

AKADEMIA HR

NEWSLETTER KANCELARII WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

WYZWANIE PRACY ZDALNEJ



- Honorata Skibicka, radca prawny

Praca zdalna została wprowadzona do polskiego porządku prawnego tzw. ustawami covidowymi, jako rozwiązanie tymczasowe, mające wspomóc przeciwdziałanie epidemii COVID – 19. Przepis, który wprowadził pracę zdalną w obecnym stanie prawnym ma obowiązywać 180 dni od jego wejścia w życie, a więc do początku września 2020 roku. Pojawiają się liczne głosy, że bez względu na obowiązywanie stanu epidemii, instytucja sprawdza się w wielu zakładach pracy, a więc powinna zostać wprowadzona do porządku prawnego na stałe. Przepis ostatnimi nowelizacjami z czerwca został rozszerzony i doprecyzowany, co ułatwia regulowanie tego rodzaju pracy.

Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.



- Piotr Nietrzpiel, radca prawny

Wyzwania, jakie stawia praca zdalna, to regulowanie świadczenia tej pracy w kwestii ewidencjonowania czasu pracy, sposobu wykonywania obowiązków na odległość, obowiązku zachowania poufności (tajemnice przedsiębiorstwa), RODO, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, obsługi konkretnych programów komputerowych, których znajomość do tej pory nie była wymagana. Wielu pracodawców chcąc sprostać wyzwaniom, wprowadza regulaminy pracy zdalnej lub wprowadza te zagadnienia do obowiązujących regulaminów pracy. Pojawiają się tu często zagadnienia „poważniejsze” ewidencjonowania poszczególnych działań, sposobu ich opisywania, wykonania, i mniej istotne, jak np. wprowadzanie określonego dress code'u przy telekonferencji prowadzonej z domu, wprowadzenie określonego tła w trakcie takich zdalnych spotkań. Regulowane są także kwestie wyposażania pracowników w umiejętności techniczne obsługi konkretnych narzędzi na odległość.

Istotną kwestią rozważaną przy pracy zdalnej jest też zachowywanie równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym i domowym (work-life balance), która przy pracy zdalnej stanowi szczególne wyzwanie dla pracowników. Część pracodawców decyduje się na wprowadzenie zadaniowego czasu pracy, który ma ułatwić łączenie obowiązków domowych i zawodowych pracowników zdalnych. Najczęściej w takich przypadkach pracodawca rozlicza z wykonanych zadań, efektów pracy, nie ingerując w pory ich wykonania. W przeciwnym wypadku pracownik musi być do dyspozycji pracodawcy w ustalonym czasie wykonywania obowiązków.

Wielu pracodawców stosuje pojęcie pracy zdalnej i telepracy zamiennie. Jest to jednak działanie błędne. Chociaż najczęściej praca zdalna dotyczy obowiązków wykonywanych na komputerze, nie jest to warunek konieczny. Praca zdalna nie musi być wykonywana, tak jak telepraca, przy pomocy środków z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Praca zdalna może być wykonywana także bez tych środków, o ile rodzaj wykonywanej pracy na to pozwala (np. analiza dokumentacji „papierowej”, przygotowywanie szkiców, strategii niewymagających konkretnych sprzętów), natomiast w większości praca zdalna opiera się o korzystanie ze sprzętu komputerowego.

Praca zdalna, w zależności od jej organizacji, może być przeplatana pracą stacjonarną (np. tydzień pracy zdalnej, tydzień pracy z biura). Naturalnym krokiem, który podnoszą pracodawcy, może być także zmniejszanie powierzchni biurowych przez pracodawcę przy wprowadzeniu rotacyjnej obecności pracowników w biurach – co mogłoby mieć miejsce, gdyby praca zdalna została wprowadzona do prawa pracy na stałe.

Praca zdalna wykonywana jest co do zasady na sprzęcie i materiałach pracodawcy, natomiast nowelizacją przepisu doprecyzowano, że może być wykonywana na sprzęcie nie należącym do pracodawcy (np. na sprzęcie własnym pracownika). Warunkiem niezbędnym jest tutaj zapewnienie ochrony informacji poufnych, tajemnic, ochrony danych osobowych – do tego niezbędne jest wprowadzenie odrębnych procedur bezpieczeństwa. Kwestią odrębną może być uregulowanie wynagrodzenia pracownika z tytułu korzystania z własnego sprzętu do celów służbowych (ekwiwalent za używanie sprzętu prywatnego do celów służbowych).

