



Warszawa, 2023-03-06



UNP:GIP-23-15256

GIP-GBI.0701.45.2023.3

Dziennik Gazeta Prawna

dotyczy: obowiązków pracodawcy wobec pracownika wykonującego pracę zdalną

Szanowna Pani

W odpowiedzi na pytania skierowane do Biura Informacji GIP dotyczące obowiązków pracodawcy wobec pracownika wykonującego pracę zdalną, przesyłam stosowne wyjaśnienia.

„Czy skarga pracownika do PIP, w której wskaże, że nie zapewniono mu warunków pracy zgodnie z przepisami BHP, gdyż nie posiada biurka i krzesła spełniających wymagania ergonomii pracy, może być podstawą wydania nakazu, żeby dostosować stanowisko pracy do przepisów?

Czy takie działanie pracodawcy naraża go na mandat za naruszanie przepisów bhp? Czy też zapewnienie biurka i krzesła należy do pracownika, który pracuje zdalnie i nie jest obowiązkiem pracodawcy.”

Treść zapytania w odniesieniu do obowiązków pracodawcy wobec pracownika wykonującego pracę zdalną można rozpatrywać dwojako – z zapytania nie wynika jednoznacznie, której z tych sytuacji te pytania dotyczą:

1. Jeżeli pytania dotyczą sytuacji, o której mowa w art. 67³⁰ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.), tj. konieczności umożliwienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami oraz korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników – w takim przypadku to pracodawca zapewnia np. biurko i krzesło w pomieszczeniach biurowych w zakładzie pracy, zgodnie z wymaganiami ergonomii.

2. Jeżeli pytania dotyczą sytuacji związanej z zapewnieniem pracownikowi np. biurka i krzesła w miejscu wykonywania pracy zdalnej (tj. miejscu wskazanym przez pracownika uzgodnionym z pracodawcą) – to w pierwszej kolejności należy podkreślić (zgodnie z wcześniej udzieloną odpowiedzią), że inspektorzy pracy nie są uprawnieni do prowadzenia czynności kontrolnych w miejscu wykonywania pracy zdalnej. Ponadto, jak już wcześniej sygnalizowaliśmy, rozstrzygnięcia wymaga czy biurko i krzesło, w myśl znowelizowanych przepisów ustawy kodeks pracy, stanowią narzędzie pracy czy wyposażenie stanowiska pracy. Niemniej zgodnie z art. 67²⁴Kp obowiązkiem pracodawca jest:

- zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- pokrycie innych kosztów, niż wymienione powyżej, bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2 Kp, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4 Kp, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3 Kp, albo porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5 zdanie drugieKp.

Z powyższego wynika, że strony mogą pomiędzy sobą ustalić, że pracodawca pokryje koszty związane z zapewnieniem pracownikowi wykonującemu pracę zdalną w miejscu wykonywania tej pracy np. biurka i krzesła. Jeżeli zobowiązanie to zostanie zawarte w ww. dokumentach, tj. w porozumieniu, regulaminie, poleceniu, porozumieniu z pracownikiem – stanie się obligatoryjnym obowiązkiem pracodawcy.

Z poważaniem,

Juliusz Głuski-Schimmer
Rzecznik prasowy GIP

/-podpisano elektronicznie/