

styczeń 2026

JDP

HR Best Practices



#6

jdp-law.pl

Praca zdalna

Praca zdalna stała się nieodłącznym elementem krajobrazu współczesnego rynku pracy. **Od 7 kwietnia 2023 r. obowiązują znowelizowane przepisy kodeksu pracy, które zastąpiły telepracę bardziej elastycznymi rozwiązaniami.** Praca zdalna to wykonywanie pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika. Jej zastosowanie oznacza dla pracodawców konieczność wypełnienia szeregu obowiązków prawnych i organizacyjnych.

Sposoby uregulowania pracy zdalnej

Wprowadzenie pracy zdalnej jest możliwe na kilka sposobów:

✓	w treści umowy o pracę,
✓	w odrębnym porozumieniu zawierającym z pracownikiem,
✓	poprzez wprowadzenie w organizacji regulaminu wykonywania pracy zdalnej,
✓	w drodze polecenia pracodawcy.

Polecenie wykonywania pracy zdalnej jest dopuszczalne wyłącznie w dwóch przypadkach. Pierwszy dotyczy okresu obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz trzech miesięcy po ich odwołaniu. Drugi przypadek zachodzi, gdy zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu nie jest

czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej lub innych wyjątkowych okoliczności.

Regulamin pracy zdalnej powinien dodatkowo określać grupę lub grupy pracowników objętych tym trybem pracy. W przypadku pracy hybrydowej (częściowo stacjonarnej, częściowo zdalnej) konieczne jest wprowadzenie postanowień precyzujących zasady tego modelu.

Pracodawca ma ponadto obowiązek uzupełnić informację o warunkach zatrudnienia o następujące dane:

- jednostkę organizacyjną pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną,
- osobę lub organ, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Pokrywanie kosztów pracy zdalnej

Na pracodawcy ciąży obowiązek pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, w szczególności kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych. W praktyce najczęściej stosuje się wypłatę ryczałtu, który nie wymaga dokumentowania faktycznych wydatków. Zarówno ekwiwalent pieniężny, jak i ryczałt korzystają ze zwolnienia z podatku dochodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne.

Do obowiązków pracodawcy należy również zapewnienie niezbędnych narzędzi i materiałów oraz pokrycie kosztów ich instalacji, serwisu i konserwacji. W przypadku korzystania przez pracownika z własnego sprzętu przysługuje mu ekwiwalent pieniężny lub ryczałt.

Niezależnie od wybranej formy uregulowania home office, ustalenia dotyczące pracy zdalnej powinny zawierać następujące kluczowe elementy:

- ▶ zasady pokrywania kosztów związanych z pracą zdalną,
- ▶ zasady porozumiewania się na odległość między pracodawcą a pracownikiem,
- ▶ zasady instalacji i utrzymania powierzonych narzędzi pracy,
- ▶ zasady kontroli wykonywania pracy, procedury ochrony danych osobowych i informacji poufnych,
- ▶ zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy zdalnej

Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp nie ustają przy pracy zdalnej, lecz podlegają pewnym modyfikacjom. Szkolenie wstępne bhp dla pracowników zdalnych na stanowiskach administracyjno-biurowych może odbywać się w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Niezbędne jest również sporządzenie oceny ryzyka zawodowego uwzględniającej specyfikę pracy zdalnej.

Przed dopuszczeniem do pracy zdalnej pracodawca zobowiązany jest odebrać od pracownika oświadczenie potwierdzające posiadanie bezpiecznych i higienicznych warunków w miejscu wykonywania pracy. Pracownik potwierdza również zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego oraz zasadami bezpiecznego wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca uprawniony jest do przeprowadzenia kontroli miejsca wykonywania pracy zdalnej, w tym w zakresie przestrzegania zasad bhp. Realizacja tego uprawnienia wymaga jednak uwzględnienia prawa pracownika do prywatności, szczególnie gdy praca wykonywana jest z miejsca zamieszkania.

Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji

Wykonywanie pracy zdalnej generuje zwiększone ryzyko naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych oraz informacji poufnych. W związku z tym **pracodawca zobowiązany jest wdrożyć odpowiednie środki**

techniczne i organizacyjne minimalizujące to ryzyko. Środki te powinny zapewniać bezpieczny dostęp do systemów informatycznych, ochronę przed nieuprawnionym dostępem osób trzecich oraz zabezpieczenie urządzeń i nośników informacji.

Niezbędne jest również odpowiednie przeszkolenie pracowników w tym zakresie. Rekomendowane jest opracowanie polityki bezpieczeństwa informacji dostosowanej do specyfiki pracy zdalnej, określającej procedury postępowania z danymi wrażliwymi, zasady korzystania z urządzeń służbowych i prywatnych oraz procedury zgłaszania incydentów.

Równe traktowanie niezależnie od formy wykonywania pracy

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić **równe traktowanie wszystkich pracowników, niezależnie czy wykonują pracę zdalnie czy stacjonarnie.** Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia, świadczeń dodatkowych, awansów, możliwości rozwoju zawodowego oraz uczestnictwa w życiu organizacji.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, wykonywanie pracy zdalnej nie może stanowić podstawy do różnicowania sytuacji prawnej pracowników. Wyjątek stanowią jedynie odmienności wynikające bezpośrednio ze specyfiki warunków wykonywania pracy zdalnej.



Kontakt



dr Joanna Ostojka-Kołodziej

adwokatka | Partnerka
Head of Employment Practice

joanna.ostojka@jdp-law.pl



Paweł Fołda

Associate
Zespół Prawa Pracy

pawel.folda@jdp-law.pl

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym newsletterze 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 ofert handlowej, w tym w rozumieniu art. 66 § 1 Kodeksu cywilnego. JDP DRAPAŁA CHOMIUK & 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 newsletterze.

JDP Drapała
Chomiuk
Partners

JDP DRAPAŁA CHOMIUK
& PARTNERS Sp. k.
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa
+48 22 246 00 30

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,
XII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego
KRS: 0001145849
REGON: 140887753