W obecnie procedowanym w Sejmie projekcie ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 430) poprawką został dodany przepis, który przedłuża okres obowiązywania przepisów dotyczących możliwości polecenie pracownikom pracy zdalnej do czasu upływu 3 miesięcy po odwołaniu stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego. Tym samym jeżeli powyższa regulacja wejdzie w życie, a wszystko na to wskazuje, przepisy o pracy zdalnej nie przestaną obowiązywać 4 września 2020 r., a pracodawcy będą mogli z nich nadal korzystać. Jednocześnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej informuje, że trwają prace nad wprowadzeniem przepisów dotyczących pracy zdalnej na stałe do kodeksu pracy.

KONTROLE PIP W ZAKRESIE PPK

Ze sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za 2019 rok wynika, że już pod koniec poprzedniego roku PIP rozpoczęła kontrole pracodawców w zakresie PPK. Przeprowadzono 62 kontrole w podmiotach, gdzie pracowało 75 tys. osób (były to podmioty, które zatrudniały co najmniej 250 osób). Zostały zgłoszone 3 skargi dotyczące przestrzegania przepisów ustawy o PPK, z czego 2 dotyczyły nakłaniania do rezygnacji z uczestnictwa w PPK, a jedna dotyczyła niezgodnienia z pracownikami wyboru instytucji finansowej obsługującej PPK. W wyniku prowadzonych kontroli stwierdzono jeden przypadek nieterminowo odprowadzonej wpłaty do PPK od jednego pracownika. W związku z ujawnieniem tego wykroczenia, inspektor pracy zastosował środek oddziaływania wychowawczego

Należy podkreślić, że to dopiero początek kontroli były one prowadzone tuż po utworzeniu przez największe podmioty PPK (do 12 listopada 2019 roku).

W 2020 roku należy się spodziewać większej ilości kontroli, przede wszystkim w największych podmiotach, ale wraz z tworzeniem PPK przez kolejnych pracodawców kontrole pojawiają się w II i III kohorcie podmiotów zatrudniających które muszą utworzyć PPK w październiku i listopadzie 2020 roku.

PRZYWRÓCONY PRACOWNIK MA PRAWO DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO ZA OKRES POZOSTAWANIA BEZ PRACY

W jednym z najnowszych orzeczeń Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, że pracownik, z który został rozwiązany stosunek pracy w sposób niezgodny z prawem, a który następnie został przywrócony do pracy, ma prawo do urlopu wypoczynkowego albo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy na mocy prawomocnego wyroku sądu [wyrok TSUE z 25 czerwca 2020 r., C-37/19 oraz C-762/18]. TSUE powołał się na art. 7 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4.11.2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz.UE.L 2003 nr 299, s. 9)]. Dla Trybunału nieistotne było to, że w trakcie okresu pozostawania bez pracy, pracownik nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy, czas ten powinien być traktowany jak rzeczywisty czas pracy, a pracownik został pozbawiony możliwości pracy ze względu na bezzasadną i niezgodną z prawem decyzję pracodawcy w postaci rozwiązania umowy o pracę.

TSUE uznał, że wymiar corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego powinien być obliczany w odniesieniu do okresów rzeczywistego świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę, z pewnymi wyjątkami. Trybunał przywołał zapadły już wyrok dotyczący nieobecności pracownika ze względu na zwołanie chorobowe. Takiego pracownika należy traktować jak pracownika, który rzeczywiście świadczył pracę. Tę wykładnię na zasadzie analogii Trybunał zastosował w analizowanym przypadku. Gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana, pracownik mógłby świadczyć pracę w okresie pozostawania bez niej i skorzystać z prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego. Należy jednak pamiętać, że jeżeli w okresie pomiędzy dniem niezgodnego z prawem zwolnienia a dniem przywrócenia do pierwotnej pracy pracownik podjął inną pracę, nie może dochodzić prawa do skorzystania z corocznego urlopu wypoczynkowego za okres, w którym świadczył tę nową pracę, od poprzedniego pracodawcy.

