# Praca zdalna to nowa rzeczywistość w branży spotkań

## Home office w pytaniach i odpowiedziach

Stan epidemii wymusił wiele zmian społecznych, szczególnie związanych z ograniczeniem kontaktów międzyludzkich mogących sprzyjać rozwojowi ognisk zakażeń koronawirusem. Wielu pracowników firm eventowych przeszło na pracę w trybie zdalnym.

Przepisy prawa pracy obowiązujące w momencie wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego, zastąpionego później stanem epidemii, nie umożliwiały skorzystania z tak elastycznego rozwiązania jakim jest home office. Na pojawiające się problemy nie odpowiadała również możliwość wykorzystania alternatywnej formy świadczenia pracy w formie tzw. telepracy. Rząd wprowadził więc w ustawie zwanej Tarczą Antykryzysową postanowienia dopuszczające pracę zdalną. Zgodnie z art. 3, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego świadczenia (praca zdalna). Niestety, z uwagi na zwięzły, a wręcz szczątkowy charakter regulacji generuje ona często więcej pytań niż odpowiedzi. Na część z nich jednak wciąż nie wszystkie, ma szanse odpowiedzieć tarcza antykryzysowa 4.0, która w chwili oddawania artykułu do druku znajdowała się w trakcie procesu legislacyjnego.

**Czym różni się praca zdalna świadczona na podstawie ustawy o CIVID-19 od funkcjonującej już w kodeksie pracy instytucji telepracy?**

Po wprowadzeniu w tarczy antykryzysowej możliwości skorzystania z pracy zdalnej podniosły się liczne głosy sugerujące, że kolejne regulacje w tej materii są niepotrzebne. Przecież można wykorzystać w tym celu doskonale znaną już formę telepracy. Jednak niekoniecznie oba pojęcia są równoważne i gwarantują zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy podobne uprawnienia. Omawiana praca zdalna wymuszona przez panującą epidemię jako alternatywa dla klasycznej formy wykonywania pracy w miejscu wskazanym w umowie jest pojęciem zdecydowanie szerszym. Telepraca, w ślad za kodeksem pracy, wiąże się wyłącznie z regularnym świadczeniem obowiązków pracowniczych poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, czyli poczty elektronicznej, telefonu, różnego rodzaju komunikatorów i przekazywania jej wyników właśnie za ich pomocą. W doktrynie podkreśla się, że telepraca jest nie tylko związana ze zmianą miejsca wykonywania pracy, ale także modyfikacją sposobu organizacji i wykonywania zadań składających się na jej procesy.

W przypadku pracy zdalnej dochodzi jedynie do okazjonalnej zmiany miejsca wykonywania pracy, z zachowaniem wszelkich świadczeń, w tym prawa do całości wynagrodzenia. Jednocześnie telepraca wymaga zgodnego oświadczenia pracownika i pracodawcy. Nie można powierzyć wykonywania podwładnemu obowiązków ze stosunku pracy na odległość przy wykorzystaniu środków porozumiewania się elektronicznie bez jego zgody, przy czym odmowa nie może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem. W odniesieniu do pracy zdalnej, decyzja o możliwości skorzystania z wprowadzonego udogodnienia leży wyłącznie po stronie pracodawcy. Pracownik może sugerować chęć skorzystania z tej formy wykonywania obowiązków, jednak jego stanowisko nie jest w żadnej mierze wiążące. Pracodawca ma w tej gestii całkowitą dowolność i dobrowolność. Przy czym obowiązkiem pracownika wynikającym wprost z kodeksu pracy jest stosowanie się do poleceń pracodawcy, co obejmuje również polecenie pracy zdalnej. Odmowa jego wykonania, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub wiążącą umową o pracę, może stanowić podstawę do nałożenia na niezdyscyplinowanego pracownika kary porządkowej, to znaczy upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez niego ustalonej organizacji i porządku w zakładzie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

**W jaki sposób pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej? Na jak długo pracodawca może nakazać wykonywanie pracy poza miejscem jej standardowego świadczenia?**

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (tarcza antykryzysowa) nie określa w jakiej formie pracodawca powinien wydać polecenie pracownikowi w przedmiocie wykonywania pracy zdalnej. Rekomendowana dla celów dowodowych, pozostająca w interesie obu stron, jest oczywiście wersja pisemna lub chociażby dokumentowa, to znaczy polecenie może zostać przesłanie za pośrednictwem

służbowego maila. Wskazany nakaz wykonywania obowiązków poza standardowym miejscem pracy powinien zostać doprecyzowany czasem trwania, który w zależności od potrzeby, jak również sytuacji epidemicznej panującej w kraju, może zostać skrócony, jak i wydłużony. Ustawodawca, chcąc zapewnić pracodawcom maksymalną elastyczność, odwołując się do ich doświadczenia, nie zdecydował się na wskazanie minimalnego lub maksymalnego czasu trwania okresu pracy zdalnej. Jednak jej czas został mimowolnie ograniczony i skorelowany z obowiązywaniem samej tarczy antykryzysowej, która w zakresie części przepisów, w tym dotyczącym pracy zdalnej traci moc 180 dni od dnia jej wejścia w życie, czyli od 8 marca 2020 roku.

**Czy praca zdalna, potocznie określana „home office", musi być wykonywana w domu pracownika?**
Ustawodawca nie wprowadził obowiązku świadczenia pracy w domu pracownika. Pracodawca może wskazać zatrudnionemu konkretne miejsce wykonywania pracy zdalnej, na przykład hotel czy inną lokalizację, w której zostaną wynajęte powierzchnie w celu polepszenia warunków sanitarnych pracowników, w tym możliwość zachowania odpowiedniego dystansu. Wspomniana możliwość może okazać się wyjątkowo pomocna w przypadku zgłaszania przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, z uwagi na panujące u niego warunki mieszkaniowe lub rodzinne wykluczające na przykład wystarczające wygłuszenie pomieszczenia w celu swobodnego prowadzenia wydarzenia online. W takim przypadku pracodawca powinien wskazać mu inne, dogodne miejsce wykonywania pracy zdalnej lub zapewnić właściwe warunki sanitarne w biurze.

**Nie zawsze pracodawca dysponuje odpowiednim zapleczem sprzętowym czy programistycznym w celu polecenia pracownikowi swobodnego wykonywania tych samych obowiązków, które świadczy w miejscu pracy w formule zdalnej. Jakie świadczenia przysługują pracownikowi w związku z wykorzystywaniem prywatnych narzędzi, w tym urządzeń czy programów komputerowych, do pracy na odległość za wiedzą i zgodą pracodawcy?**
W takim przypadku z odsieczą przychodzą nam przepisy prawa, wzbogacone o orzecznictwo, które wprost nakazują pracodawcy wypłacenie pracownikom ekwiwalentu za korzystanie z własnych narzędzi w sytuacji, gdy nie ma możliwości użycia sprzętu służbowego. Wskazana rekompensata musi pokrywać w całości wydatki poniesione przez pracownika. Przy szacowaniu odpowiedniej kwoty

**Telepraca, w ślad za kodeksem pracy, wiąże się wyłącznie z regularnym świadczeniem obowiązków pracowniczych poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, czyli poczty elektronicznej, telefonu, różnego rodzaju komunikatorów i przekazywania jej wyników właśnie za ich pomocą.**

ekwiwalentu, czyli równowartości kosztów poniesionych przez pracownika, znaczenie odgrywa rodzaj, wartość, częstotliwość wykorzystywania sprzętu na potrzeby pracodawcy oraz stopień jego zużycia. W celu oszacowania tej wartości pracodawca musi ustalić szereg elementów składających się na określenie kwoty ekwiwalentu na przykład ilość roboczogodzin, wartość jednej takiej godziny używania sprzętu, normy zużycia itp. Świadczenie to nie może zostać określone jako ryczałt bez żadnej kalkulacji. Jednocześnie nie powinna to być kwota przypadkowa, a zatem musi zachodzić racjonalny związek pomiędzy wysokością ekwiwalentu a wartością używanego do celów służbowych sprzętu należącego do pracownika (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lipca 2015 roku, sygn. akt III Aua 280/15). Podsumowując, pracodawca przy określaniu kwoty ekwiwalentu powinien przyjąć pewne miarodajne wartości, na przykład cenę prądu i jego zużycia przez pracownika, amortyzację i wykorzystanie sprzętu poprzez ustalenie stawki dziennej lub godzinowej, w przypadku użycia telefonu może również posłużyć się ceną za minutę połączenia. Na marginesie należy wskazać, że należny pracownikowi ekwiwalent, po spełnieniu wyżej wymienionych kryteriów dotyczących między innymi równoważności kosztów, jest zwolniony z podatku dochodowego od osób fizycznych.

**Jak przedstawia się kwestia zniszczenia, zagubienia, uszkodzenia powierzonego sprzętu w czasie transportu z siedziby firmy do prywatnego mieszkania lub korzystania z niego przy świadczeniu pracy zdalnej?**
Pracownicy branży eventowej, szczególnie związani z obsługą techniczną wydarzenia, często korzystają z wyspecjalizowanego, cennego sprzętu, który zostaje im powierzony przez pracodawcę w celu wykonywania obowiązków pracowniczych, na przykład prowadzenie konferencji. Wskazana czynność nie wymaga zachowania szczególnej formy np. pisemnej umowy, protokołu zdawczo-odbiorczego. Wspomniane akty staranności mogą okazać się jednak niezwykle ważne w momencie zaistnienia sporu. Należy pamiętać, że realia pracy w domu nie zmieniają podstawowych zasad korzystania z oddanych do jego dyspozycji dóbr materialnych. Co do zasady, jeżeli pracodawca w sposób odpowiedni powierzył pracownikowi laptopa, kamerę czy mikrofon, a pracownik go zgubi lub zniszczy, będzie miał on obowiązek naprawienia szkody pracodawcy w pełnej wysokości, a więc także z uwzględnieniem utraconych korzyści. Pracownik może uchylić się od tej odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że sprzęt został mu powierzony w sposób nieprawidłowy lub jeżeli szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a szczególnie jeżeli przyczyną szkody jest niezapewnienie przez pracodawcę warunków, które umożliwiają zabezpieczenie tego mienia.

**Czy pracownikowi świadczącemu pracę w formie zdalnej przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych? Jak obliczyć liczbę godzin nadliczbowych przy pracy zdalnej?**
W przypadku, gdy pracodawca oczekuje gotowości do pracy w odniesieniu do formuły zdalnej w wyższym wymiarze niż wynikający z umowy o pracę, obowiązują te same przepisy dotyczące nadgodzin, jak w przypadku klasycznego miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych. Sposób ewidencjonowania czasu pracy podczas home office nie zmienił się. Nadal w ewidencji należy wykazywać w poszczególnych dniach liczbę godzin pracy pracownika oraz godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Przy czym moment rozpoczęcia i zakończenia aktywności zawodowej w formule zdalnej może opierać się o oświadczenie pracownika, logowania do systemu informatycznego, zgłoszenia telefoniczne rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Pracodawca jest jednocześnie uprawniony do wdrożenia odpowiednich środków technicznych pozwalających dokładnie obliczyć czas pracy oraz rozliczyć ewentualne nadgodziny w postaci zainstalowanych w komputerze liczników czasu pracy czy różnego rodzaju aplikacji monitorujących aktywność pracownika. Pewne problemy przy określeniu liczby wypracowanych godzin nadliczbowych mogą pojawić się przy zadaniowym trybie pracy. W jego zakresie pracownik powinien mieć możliwość wykonania powierzonych mu zadań w wyznaczonym czasie nieprzekraczającym etatu. Jeśli obowiązki służbowe zajmują mu więcej czasu, przy założeniu dochowania należytej staranności po stronie pracownika, wówczas wypracowuje on nadgodziny.

**Pracownik agencji eventowej w przerwie organizowanego wydarzenia online postanowił wykorzystać ten czas na obowiązki domowe, podczas których uległ wypadkowi. Czy mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy?**
W celu sformułowania pełnej odpowiedzi na tak postawione pytania, na wstępie powinniśmy odnieść się do definicji ustawowej pojęcia „wypadku przy pracy". Należy przez niego rozumieć zdarzenie spowodowane przyczyną zewnętrzną pozostające w związku z wykonywaniem czynności służbowych, to znaczy podczas świadczenia pracy, jak również w korelacji z wykonywaniem zwykłych czynności na rzecz pracodawcy, chociażby bez polecenia. Zatem, wypadek przy pracy zdalnej musi wiązać się z świadczoną przez pracownika pracą. Jako przykład zdarzenia, które może powstać podczas tak zwanego home office podaje się porażenie pracownika prądem w trakcie podłączania komputera służbowego czy telefonu komórkowego do gniazdka. Natomiast bez wątpienia wypadkiem przy pracy nie będzie upadek z krzesła podczas wieszania firanek w przerwie prowadzonej konferencji czy potknięcie się na chodniku przy wyrzucaniu śmieci czy wyprowadzaniu psa, pomimo, że opisane zdarzenia miały miejsce w godzinach pracy czy pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Kryzys wywołany sytuacją epidemiczną w kraju może stać się bodźcem do rozwoju nowej metodologii wykonywania czynności służbowych przy wykorzystaniu zdobyczy nowych technologii. Praca zdalna ma szansę z wyjątku wprowadzonego w tarczy antykryzysowej ewaluować do rangi stałego elementu „nowej rzeczywistości", w której dystansowanie społeczne jest normą, a prowadzenie wydarzeń online pożądaną formą aktywności.

## AUTORKA

**Joanna Skrzeczkowska** Radca prawny, od ponad 6 lat zajmuje się doradztwem prawnym w zakresie prawa własności intelektualnej, w tym w przedmiocie ochrony znaków towarowych, prawa autorskiego i czynów nieuczciwej konkurencji. Na co dzień współpracuje, w ramach działu prawa własności intelektualnej, z kancelarią Ostrowski i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Toruniu.

# MICE Poland

MEETINGS • INCENTIVES • CONFERENCES • EVENTS

CZERWIEC 2020 (6/198)

## » Przewidzieć nieprzewidywalne

Już widzimy pierwsze sygnały, że powoli wracamy do normalności – mówi Joanna Łodygowska z Laboratorium Kosmetycznego Dr Irena Eris

## » Dystans, rejestracja, kwarantanna

Nadszedł czas, aby po prawie trzech miesiącach kompletnego zastoju planować nowe wydarzenia

## » Home office – prawnik radzi

## » DEBATA. Zleceniodawcy ostrzegają przed nadmiernym optymizmem

ISSN 1895-7889 INDEX 382213 Cena 20 zł (8% VAT)