

Q&A przepisy pracy zdalnej

Czym będzie „praca zdalna” wg nowych przepisów?

Praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (np. za pośrednictwem Microsoft Teams).

Co z tzw. „pracą hybrydową”?

Do pracy hybrydowej będą miały zastosowanie przepisy dot. pracy zdalnej - zgodnie z definicją praca zdalna może być wykonywana także „częściowo” (czyli w formie hybrydowej).

Czy przewidziany jest system do rejestracji czasu pracy?

Regulacje związane z pracą zdalną nie mają wpływu na postanowienia dotyczące czasu pracy. W zakresie czasu pracy obowiązują dotychczasowe zasady. Wyjątkiem jest obowiązek pracownika do potwierdzania obecności przy wykonywaniu pracy zdalnej. Sposób potwierdzania obecności będzie ustalany z przełożonym.

Na jakiej zasadzie będziemy definiować, czy możemy pracować zdalnie całkowicie lub częściowo?

W naszej organizacji, na podstawie regulaminu pracy zdalnej, będzie funkcjonowała praca zdalna częściowa (tj. hybrydowa).

Czy praca hybrydowa może wyglądać tak, że 3 dni przyjdziemy na zmianę popołudniową / poranną czy na całe dni w te dni?

W naszej organizacji przewiduje się, że praca w formie hybrydowej to praca, w ramach której pracownik stawia się do biura na minimum 3 pełne dni w tygodniu.

MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Czy zapisy w regulaminie pracy zdalnej odnoszą się także do wykonywania pracy z innego kraju?

Nie. Ze względu na restrykcje prawno-podatkowe nie mamy w tym momencie możliwości wykonywania pracy spoza Polski - wyjątkiem jest możliwość pracy zdalnej z biura w Monachium.

A co w sytuacji, gdy wyjeżdżam na kilka dni do naszego biura w Monachium? Czy zgodnie z przepisami prawno- podatkowymi jest to niezgodne z prawem?

Jeżeli jest to podróż służbowa, to powyższa sytuacja uregulowana jest przez przepisy związane z podróżą służbową.

Czy w porozumieniu o wykonywaniu pracy zdalnej mogę wskazać kilka miejsc jej wykonywania?

Tak, pracownik oraz pracodawca zawierają tzw. uzgodnienie pracy zdalnej, czyli dokument określający miejsce wykonywania pracy zdalnej i wymiar pracy zdalnej. W ramach takiego uzgodnienia pracownik może określić kilka miejsc wykonywania pracy w formie zdalnej.

Czy będę musiał każdorazowo potwierdzać swoją obecność w pracy podczas pracy zdanej?

Zgodnie z regulaminem pracy zdalnej pracownik jest zobowiązany do potwierdzania obecności w pracy w trakcie wykonywania pracy zdalnej. Sposób potwierdzania obecności w pracy w trakcie wykonywania pracy zdalnej jest ustalany przez przełożonego z pracownikami.

RYCZAŁT

Jakie koszty pracy zdalnej będzie ponosił pracodawca?

Koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych (Internetu) niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Będą one wypłacane co miesiąc pracownikom w formie ryczałtu. Informacja dotycząca wysokości wypłacanego ryczałtu jest przekazywana Pracownikom oddzielnie w wewnętrznych systemach dostępnych dla pracowników (Toolbox).

Czy otrzymam mniejszy ryczałt, jeśli będę na urlopie lub na zwolnieniu lekarskim?

Nie. Ryczałt jest kwotą stałą, na którą nie wpływają krótkotrwałe nieobecności. Ryczałt nie będzie wypłacany osobom, które przebywają na długotrwałych nieobecnościach (liczonych od 33 dni kalendarzowych).

Czy kwota ryczałtu będzie zwolniona z podatku?

Tak. Pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o PIT.

Czy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia mi wyposażenia biurowego np. biurko lub krzesło?

Nie. Przepisy przewidują, że pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikom „narzędzi” niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. „Narzędziem” będzie komputer czy też telefon służbowy. Biurko czy krzesło stanowią z kolei wyposażenie administracyjno-biurowe.

Jaka jest kwota ryczałtu?

Kwota ryczałtu w formule pracy hybrydowej wyniesie 30 zł miesięcznie. Kwota ta jest nieopodatkowana.

Jakie są szczegóły wyliczania ryczałtu?

