

Praca zdalna pod lupą

Jakie wnioski płyną z kontroli pracy zdalnej w firmach?

Styczeń 2024



Wprowadzenie

Praca zdalna to także obowiązki, z których rozliczy PIP

Przepisy o pracy zdalnej weszły w życie 7 kwietnia 2023 r. Tym samym praca zdalna stała się w polskim systemie prawnym rozwiązaniem stałym, a nie jedynie tymczasowym - stosowanym w warunkach nadzwyczajnych, spowodowanych epidemią COVID-19.

Wspomniana nowelizacja Kodeksu pracy dała możliwość stosowania trzech rodzajów pracy zdalnej – „właściwej”/„systemowej” pracy zdalnej wykonywanej całkowicie lub częściowo poza zakładem pracy z miejsca uzgodnionego z pracodawcą, pracy zdalnej na jednostronne polecenie pracodawcy, wykonywanej na czas określony z przyczyn obiektywnych, losowych i niezależnych od pracodawcy, a także okazjonalnej pracy zdalnej w maksymalnym wymiarze do 24 dni w roku wyłącznie na wniosek pracownika.

Rodzaj pracy zdalnej przesądza o konieczności przygotowania i wprowadzenia w firmie odpowiednich dokumentów. Pracodawca musi także ponieść szereg kosztów związanych z jej wykonywaniem oraz zapewnić pracownikowi niezbędne do wykonywania pracy zdalnej szkolenia i pomoc techniczną.

Prawidłowe wywiązanie się z powyższych obowiązków ma prawo sprawdzić Państwowa Inspekcja Pracy. Jak to wyglądało w pierwszych miesiącach obowiązywania przepisów o pracy zdalnej?



Zapraszamy do lektury!

PIP bada wdrożenie pracy zdalnej

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła wśród pracodawców 248 kontroli dotyczących wdrożenia pracy zdalnej.

Z danych udostępnionych na wniosek Grant Thornton przez Departament Planowania, Analiz i Statystyki w Głównym Inspektoracie Pracy w dniu 29 grudnia 2023 r. wynika, że od momentu wprowadzenia pracy zdalnej 7 kwietnia 2023 r. inspektorzy PIP zdążyli skontrolować blisko 250 podmiotów pod kątem prawidłowego wdrożenia pracy zdalnej przez pracodawców.

Co badali? Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in. nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy. Stąd też PIP podczas kontroli może weryfikować przepisy wewnętrzzakładowe i dokumentację związaną z pracą zdalną, jak również może badać, czy pracodawca dopełnia niezbędne obowiązki informacyjne wobec pracowników. Chodzi więc o wszelkie wymagania formalne.

Inspektorzy PIP nie ocenią z kolei zasadności odmów pracy w trybie pracy zdalnej (chyba że chodzi np. o względy formalne odmowy uwzględnienia wniosków pracowników w szczególnej sytuacji - art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p.), jak również nie mają oni uprawnień do przeprowadzania kontroli pracy zdalnej w domach pracowników.

Grafika 1. Liczba kontroli pracy zdalnej przeprowadzonych przez PIP – dane na 29 grudnia 2023 r.



Większość do poprawki

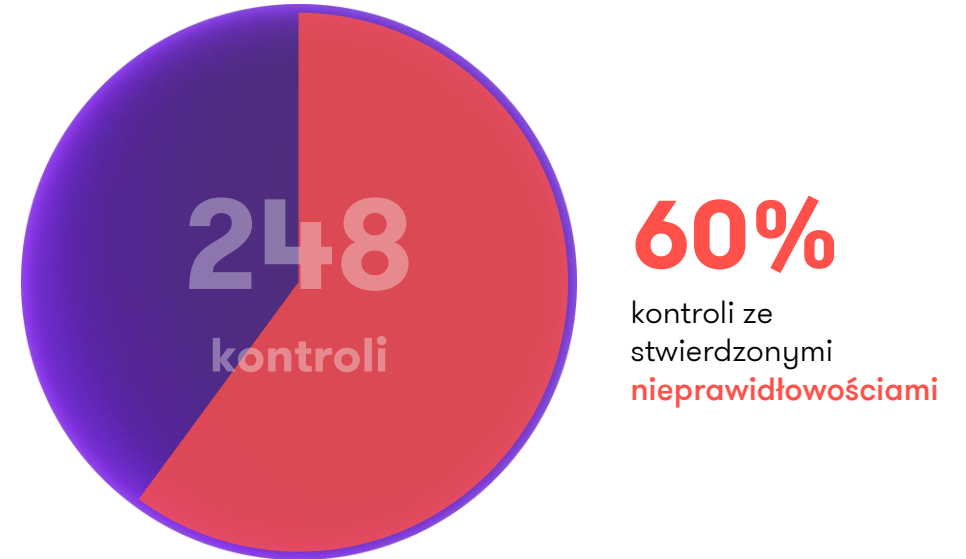
Uchybienia w zakresie wdrożenia pracy zdalnej stwierdzono w przypadku 60% kontroli.

