

Nowy poradnik
„Rzeczpospolitej”

Praca zdalna i kontrola trzeźwości

UPRAWNIENIA

Powrót do pracy zdalnej bez trybu odwołania

Pracodawca może wystąpić do pracownika z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej, jeśli uzgodniono ją w trakcie zatrudnienia. Gdy te ustalenia zapadły przy podpisywaniu umowy, konieczne jest porozumienie lub wypowiedzenie zmieniające.

MARCIN STANECKI

■ **Kodeks pracy przewiduje możliwość odwołania pracownika z urlopu. Może to nastąpić tylko wówczas, gdy jego obecność w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu. Czy w przypadku powierzenia pracownikowi pracy zdalnej również będą mogli go odwołać? Czy będą musiały wskazać powody odwołania? Czy będą musiały zwrócić mu ewentualne koszty, które poniósł w związku z powrotem do pracy?** – pyta czytelnik.

Nowelizacja kodeksu pracy nie przewiduje wprost możliwości odwołania pracownika z pracy zdalnej. Jednak art. 67^{2a} § 1 kodeksu pracy stwarza pracodawcy możliwość wystąpienia do pracownika z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. To uprawnienie przysługuje pracodawcy wyłącznie w przypadku pracy zdalnej uzgodnionej w trakcie zatrudnienia.

Do 30 dni po otrzymaniu wniosku

Co do zasady termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy ustalają strony stosunku pracy. Termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy nie może być dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeśli strony nie osiągną porozumienia co do terminu przywrócenia poprzednich warunków pracy, przywrócenie to następuje w dniu następującym po

upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Pracodawca nie może jednak wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez:

- pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”,
- pracownika – rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe,
- pracownicy w ciąży,
- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Wyjątkiem jest sytuacja, gdy dalsze wykonywanie pracy

zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Stwierdzone uchybienia

Przypadkiem, w którym pracodawca może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika i zobowiązać go do pracy w dotychczasowym miejscu pracy, jest stwierdzenie uchybienia w przestrzeganiu przez pracownika przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych (art. 67^{2a} § 3 k.p.). To również jest możliwe jedynie w odniesieniu do pracy zdalnej uzgodnionej w trakcie zatrudnienia.

Jednak zamiast cofnąć zgodę na dalsze wykonywanie pracy zdalnej, pracodawca może zobowiązać pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym przez siebie terminie.

Wypowiedzenie warunków

W przypadku pracy zdalnej uzgodnionej przy zawieraniu umowy o pracę, ustawodawca w ogóle nie przewidział możliwości cofnięcia wykonywania pracy zdalnej. Aby zmienić miejsce wykonywania pracy (z uzgodnionego przez strony stosunku pracy na zakład pracy) konieczne jest zastosowanie wypowiedzenia wynikającego z umowy warunków pracy bądź zawarcie z pracownikiem

porozumienia zmieniającego. Ewentualnie powierzenie pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym – jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Nagłe wezwanie

Przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości odwołania z pracy zdalnej. Nie pozabawia to jednak pracodawcy możliwości wezwania pracownika w nagłej sytuacji do miejsca pracy w celu wykonania zadania, które wymaga jego fizycznej obecności. Stosunek pracy jest stosunkiem podporządkowania, w ramach którego pracownik jest zobligowany do wykonywania poleceń pracodawcy. Obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Granice podporządkowania

Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 5 sierpnia 2014 r. (I PK 42/14) wykonywanie poleceń przełożonych jest w świetle art. 100 § 1 k.p. jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednak nie każde niezastosowanie się do nich może być kwalifikowane jako poważne uchybienie temu obowiązkowi. Pracownik

ZDANIEM AUTORA

Marcin Stanecki

radca prawny, były wieloletni pracownik Państwowej Inspekcji Pracy



MAGPIAS

Pracodawca nie może odwołać pracownika z pracy zdalnej. Może jedynie złożyć mu wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy w tej formie i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Ponadto pracodawca może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika i zobowiązać go do pracy w dotychczasowym miejscu pracy, jeśli stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przez niego przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji. Niezależnie od tego, pracodawca może doradzić pracownika z pracy zdalnej do wykonania czynności w biurze, gdy jego obecność będzie niezbędna i konieczna, a tej czynności nie da się wykonać zdalnie.

ma bowiem obowiązek wykonania polecenia pod warunkiem, że spełnia ono trzy warunki:

- dotyczy pracy,
- jest zgodne z przepisami prawa pracy,
- jest zgodne z umową o pracę.

Granica podporządkowania pracownika jest zatem umowa i przepisy prawa (nie tylko prawa pracy). Dlatego polecenia muszą być zgodne z prawem, a więc muszą mieścić się w ramach obowiązującego porządku prawnego oraz w ramach umowy o pracę. Jeżeli pracodawca przekroczy granice podporządkowania, pracownik nie jest związany wydanym poleceniem. Niewykonanie takiego polecenia nie może być uznane za naruszenie obowiązków pracowniczych rodzących określone konsekwencje prawne (np. wyroki SN z: 2 czerwca 2010 r., II PK 364/09; 12 kwietnia 2012 r., II PK 216/11).