Ryczałt został ustalony w oparciu o następujące zasady:

Koszty energii elektrycznej uwzględniają uśredniony pobór mocy urządzeń niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz przewidywany okres ich wykorzystywania a także rynkową cenę sprzedaży energii elektrycznej do odbiorców indywidualnych;

Koszty Internetu uwzględniają przeciętne koszty abonamentu za stały i nielimitowany dostęp do Internetu (przy założeniu, że koszt udostępnienia i korzystania z routera zawiera się w abonamencie).

My przyjęliśmy, że: Przeciętny laptop ma moc 65W, jest używany przez 8 godzin dziennie, zużyje ok. 0,52 kWh energii dziennie. Monitor w ciągu godziny pobiera średnio 0,03 kWh. Oświetlenie - lampka biurkowa najczęściej korzysta z żarówki ledowej o mocy nie większej niż 10-11W, co oznacza konsumpcję energii na poziomie 0,011 kWh. Internet - zakładamy średnią abonamentu 60 PLN/mies i 50% wykorzystania. Średnia cena prądu - założyliśmy 0,99 zł / kWh.

ZASADY BEZPIECZEŃSTWA

Jakie będą moje obowiązki w zakresie BHP podczas pracy zdalnej?

Pracownik przed dopuszczeniem do pracy zdalnej będzie zobowiązany potwierdzić zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady wykonywania pracy zdalnej, a także potwierdzić, że na jego stanowisku pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki oraz że stanowisko pracy zdalnej zostało zorganizowane uwzględniając wymagania ergonomii (tj. zgodnie z przepisami BHP m.in. ustawienie monitora, klawiatury etc.).

KONTROLA PODCZAS PRACY ZDALNEJ

Czy pracodawca będzie mógł kontrolować mnie podczas wykonywania pracy zdalnej?

Tak, taka możliwość jest uregulowana w przepisach. Taka kontrola będzie odbywać się przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się (np. telefon, poczta elektroniczna, chat) lub w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Jak kontrola mojego maila/telefonu/Microsoft Teams może wykazać nieprawidłowości?

Może się np. okazać, że odbierając telefon w trakcie pracy grasz w tenisa i wtedy jasne jest, że jest to nieprawidłowość.

Czy Pracodawca będzie miał prawo do wizyty w miejscu wykonywania pracy zdalnej przed jej rozpoczęciem?

Nie, pracodawca nie będzie weryfikował miejsca wykonywania pracy zdalnej. Pracownik każdorazowo musi zapewniać, że na stanowisku pracy zdalnej w każdorazowym miejscu wykonywania pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz że stanowisko pracy zdalnej zostało zorganizowane uwzględniając wymagania ergonomii.

Czy mogę odmówić kontroli w miejscu pracy zdalnej?

Przeprowadzenie kontroli to prawo pracodawcy. W konsekwencji, pracownik nie ma prawa do odmówienia przeprowadzenia kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Skąd będę wiedzieć, że w stosunku do mnie będzie prowadzona kontrola w miejscu pracy zdalnej?

Kontrola będzie uprzednio uzgadniana z pracownikiem. Przeprowadzenie kontroli to prawo pracodawcy. W konsekwencji, pracownik nie ma prawa do odmówienia przeprowadzenia kontroli. Kontrola będzie przeprowadzana w godzinach pracy pracownika. Termin takiej ewentualnej kontroli będzie ustalany z pracownikiem z odpowiednim wyprzedzeniem.

Czy każde miejsce mojej pracy, nawet tymczasowe, będzie wymagać kontroli?

Każde miejsce wykonywania pracy zdalnej może podlegać kontroli przez Pracodawcę. Kontrola może obejmować tymczasowe miejsca wykonywania pracy zdalnej, o ile zajdzie ku temu potrzeba.

W jaki sposób będzie wyglądać kontrola stanowiska pracy?

Kontrola miejsca wykonywania pracy zdalnej będzie odbywała się zgodnie z postanowieniami Regulaminu pracy zdalnej. Kontrola będzie uprzednio uzgadniana z pracownikiem oraz będzie przeprowadzana z uwzględnieniem prawa do prywatności pracownika oraz jej/jego domowników. Pracodawca może kontrolować: wykonywanie pracy zdalnej; bezpieczeństwo i higienę pracy; przestrzeganie wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

DOJAZD DO FIRMY

Co to znaczy, że muszę zapewnić sprawny dojazd do siedziby pracodawcy?

Chodzi o to, żeby to miejsce, z którego wykonywana jest praca zdalna nie było trudno dostępne i jeśli zajdzie taka potrzeba pracownik miał możliwość przybycia do siedziby firmy w przewidywalnym czasie.