Dane zebrane przez Główny Inspektorat Pracy wskazują, że na 248 kontroli, aż w 149, czyli w 60%, stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zaimplementowania przez pracodawców przepisów o pracy zdalnej w firmach. Brak uchybień inspektorzy odnotowali w przypadku 99 kontroli (40%).

W przypadku kontroli PIP należy przedstawić zwłaszcza dokumentację sporządzoną przez pracodawcę w związku z uzgodnieniem pracy zdalnej:

- odpowiedni dokument określający zasady wykonywania pracy zdalnej – np. regulamin pracy zdalnej albo porozumienie (zbiorowe lub indywidualne);
- dodatkowe dokumenty wymagane przez Kodeks pracy (np. w zakresie BHP oraz bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym ochrony danych osobowych);
- stosowne oświadczenia pracowników wykonujących pracę zdalną.

Grafika 2. Liczba kontroli pracy zdalnej PIP pod względem należytego wdrożenia przepisów.



Jakie błędy popełniano najczęściej?

W trakcie kontroli PIP najwięcej nieprawidłowości stwierdzano w zakresie dotyczącym:



naruszenia obowiązku przekazania pracownikowi, z którym uzgodniono wykonywanie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia albo któremu wydano polecenie pracy zdalnej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej, informacji określonych w art. 67²¹ § 1 Kodeksu pracy (tj. w zakresie określenia jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika oraz wskazanie osób/organów odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej) - (67²¹ § 2 Kodeksu pracy);



naruszenia obowiązku odebrania oświadczenia od pracownika (przed dopuszczeniem do pracy zdalnej), zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy - (art. 67³¹ § 7 Kodeksu pracy);



naruszenia obowiązku odebrania oświadczenia od pracownika (przed dopuszczeniem do pracy zdalnej) o zapoznaniu z oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz o zobowiązaniu się do przestrzegania zawartych w nich zasad - (art. 67³¹ § 6 Kodeksu pracy);



naruszenia obowiązku pokrywania kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej - (art. 67²⁴ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy);



naruszenia obowiązku wypłaty ekwiwalentu albo zastąpienia go ryczałtem w związku z wykorzystywaniem przez pracowników własnych narzędzi pracy i materiałów - (art. 67²⁴ § 2-4 Kodeksu pracy).

