**W związku z licznymi pytaniami, dotyczącymi stosowania przepisów prawa pracy umożliwiających powierzenie pracownikowi pracy zdalnej w celu przeciwdziałania COVID-19, Państwowa Inspekcja Pracy wyjaśnia:**

**W jakiej formie pracodawca ma powierzyć pracownikowi pracę zdalną  - ustna, czy pisemna?**

Ustawa nie wskazuje formy polecenia pracy zdalnej. W konsekwencji należałoby uznać, że takie polecenie może zostać wydane w dowolnej formie, również ustnie. W interesie obu stron stosunku pracy (pracownika i pracodawcy) byłoby jednak potwierdzenie faktu polecenia pracy zdalnej (np. pismo skierowane do pracownika, służbowy e-mail).

**Na jak długi okres  praca zdalna może być powierzona?**

Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy – może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19. Jednocześnie należy wskazać, że art. 3 ustawy utraci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może wykraczać poza ww. okres.



**Czy pierwotnie określony czas świadczenia pracy zdalnej może być skracany lub wydłużany?**

Ustawa nie zawiera żadnych ograniczeń w tym zakresie, należy zatem uznać, że dopuszczalne jest zarówno skrócenie jak i wydłużenie okresu świadczenia pracy zdalnej na czas oznaczony i uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19.

**Czy  pracownik może zakwestionować polecenie dotyczące pracy zdalnej?**

Obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Dotyczy to także polecenia pracy zdalnej.

**Czy odmowa świadczenia pracy zdalnej jest podstawą do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności (kara porządkowa)?**

Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Czy praca zdalna może być powierzona niezależnie od warunków mieszkaniowych, rodzinnych. Co w sytuacji, gdy w miejscu zamieszkania w ocenie pracownika praca nie może być świadczona ze względu na warunki i stosunki panujące w domu?**

Przepisy ustawy nie odwołują się do warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika przy polecaniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej.

**Czy polecenie dotyczące pracy zdalnej musi zawierać uzasadnienie?**

Ustawa nie przewiduje obowiązku uzasadniania polecenia pracy zdalnej. Stanowi natomiast, że pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną tylko w celu przeciwdziałania COVID-19. Polecając pracownikowi pracę zdalną pracodawca powinien więc działać w ww. celu.

**Czy są konkretne okoliczności (np. zachorowania w okolicy, regionie gdzie ma siedzibę pracodawca) upoważniające pracodawcę do stosowania pracy zdalnej? Czy wystarczy jego przeświadczenie i doświadczenie życiowe?**

W rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19,... za „przeciwdziałanie COVID-19” rozumie się wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków choroby. Zatem przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są szerokie i w praktyce każdy pracodawca, choćby ze względu na profilaktykę, może polecić pracownikom pracę zdalną.

**Czy pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej w innym miejscu niż dom pracownika?**

Zgodnie z art. 3 ustawy w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Takie brzmienie przepisu wskazuje, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej także w innym miejscu niż dom pracownika.

**Jakie są uprawnienia pracownika w razie zamknięcia zakładu pracy lub niemożności wykonywania pracy zdalnej z powodu COVID-19?**

W przypadku, gdy pracodawca będzie musiał zamknąć swój zakład pracy albo jego część, bądź gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej zastosowanie znajdzie art. 81 § 1 Kodeksu pracy.

Z przepisu tego wynika, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje wynagrodzenie:

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej, np. 20 zł za godzinę lub w stałej stawce miesięcznej, np. 4 tys. zł miesięcznie - ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymają te stawki wynagrodzenia),

- jeżeli ww. składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, tj. wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony % przychodu/dochodu/zysku).

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Należy bowiem uznać, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy - mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę (podobnie jak odcięcie prądu w mieście w tym również w zakładzie pracy co uniemożliwia pracę, powódź która zalała zakład pracy itp.)

źródło Państwa Inspekcja Pracy: <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108610,praca-zdalna-przeciwdzialanie-covid-19.html>

Materiał otrzymaliśmy dzięki uprzejmości ZZG w Polsce. Z podziękowaniem…