Jeśli zajdzie potrzeba nagłego stawienia się w organizacji, to przełożony będzie każdorazowo uzgadniał z pracownikiem oczekiwany czas dotarcia do siedziby pracodawcy.

Kiedy pracodawca może mnie wezwać do firmy?

Na przykład z uwagi na spotkanie z klientem, odebranie dokumentów czy narzędzi pracy lub w innych pilnych/uzasadnionych biznesowo sytuacjach. Termin dotarcia do biura będzie każdorazowo ustalany z pracownikiem.

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

Czy oświadczenie będzie zawierało pole adresu (jednego lub wielu)?

Możliwe jest wskazanie kilku miejsc wykonywania pracy zdalnej w ramach podpisywania uzgodnienia. Również później, tj. już w trakcie wykonywania pracy zdalnej macie prawo do zmiany miejsca wykonywania pracy zdalnej. Istotne jest, że każde miejsce wykonywania pracy zdalnej musi być uprzednio uzgodnione. Tymczasowa zmiana miejsca wykonywania pracy zdalnej może być uzgodniona z przełożonym za pośrednictwem email, natomiast w sytuacji stałej zmiany miejsca wykonywania pracy zdalnej (np. w wyniku przeprowadzki) konieczne będzie podpisanie ponownie uzgodnienia.

Co z adresami spoza Warszawy?

Miejsce wykonywania pracy zdalnej może znajdować się poza Warszawą (jednak co do zasady na terenie Polski), o ile spełnia warunki, o których mowa w Regulaminie pracy zdalnej.

Ile adresów można wpisać w uzgodnieniu?

Nie ma żadnej regulacji w tym zakresie.

Czy jeśli wpiszę 3 adresy pracy zdalnej, to muszę każdorazowo poinformować pod jakim adresem pracuję?

Nie.

Czy każdy pracownik będzie musiał podpisać taki wniosek?

Wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej jest dobrowolne. Jeżeli pracownik nie chce wykonywać pracy w formie pracy zdalnej ma do tego prawo i nie ma obowiązku podpisywania uzgodnienia na pracę zdalną.

PRACA ZDALNA - INNE

Czy mogę przebywać na terenie firmy podczas wykonywania pracy zdalnej?

Tak. Każdy pracownik wykonujący pracę zdalną ma prawo do przebywania na terenie firmy, kontaktowania się z innymi pracownikami oraz korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy.

Czy mogę zaprzestać wykonywania pracy zdalnej?

Tak. Pracownik będzie uprawniony do złożenia wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej w każdym czasie. Strony ustalą termin, do którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Czy pracodawca musi uwzględnić mój wniosek o pracę zdalną?

Zgodnie z przepisami pracodawca będzie musiał uwzględnić wnioski niektórych pracowników z uwagi na ich szczególną sytuację tj. m.in. ciężę, wychowanie dziecka do ukończenia przez nie 4 r.ż. lub sprawowanie opieki na innym członkiem najbliższej rodziny, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Czy wymienione powyżej sytuacje tj. cięża, opieka na innym członkiem rodziny wymaga oficjalnego potwierdzenia? Przedstawienia dokumentów?

Tak, może to być wymagane do potwierdzenia szczególnych okoliczności. Pracodawca ma prawo zażądać podania przez pracownika danych osobowych niezbędnych do zrealizowania uprawnienia pracownika lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Czy jako rodzic dziecka do lat 4 będę mieć prawo do pracy zdalnej w 100% wymiarze?

Pracownicy wchodzący do grup uprzywilejowanych mają prawo do złożenia wniosku o pracę zdalną (wskazując wymiar pracy zdalnej oraz powód). Pracodawca uwzględniając wniosek lub odmawiając tego wniosku bierze pod uwagę organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez danego pracownika.

Czy przewidywana jest możliwość wypożyczenia stacji dokującej do pracy zdalnej?

Tak, w organizacji dostępne są podróżne stacje dokujące. Trzeba zgłosić się do naszego działu IT z prośbą o wypożyczenie.

Czy mogę robić calle służbowe na spacerze?

Zgodnie z zasadami ochrony danych osobowych, nie ma możliwości wykonywania pracy zdalnej, w tym na prowadzenia/udziału w telekonferencji w miejscach publicznych.

Co w sytuacji, jeśli wyskoczę do Enel-Med w trakcie pracy i zwichnę nogę?

Zdarzenie byłoby analizowane pod kątem ewentualnego uznania za wypadek przy pracy.

Gorzej się czuję, nie chcę Was zarazić – czy mogę pracować z domu?

Dbając o dobro nasze i współpracowników przychodzimy do biura jedynie całkowicie zdrowi.