Wykroczenia bez grzywny

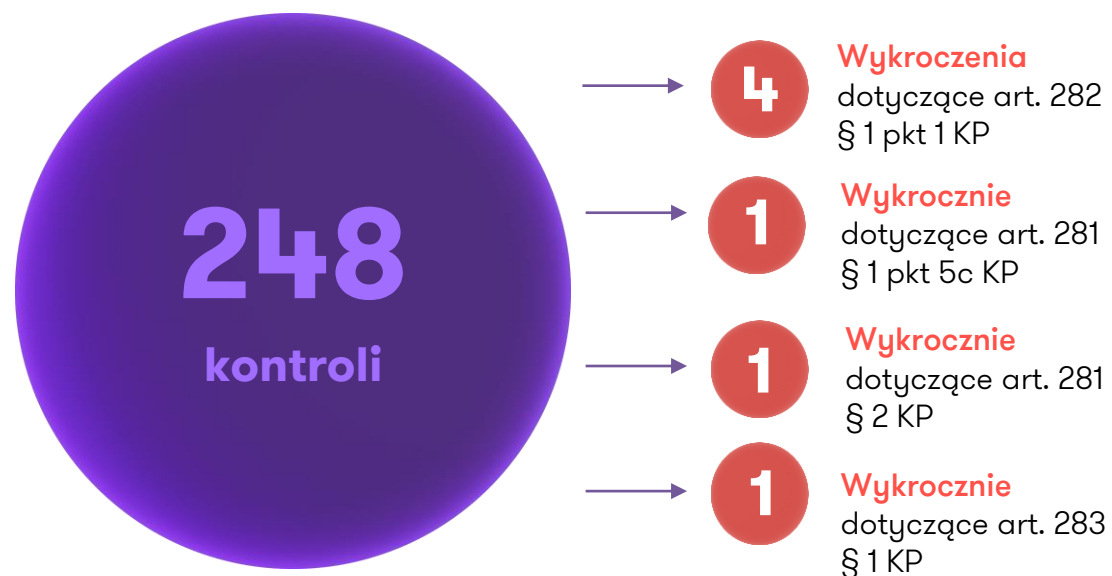
W trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ujawnili 7 wykroczeń dotyczących pracy zdalnej.

Z informacji udostępnionych Grant Thornton przez Główny Inspektorat Pracy wynika, że wśród stwierdzonych nieprawidłowości znalazło się jedynie 7 wykroczeń. Co więcej w stosunku do podmiotów, u których stwierdzono wykroczenia, zastosowano wyłącznie środki oddziaływania wychowawczego i nie nakładano kar grzywnien.

Spośród ujawnionych wykroczeń 4 dotyczyły naruszenia polegającego na niewypłacaniu świadczenia przysługującego pracownikowi (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.), pozostałe (po 1 przypadku): naruszenia przepisów dotyczących uwzględnienia wniosku pracowników uprzywilejowanych o wykonywanie pracy zdalnej (art. 281 § 1 pkt 5c k.p.), braku pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia pracownika pracującego zdalnie (art. 281 § 2 k.p.) oraz nieprzestrzegania przepisów lub zasad BHP (art. 283 § 1 k.p.).

Zgodnie z przepisami, w związku z popełnieniem wyżej wskazanych wykroczeń na pracodawcę może zostać nałożona kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (w wyjątkowych sytuacjach grzywna może zostać podwyższona do kwoty 45 000 zł).

Grafika 3. Liczba wykroczeń ujawnionych podczas kontroli pracy zdalnej przez PIP.



Bolączki pracodawcy

Po stronie pracodawców leży szereg obowiązków związanych z implementowaniem pracy zdalnej w swojej organizacji.

Z naszego doświadczenia wynika, że wątpliwości pracodawców pojawiają się w następujących obszarach:



sporządzenia uzupełniających (a obowiązkowych) dokumentów niezbędnych do prawidłowego wprowadzenia pracy zdalnej, regulaminu czy porozumienia indywidualnego w mniejszych zakładach pracy;



weryfikacji zakresu stosownych oświadczeń i przygotowania/zaktualizowania odpowiednich procedur na potrzeby wykonywania pracy zdalnej (np. procedury ochrony danych osobowych na potrzeby wykonywania pracy zdalnej);



rozszerzenia informacji o warunkach zatrudnienia bądź przekazania dodatkowych niezbędnych informacji pracownikom wykonującym pracę zdalną;



przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, sporządzenia oceny ryzyka zawodowego, w tym także kwestii związanych z kontrolą pracownika, który organizuje swoje stanowisko pracy na podstawie instrukcji otrzymanych od pracodawcy;



ustalenia kwoty kosztów albo ryczałtu w związku z pokryciem niezbędnych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;



dostosowania organizacyjnego pracodawcy do pracy zdalnej – w tym kwestie sprzętowe, kwestie w zakresie równego traktowania.

Praca zdalna – jak się przygotować?

