



ALERT JDP | JAK BEZPIECZNIE UREGULOWAĆ PRACĘ ZDALNĄ?

Zgodnie z nowelizacją „**Tarczy Antykryzysowej**” od 5. września **praca zdalna** może zostać zlecona na czas oznaczony do końca trwania pandemii oraz na okres trzech miesięcy po jej zakończeniu. Zmienione przepisy nałożyły na pracodawców dodatkowe obowiązki związane z pracą zdalną, m.in. obowiązek weryfikacji warunków lokalowych oraz technicznych, a także konieczność ustalania, czy pracownik jest zdolny do wykonywania pracy na odległość.

Praca zdalna jest formą, z której chętnie korzysta wielu pracowników i należy się spodziewać, że taka tendencja się utrzyma. Ponieważ kodeks pracy nie zawiera regulacji odnoszących się do pracy zdalnej, **dobrą praktyką pracodawców powinno być ustalanie zasad jej wykonywania w wewnętrznym regulaminie**. Pozwoli to zabezpieczyć pracodawcę na wypadek problematycznych sytuacji – np. podatkowych (wykonywanie pracy zdalnej poza Polską) czy związanych z ustalaniem okoliczności wypadku przy pracy.

W przypadku pracodawców, u których obowiązuje regulamin pracy, regulamin pracy zdalnej może stanowić załącznik do niego – może być także samodzielny dokumentem.

W regulaminie pracy zdalnej powinny być uregulowane **następujące elementy**:

1. Warunki dopuszczalności wykonywania pracy zdalnej
2. Tryb wnioskowania o pracę zdalną oraz wyrażania na nią zgody
3. Sposób ewidencjonowania czasu pracy (ze szczególnym uwzględnieniem nadgodzin)
4. Zasady korzystania ze sprzętu służbowego oraz prywatnego przez pracownika
5. Sposób kontroli wykonywanej przez pracodawcę
6. Zasady ochrony i bezpieczeństwa informacji
7. Ogólne zasady BHP
8. Zasady odwoływania z pracy zdalnej

Prowadzenie działań zmierzających do wewnętrznego uregulowania pracy zdalnej jest tym istotniejsze, że rząd pracuje obecnie nad projektem ustawy o zmianie kodeksu pracy, zgodnie z którym praca zdalna miałaby zostać uregulowana kodeksowo. Zgodnie z zapowiedziami, praca zdalna mogłaby być świadczona po zawarciu porozumienia między pracodawcą a pracownikiem, zaś **jednostronne polecenie pracy zdalnej będzie należało do wyjątkowych sytuacji**. Projekt jest obecnie na etapie konsultacji społecznych.

Wprowadzenie regulaminu pracy zdalnej jest szczególnie istotne w przypadku pracodawców, u których już funkcjonuje praca zdalna.



ALERT JDP | JAK BEZPIECZNIE UREGULOWAĆ PRACĘ ZDALNĄ?

Kontakt

W celu przygotowania odpowiednich regulacji zachęcamy do bezpośredniego kontaktu z naszymi ekspertami.



Barbara Kaczala

Radca prawny

barbara.kaczala@jdp-law.pl



Magdalena Bartnik

Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym alercie są dostępne nieodpłatnie. Publikacja nie ma charakteru reklamowego i służy wyłącznie celom informacyjnym. Żadnej z informacji zawartych w niniejszym materiale nie należy traktować jako porady prawnej ani oferty handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA & PARTNERS Sp.k. niniejszym wyłącza swoją odpowiedzialność tytułem jakichkolwiek roszczeń, strat, żądań lub szkód wynikających lub związanych z korzystaniem z informacji, treści lub materiałów zawartych w alercie.

JDP DRAPAŁA & PARTNERS SP. K.

ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

T +48 22 246 00 30 F +48 22 246 00 31 E office@jdp-law.pl www.jdp-law.pl

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy KRS 0000275174 REGON 140887753 NIP 7010056483