ISTNIENIE STOSUNKU PRACY A ROZWIĄZANIE UMOWY

W szczególnym okresie epidemii dochodziło do praktycznych problemów momentu nawiązania stosunku pracy oraz dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę w sytuacji zawarcia umowy jeszcze przed ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego i epidemii (tj. w styczniu 2020 r.), przy jednoczesnym wskazaniu w umowie terminu rozpoczęcia pracy w późniejszym terminie np. kwietniu 2020 r., czy też nie wskazania tego terminu w ogóle. Dla wielu pracodawców nie było oczywiste czy z powodu poniesionych strat ekonomicznych i złej sytuacji finansowej w zakładzie pracy z powodu kryzysu na rynku, mogą oni rozwiązywać umowę o pracę, np. w marcu czy kwietniu 2020 r., kiedy do świadczenia pracy jeszcze nie doszło, pomimo iż umowa o pracę była zawarta. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie już od dawna podkreśla, że przepis art. 26 k.p. nie uzależnia powstania stosunku pracy od jej faktycznego rozpoczęcia przez pracownika. Tak więc, możliwość wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od nawiązania się między stronami stosunku pracy (rozpoczęcia się okresu zatrudnienia). Takim przykładem jest treść uzasadnienia do wyroku z 29.10.2007 r., sygn. II PK 56/07, gdzie wskazano, że Okresem wypowiedzenia dokonanego przed nawiązaniem się stosunku pracy jest okres przewidziany w art. 36 § 1 pkt 1 k.p., chyba że pracownik wcześniej pozostawał z tym samym pracodawcą w stosunku pracy lub strony w umowie o pracę przedłużyły ustawowy okres wypowiedzenia tej umowy. Przepis art. 49 k.p. w zakresie, w jakim stanowi o rozwiązaniu umowy o pracę z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia, dotyczy wypowiedzenia dokonanego, zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika.

W tym samym orzeczeniu wskazano, że stosunek pracy, o którym mowa w art. 22 k.p. nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy (art. 26 k.p.). Pozostaje to w zw. z art. 29 § 1 pkt 5 k.p., który wskazuje na niezbędne elementy umowy o pracę, która określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: termin rozpoczęcia pracy. Pomimo powyższego, art. 26 k.p. daje możliwość określenia w umowie o pracę późniejszego terminu nawiązania stosunku pracy niż dzień zawarcia umowy o pracę i to bez żadnych ograniczeń w czasie. Ponadto przepis ten nie uzależnia powstania stosunku pracy od faktycznego rozpoczęcia pracy przez pracownika. Interpretacji art. 26 k.p. należy dokonywać w ten sposób, że umowa o pracę jest czynnością prawną wystarczającą do nawiązania stosunku pracy między stronami w dniu, który strony same określiły bądź w dniu, w którym umowa została zawarta, jeżeli strony nie podały innej daty nawiązania stosunku pracy.

PRASÓWKA

PRAWO.PL EMERYTALNE OBIETNICE VS. POST-KAMPAJNIA RZECZYWISTOŚĆ

Odpowiedzialny prezydent powinien podążać w kierunku propozycji, które zapewnią wysokie emerytury, a także rozpocząć debatę emerytalną, która pozwoli przygotować nasz system emerytalny na konsekwencje starzejącego się społeczeństwa, w perspektywie dekad, a nie najbliższych trzech lat, do kolejnych wyborów – pisze Oskar Sobolewski, prawnik w Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

[Czytaj cały artykuł](#)

RZECZOPOSPOLITA: NAUCZYCIEL TEŻ JEST CHRONIONY PRZED MOBBINGIEM

Nauczyciel zatrudniony na podstawie stosunku pracy z mianowania może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

[Czytaj cały artykuł](#)

RZECZOPOSPOLITA: SZEF ODWOŁA ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKÓW, ABY DAĆ URLOP

Pracodawca w każdym czasie może zwolnić pracownika, któremu wypowiedział umowę o pracę, z obowiązku dalszego świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia, opierając się na art. 362 kodeksu pracy. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 362 k.p. nie jest jednak czynnością prawną (oświadczeniem woli pracodawcy) w rozumieniu art. 61 §1 kodeksu cywilnego, lecz traktowane jest jako uprawnienie kierownicze pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. W związku z tym możliwe jest ponowne zobowiązanie pracownika do świadczenia pracy (zgoda pracownika nie jest tu wymagana), mimo że wcześniej został on z tego obowiązku zwolniony, a także udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 1671 k.p.

[Czytaj cały artykuł](#)



NAJNOWSZE PUBLIKACJE

Z przyjemnością informujemy, że w ostatnim czasie wydane zostały kolejne publikacje autorstwa ekspertów naszej Kancelarii. Zapraszamy do zapoznania się z najnowszymi propozycjami.

- PPK w urzędzie - wydanie III -> [SKLEP](#)
- Instrukcje księgowe i podatkowe - artykuł poświęcony PPK -> [SKLEP](#)