Aby prawidłowo wdrożyć pracę zdalną należy* m.in.:

Przeanalizować i uchylić dokumenty wewnątrzzakładowe pod kątem wcześniejszych zasad pracy zdalnej, tj. przed dniem 7 kwietnia 2023 (np. pracy zdalnej świadczonej w okresie pandemii COVID-19) – one już co do zasady nie będą obowiązujące.

Wybrać wariant pracy zdalnej optymalny dla pracodawcy i sprawdzić, które grupy pracowników mogą być pracą zdalną objęte.

Wyłonić przedstawicieli pracowników (jeżeli tacy nie zostali powołani i jeżeli u pracodawcy nie funkcjonują związki zawodowe) w celu skonsultowania zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie. Inaczej będzie w przypadku konieczności zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi lub zawierania indywidualnych porozumień z pracownikiem.

Ustalić rodzaj i ilość dokumentów, które powinny zostać przygotowane na podstawie wymogów kodeksu pracy w związku z wdrożeniem pracy zdalnej (w tym m.in. regulamin pracy zdalnej, dokumentacja BHP związana ze świadczeniem pracy zdalnej, procedury ochrony danych osobowych na potrzeby pracy zdalnej, oświadczenia pracowników,), a następnie odpowiednio przygotowaną dokumentację wdrożyć.

Dokonać kalkulacji kosztów pracy zdalnej – w szczególności pokryć koszty zużycia energii oraz usług telekomunikacyjnych (lub zastąpić je odpowiednim ryczałtem), czy ustalić ekwiwalent z tytułu korzystania przez pracowników z materiałów i narzędzi pracy niezapewnionych przez pracodawcę (albo zastąpić to ryczałtem).



Główny Inspektorat Pracy podkreśla, że kluczem do **pozytywnego wyniku kontroli** przeprowadzonej przez inspektorów jest prawidłowe wdrożenie pracy zdalnej w firmie.

*Powyższe wyjaśnienia mają charakter informacyjny i nie stanowią porady prawnej

PIP na razie edukuje, ale to może się zmienić

Okres 9 miesięcy stosowania przepisów o pracy zdalnej to dobry moment na wyciągnięcie pierwszych wniosków. Niewątpliwie uregulowanie takiego sposobu świadczenia pracy było niezbędne – ustawodawca musiał wprowadzić wiążące zasady pracy zdalnej w celu uporządkowania różnych praktyk stosowanych przez pracodawców.

Z informacji Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że w **60% przypadków** wdrożenie pracy zdalnej odbyło się z naruszeniem przepisów – może to niepokoić.

Usprawiedliwieniem z całą pewnością jest bezprecedensowy charakter regulacji oraz znaczny stopień jej rozbudowania - wielu przedsiębiorców nie było organizacyjnie przygotowanych na udźwignięcie wszystkich formalności związanych z implementacją ustawowych rozwiązań w zakładach pracy.

Jak należało się spodziewać dotychczasowe kontrole inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy miały przede wszystkim wymiar edukacyjny – odstąpiono od nakładania na pracodawców grzywien. Należy jednak zakładać, że taki stan rzeczy nie będzie trwał w nieskończoność i za dalszymi czynnościami kontrolnymi mogą iść kary finansowe.



Jolanta Zarzecka-Sawicka

Radca Prawny, Partner
Lider zespołu prawa pracy
Kancelaria Prawna

Zapraszamy do kontaktu



Jolanta Zarzecka-Sawicka

Radca Prawny, Partner

Kancelaria Prawna

Grant Thornton

M +48 885 661 238

E jolanta.zarzecka-sawicka@pl.gt.com

Kontakt dla mediów:

Jolanta Tumulec

Starszy specjalista ds. PR i komunikacji

Relacje Biznesowe

T +48 885 887 286

E jolanta.tumulec@pl.gt.com

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie, obecna w 140 krajach i zatrudniająca ponad 62 tys. pracowników.

W Polsce działamy od 30 lat. Zespół 1000 pracowników wspiera naszych klientów w obszarach takich jak audyt, doradztwo podatkowe, doradztwo prawne, doradztwo transakcyjne, doradztwo finansowe czy outsourcing płac i kadr oraz outsourcing księgowości.