Jak zauważył Sąd Najwyższy, ujęty formalnie zakres czynności pracownika z reguły nie stanowi zamkniętego zakresu jego obowiązków właśnie ze względu na możliwość wydania polecenia dotyczącego pracy na podstawie art. 100 § 1 k.p. może być szerszy niż rodzaj umówionej pracy (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.). Nie oznacza to jednak, że umówiony rodzaj pracy (obowiązków) jest bez znaczenia – w przeciwnym razie bezprzedmiotowe byłyby przepisy

o wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 § 1 k.p.) czy o powierzeniu na określony czas innej rodzajowej pracy w razie uzasadnionych potrzeb pracodawcy (art. 42 § 4 k.p.).

W świetle powyższego wydaje się, że pracodawca może w trakcie dnia roboczego wezwać do powrotu z pracy zdalnej pracownika ze względu na szczególne potrzeby wymagające jego obecności w miejscu pracy. Wezwanie z miejsca pracy zdalnej do miejsca pracy będzie poleceniem pracodawcy, które pracownik powinien wykonać. A odmowa wykonania polecenia może wiązać się z negatywnymi konsekwencjami dla niego. Przy czym, moim zdaniem, czas dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy, przypadający na godzinę pracy, będzie się wliczał do czasu pracy. Podobnie jak w przypadku podróży służbowej przypadającej na godzinę pracy. Uważam także, że pracodawca nie będzie zobligowany do zwrotu kosztów dojazdu. Nie uważam także, aby potraktować wezwanie jako podróż służbową. Należy bowiem potraktować to wezwanie jako element stosunku pracy, wynikający z podporządkowania pracowniczego. /@

masz pytanie, wyślij e-mail

tygodnikpraca@rp.pl

KWALIFIKACJA

Poszkodowany za granicą także ma prawo do świadczeń wypadkowych

Wypadek przy pracy może się zdarzyć w każdym miejscu pracy zdalnej uzgodnionej z pracodawcą, również poza Polską. Przy braku wątpliwości co do okoliczności zdarzenia, komisja może odstąpić od oględzin tego miejsca.

DR KATARZYNA KALATA

■ **Do regulaminu pracy zdalnej wprowadziliśmy zapisy, że wyrażamy zgodę na pracę zdalną pracownikom za granicą w wymiarze do 40 dni w roku kalendarzowym na terenie Unii Europejskiej. Jeden z pracownikom cały kwiecień przebywa w Hiszpanii. Podczas cotygodniowego spotkania online na pracownika spadła półka z książkami i złamał nadgarstek. Czy doszło do wypadku przy pracy?** – pyta czytelnik.

Tak. Jeśli zespół powypadkowy pracodawcy uzna to zdarzenie za wypadek, pracownik be-

dzie miał prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego. Nie oznacza to jednak, że zdarzenia, do którego doszło, nie będzie kwestionował Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Takie same uprawnienia

Zgodnie z art. 67⁸ kodeksu pracy praca zdalna 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). Zatem praca zdalna nie różni się od pracy stacjonarnej w zakresie prawa pracownika do świadczeń ze stosunku pracy, jak również prawa do zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca w każdym przypadku ma obowiązek przeprowadzić ocenę ryzyka zawodowego, a w razie wypadku przy pracy zdalnej, zgodnie z art. 234 kodeksu pracy:

- podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
- zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym,
- ustalić przyczyny wypadku i zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym zdarzeniom.

W sytuacji, gdy doszło do śmiertelnego lub ciężkiego wypadku przy pracy – również podczas pracy zdalnej – pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora.

Zespół zbada na odległość

W przypadku czytelnika niezbędne jest powołanie zespołu wypad-

kowego, który będzie musiał ustalić przyczynę wypadku. Zgodnie z kodeksem pracy przedstawiciele pracodawcy powinni dokonać oględzin miejsca wypadku w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika – gdy pracownik, ze względu na stan zdrowia, nie jest w stanie uzgodnić tego terminu.

W przypadku opisanym w pytaniu podróż do Hiszpanii całej komisji mogłaby okazać się kosztowna. Zespół powypadkowy może jednak odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

PRZYKŁAD

Aplikant zatrudniony w kancelarii w kwietniu pracował zdalnie z domu w uchwyceniu na rozprawy online. Podczas rozprawy zdalnej, która była nagrywana, z krzesła odpadła noga. Pracownik spadł i uszkodził sobie nogę. Komisja

powypadkowa może odstąpić od oględzin miejsca zdarzenia i uznać zdarzenie za wypadek przy pracy.

Jeśli komisja powypadkowa uzna dane zdarzenie za wypadek przy pracy, pracodawca musi każdorazowo wypłacić świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego w wysokości 100 proc. – o ile firma jest płatnikiem zasiłków. Pracodawcy, którzy nie są płatnikami zasiłków, mają obowiązek przekazać wniosek o wypłatę świadczeń do ZUS.

Niezależnie, kto wypłaca świadczenie, ZUS może zakwestionować fakt, że doszło do wypadku przy pracy. Wówczas wyda decyzję odmawiającą prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w wysokości 100 proc. Od takiej decyzji przysługuje odwołanie do sądu. /@

Autorka jest radcą prawnym, Kancelaria Kalata