwencje prawne

- wybór prawa właściwego
- obowiązek stosowania wybranych przepisów prawa państwa, w którym praca jest wykonywana, pomimo wyboru innego prawa właściwego

Konsekwencje imigracyjne

- praca wykonywana poza terytorium RP na rzecz pracodawcy mającego siedzibę w RP
- weryfikacja czy w celu wykonywania pracy zdalnej za granicą pracownik ma obowiązek zalegalizować swój pobyt i uzyskać zezwolenie na pracę
 - państwa UE – rejestracja pobytu, bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pobyt i pracę

Konsekwencje podatkowe

- weryfikacja czy została zawarta umowa o podwójnym opodatkowaniu z państwem gdzie praca zdalna jest świadczona i czy wystąpi obowiązek podwójnego opodatkowania przychodów pracownika

Konsekwencje w zakresie ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego

- weryfikacja czy w miejscu wykonywania pracy zdalnej powstanie obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne
- rozporządzenia UE w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
 - osoby wykonujące pracę najemną podlegają ustawodawstwu ubezpieczeniowemu tylko jednego kraju – co do zasady jest to kraj, w którym praca jest wykonywana
- poza UE i EOG – weryfikacja treści umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym

- o czym należy pamiętać?
 - uregulowanie zasad
 - zasady ponoszenia kosztów
 - zasady odpowiedzialności w zakresie BHP
 - monitoring komputera i telefonu
 - kontrola czasu pracy
 - prawo pracodawcy do wezwania pracownika jeżeli jego obecność w zakładzie pracy jest wymagana
 - zasada równego traktowania w zatrudnieniu
- **zapowiedź MRPiPS:** uregulowanie kwestii pracy zdalnej na stałe w KP, szczegóły projektu mają być znane po wakacjach



dr Agata Miętek

Lider Praktyki Prawa Pracy w Kancelarii
Ozóg Tomczykowski
e-mail: A.Mietek@ozogtomczykowski.pl
tel. : +48 506 385 156

Adwokat, ekspert w obszarze prawa pracy. Ma ponad 9-letnie doświadczenie w kompleksowej obsłudze przedsiębiorców w obszarze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz zatrudnienia cudzoziemców. Reprezentuje klientów w postępowaniach sądowych, których przedmiotem są roszczenia wynikające ze stosunku pracy oraz w postępowaniach przeciwko ZUS.

Agata łączy pracę w Kancelarii z pracą adiunkta w Zakładzie Prawa Pracy w Akademii Leona Koźmińskiego. Jest także autorką publikacji z zakresu prawa pracy, w tym zdobyła trzecią nagrodę w XXI edycji konkursu na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie pracy i polityki społecznej przyznanej przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Kancelaria Ożóg Tomczykowski Sp. z o.o.
al. Jerozolimskie 93, 02-001 Warszawa
+48 22 480 81 00
kontakt@ozogtomczykowski.pl
www.ozogtomczykowski.pl

