

# Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

## Praca zdalna

### Remote work

**Na jakich zasadach pracownik może świadczyć pracę zdalną po wejściu w życie nowych przepisów? Kiedy pracodawca ma obowiązek zwrócić pracownikowi koszty związane z pracą zdalną? W jakich przypadkach pracodawca musi uwzględnić wniosek pracownika o pracę zdalną?**

Z dniem 7 kwietnia 2023 r. weszły w życie przepisy ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 240), które uchyliły rozdział IIb dotyczący telepracy i wprowadziły do Kodeksu pracy na stałe przepisy dotyczące pracy zdalnej. Zgodnie z nową definicją pracy zdalnej zawartą w art. 67<sup>18</sup> 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 może być stosowana na podstawie porozumienia zawartego między pracodawcą a związkami zawodowymi, a w przypadku gdy nie dojdzie do zawarcia takiego porozumienia, pracodawca może określić zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, regulamin pracy zdalnej podlega konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo nie został wydany regulamin. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

W trakcie zatrudnienia uzgodnienie dotyczące pracy zdalnej może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej złożony przez:

- 1) pracownika, o którym mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p.,
- 2) pracownicę w ciąży,
- 3) pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- 4) pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności,

– chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku

pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

W myśl art. 67<sup>24</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany:

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, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;

3) pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie, poleceniu, albo porozumieniu zawartym z pracownikiem;

4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przy użyciu własnych materiałów i narzędzi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Obowiązek pokrycia niezbędnych kosztów albo wypłaty ekwiwalentu może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu 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.

Poza pracą zdalną wykonywaną na stałe lub częściowo, pracownik może korzystać z tzw. okazjonalnej pracy zdalnej, na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. W przypadku okazjonalnej pracy zdalnej nie stosuje się przepisów art. 67<sup>19</sup>–67<sup>24</sup> oraz art. 67<sup>31</sup> § 3 k.p., w tym dotyczących składania wniosków (np. opiekujących się dziećmi do lat 4), czy zapewnienia przez pracodawcę materiałów i narzędzi do wykonywania pracy, ich instalacji, serwisu i konserwacji, szkoleń i pomocy technicznej, a także pokrycia kosztów pracy zdalnej.

**Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz**

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl