

Związkowe **abc**

Zadania związków zawodowych

Praca zdalna

Porozumienie/regulamin

Oprac. K.Lisowski

Praca zdalna



Porozumienie z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi)

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i **zakładową organizacją związkową**.

W przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami (art. 67²⁰ § 1 k.p.).

Porozumienie z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi

Jeżeli **nie jest możliwe uzgodnienie** treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o *związkach zawodowych*, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 67²⁰ § 2 k.p.).

Ten tryb porozumienia ma miejsce, gdy pracodawca **nie osiągnął porozumienia z zakładową organizacją związkową** (zakładowymi organizacjami związkowymi).

Porozumienie z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi

Porozumienie pracodawcy zawierane jest z reprezentatywną zakładową organizacją związkową, którą jest:

- jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o *Radzie Dialogu Społecznego*, zrzeszającej co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, lub
- zrzeszającą co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy;
- jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia ww. wymogów, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Praca zdalna



Brak porozumienia ze związkami zawodowymi

Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę **nie dojdzie do zawarcia porozumienia**, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia (art. 67²⁰ § 3 k.p.).



Praca zdalna

Brak związków zawodowych

Jeżeli u danego pracodawcy **nie działają zakładowe organizacje związkowe**, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 67²⁰ § 4 k.p.).

Praca zdalna



Treść porozumienia (i regulaminu)

W porozumieniu (oraz regulaminie) określa się w szczególności:

- grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, tj. kosztów:
 - instalacji,
 - serwisu,
 - konserwacji, serwisu, eksploatacji narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
 - energii elektrycznej oraz
 - usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.

Treść porozumienia (i regulaminu)

W porozumieniu (oraz regulaminie) określa się w szczególności:

- **zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego** (w wysokości ustalonej z pracodawcą) za wykorzystanie przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę;
- ekwiwalent pieniężny dotyczy rzeczywistych kosztów materiałów i narzędzi pracy oraz korzystania z urządzeń,
- brak jest przepisów obiektywizujących zasady ustalania ekwiwalentu, dotyczących ustalenia zasad obliczania kosztów użytkowania np. prywatnego komputera, drukarki czy routera, ustalenia proporcji kosztów prądu czy Internetu w odniesieniu do pracy zdalnej i pozostałego czasu niezwiązanego z pracą,
- dodatkowy problem z rozliczeniem kosztów w przypadku korzystania z usługi „internet/telefon/telewizja”, które nie wykazują odrębnego kosztu dostarczenia internetu.

Treść porozumienia (i regulaminu)

W porozumieniu (oraz regulaminie) określa się w szczególności:

- **zasady ustalania ryczału** (zamiast ekwiwalentu pieniężnego), którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej;
- uśrednione, przewidywane koszty, zamiast kosztów rzeczywistych,
- łatwiejszy sposób ustalenia kosztów niż w przypadku ekwiwalentu,
- koszty nie uwzględniają opłat za użytkowanie urządzeń będących własnością pracownika, np. komputera, drukarki czy routera.

Treść porozumienia (i regulaminu)

W porozumieniu (oraz regulaminie) określa się w szczególności:

- przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczału bierze się pod uwagę w szczególności:
- normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych,
- ich udokumentowane ceny rynkowe,
- ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału,
- normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych (art. 67²⁴ § 5 k.p.)

Treść porozumienia (i regulaminu)

W porozumieniu (oraz regulaminie) określa się w szczególności:

- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Treść porozumienia (i regulaminu)

W porozumieniu (oraz regulaminie) określa się w szczególności:

- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.