

.Część firm, które przekazują pracownikowi pracę zdalną do wykonania poza miejscem pracy, wprowadza ryczałt za wykorzystanie prądu czy korzystanie z internetu. Robią to z własnej woli, bo przepisy nie zostały dookreślone. Trwają prace w ministerstwie pracy. Czekamy na ich efekt. Pojawia się wiele pytań w związku z tą sytuacją, pracownicy piszą do nas skargi, że pracodawca w żaden sposób tego nie reguluje – zaznaczył Mariusz Pokrzywinski, Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, Gość Dnia Radia Gdańsk

Jako, że pracodawca nie ma (przy pracy on-line) obowiązku wynajmowania powierzchni biurowych, a pracownik, który wykonuje pracę w domu, poświęca do tego swój prąd i internet. Uregulowania w kodeksie pracy muszą pojawić się niezwłocznie. Każdy z pracowników może pójść z tym do sądu pracy, ale na razie brak jest podstawy prawnej. Artykuły wynikające z tarcz antykryzysowych to za mało – uważa inspektor Pokrzywinski na antenie Radia Gdańsk.

Minister Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko powołała zespół, który ma wypracować rekomendacje dotyczące pracy zdalnej Państwowej Inspekcji Pracy. W marcu br. w rozmowie z nami główna inspektor pracy mówiąc o uprawnieniach Państwowej Inspekcji Pracy wobec pracowników wysłanych do pracy zdalnej i kontroli warunków pracy i bhp powiedziała:

Jest to wielowątkowa kwestia. Nie ma regulacji dotyczących pracy zdalnej. Została ona

wprowadzona szczątkowo w Ustawie z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w której znalazły się dwa rozwiązania. Artykuł 3, który wprowadza regulację, iż celem przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. I drugie rozwiązanie w ramach tarcz to w ramach artykułów 4f i 4h, regulujące, iż w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, w tym poddane obowiązkowej izolacji w warunkach domowych, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. To jedyne rozwiązania tyczące pracy zdalnej. Przepisy te w żadnej mierze nie regulują czasu pracy pracownika, tego jak praca zdalna ma być polecana, kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy. Nad tym tematem trwają od kilku miesięcy prace w Radzie Dialogu Społecznego. Istnieją duże rozbieżności między organizacjami pracodawców a pracowników. Dojdzie zapewne do próby zawarcia umowy społecznej. Ustawa o PIP jasno określa kwestie jakie podmioty i w jakich sytuacjach możemy kontrolować. Praca zdalna nie ma dookreślonych norm prawnych w zakładzie pracy, funkcjonują zarządzenia i regulaminy. Często odbywa się to na podstawie porozumienia pracodawca-pracownik. Pojawiły się one w związku z sytuacją, w której strony musiały sobie jakoś poradzić w związku z brakiem regulacji ustawowych. Najczęściej odwołują się do rozwiązań związanych z telepracą. Nie jest to jednak stuprocentowe wyjaśnienie sytuacji…

– Przy braku uregulowania tego mamy kolejny kłopot. Trudno jest stwierdzić taki wypadek u pracownika w domu, nie mamy prawa wejść do prywatnego mieszkania i określać, czy warunki BHP były zachowane, czy pracownik ich przestrzegał. Mamy przedstawić rekomendacje trzem stronom – związkom zawodowym, pracodawcom i stronie rządowej – po to, by można to było uregulować w kodeksie pracy – wyliczał Okręgowy Inspektor Pracy.

Jeśli chodzi o kontrole, sytuacja jest trudna. W przypadkach zagrożenia życia lub zdrowia, przy wypadkach, chodzimy na kontrole. Jeśli pojawia się wiele skarg na niewypłacanie wynagrodzeń przez danego pracodawcy, staramy się pukać do drzwi i pytać, jak wygląda sytuacja. Jeśli uda nam się porozumieć z pracodawcą, proponujemy przekazywanie dokumentów w formie elektronicznej – zaznaczył z kolei inspektor w Radiu Gdańsk.

Praca zdalna ma to do siebie, że pewne ramy czasowe się przesuwają. Część pracowników wykonuje ją w późniejszych godzinach, bo zdalnie pracują też szkoły i pojawiają się dodatkowe obowiązki rodzinne. Trzeba sobie postawić pewne ramy czasowe i ustalić z pracodawcą, w jakich godzinach się pracuje. – radził Mariusz Pokrzywinski.

– Zdarzają się przypadki, gdzie pracodawca próbuje “naciągnąć” czas pracy. Pracownik może prowadzić ewidencję swojego czasu pracy i rozliczać się z pracodawcą z czynności wykonanych podczas ośmiu godzin. Można być spokojnym, jeżeli praca zdalna odbywa się w pewnych ramach, wszystko jest odnotowane, a polecenia są potwierdzone mailami czy telefonami – dodał.

Okręgowy Inspektorat Pracy zapowiada w tym roku przeprowadzenie 3700 kontroli.

– To troszeczkę mniej niż w ubiegłym roku, wtedy zaplanowaliśmy 5062. Z powodu pandemii zrealizowaliśmy plan w 86 proc. W tym roku zmniejszyliśmy założenia, by kontrole były bardziej szczegółowe. W obliczu pracy zdalnej dostęp do dokumentów czy pracodawców, a także mobilność, zostały ograniczone. Mamy wytyczony temat związany z wykorzystaniem tarcz antykryzysowych. Będziemy sprawdzać, czy pomoc wynikająca z tych przepisów jest prawidłowo realizowana. Nie chodzi o to, że będziemy coś zabierać czy karać pracodawców. Mamy kontrolować, czy środki są wykorzystane prawidłowo, czy pracownicy utrzymali swoje stanowiska, czy płacono im wynagrodzenia – wyjaśniał inspektor.

Link do audycji w Radiu Gdańsk...>>

Radio Gdańsk