

SPRAWIEDLIWOŚĆ PODCZAS KRYZYSU KORONAWIRUSA!

ÖGB



5.11.2020

jobundcorona.at to serwis Izby Pracowniczej i Austriackiej Konfederacji Związków Zawodowych (ÖGB), który został wyświetlony już miliony razy podczas pierwszej fazy zamrożenia gospodarki. To tutaj pracownicy mogą znaleźć informacje i pomoc w czasach kryzysu.

Jeśli nie mogą Państwo znaleźć odpowiedzi na swoje pytanie, istnieje również możliwość zadawania pytań na stronie www.jobundcorona.at

1. Kwarantanna i inne zjawiska

➤ 1450 lub mój lekarz zalecają, żebym na razie został w domu. Czy muszę mimo to iść do pracy?

Zalecenie zazwyczaj nie jest wystarczające, aby uzasadnić przeszkodę w wykonywaniu pracy. Jeżeli lekarz jest zdania, że obecny stan zdrowia nie pozwala Państwu pracować, wymagane jest odpowiednie zaświadczenie lekarskie.

1450 jako punkt informacji telefonicznej niebędący organem administrującym nie może wydawać skutecznych prawnie zaleceń. W przypadku podejrzenia zarażenia koronawirusem, 1450 ma obowiązek skierowania Państwa do urzędu ds. ochrony zdrowia, który może wydać decyzję o konieczności poddania się kwarantannie.

Jeśli nie posiadają Państwo zaświadczenia lekarskiego i nie zostali Państwo decyzją urzędu ds. ochrony zdrowia skierowani na kwarantannę, nie można mówić o przeszkodzie w wykonywaniu pracy.

Niemniej jednak radzimy poinformować pracodawcę o wszelkich takich „zaleceniach”. W przypadku, jeżeli zdecyduje się on działać na podstawie swojego obowiązku opieki jako pracodawcy i zwolnić Państwa z obecności w pracy (Dienstfreistellung), mogą Państwo pozostać w domu i otrzymać za ten czas pełne wynagrodzenie.

➤ W jaki sposób mogę zgłosić chorobę, jeżeli nie wolno mi przyjść do gabinetu lekarskiego?

Osoby ubezpieczone w ÖGK (pracownicy fizyczni, pracownicy umysłowi) i BVAEB (pracownicy kolei, urzędnicy służby cywilnej) mogą przez cały okres trwania kryzysu koronawirusa telefonicznie zgłaszać chorobę lekarzom posiadającym umowę z austriackim funduszem ubezpieczeń (Kassenvertrag).

➤ Przedszkole mojego dziecka zostaje zamknięte z powodu podejrzenia zakażenia koronawirusem. Czy mogę zostać w domu?

Zalecamy, aby porozmawiać z pracodawcą o możliwości skorzystania ze specjalnego okresu opieki nad dziećmi (Sonderbetreuungszeit). Dzięki temu będą Państwo mogli skorzystać z płatnego zwolnienia z pracy do czterech tygodni powodu koniecznej opieki nad dzieckiem.

Jednak nawet jeżeli nie mogą Państwo skorzystać z okresu specjalnej opieki, możemy Państwa uspokoić: Jeżeli nagle stracą Państwo możliwość opieki nad dzieckiem z powodu nagłego zamknięcia przedszkola, mogą Państwo sprawować nad nim opiekę w domu, jeżeli inny odpowiedni opiekun nie wchodzi w grę. Jest to bowiem przypadek powstania niezawinionej przeszkody w wykonywaniu pracy: Pracodawca dalej wypłaca Państwu wynagrodzenie, jeżeli Państwa nieobecność jest stosunkowo krótka. Nawiasem mówiąc, roszczenie to przysługuje raz na każdy przypadek wystąpienia takiej przeszkody, a nie raz na rok: jeśli w miesiącach zimowych przedszkole musi zostać ponownie zamknięte, roszczenie do otrzymania dalszego wynagrodzenia może – w zależności od pozostałych okoliczności – być ponownie wymagalne.

➤ W moim zakładzie pracy jest potwierdzony przypadek zarażenia koronawirusem. Czy muszę udać się na kwarantannę?

Co do zasady, pracodawca nie może zastosować wobec pracownika środka kwarantanny. Zastosowanie takiego środka leży w wyłącznej kompetencji urzędów ds. ochrony zdrowia. Pracodawca może jednak, działając na podstawie swojego obowiązku opieki jako pracodawcy, zwolnić Państwa z obecności w pracy (Dienstfreistellung). Za ten okres pracodawca musi Państwu dalej wypłacać wynagrodzenie.

➤ Co się stanie z moją pensją lub wynagrodzeniem, jeśli sam zostanę objęty kwarantanną?

Jeżeli zostali Państwo poddani kwarantannie domowej decyzją urzędu ds. ochrony zdrowia (nie 1450!) z powodu zachorowania lub podejrzenia zakażenia koronawirusem i z tego powodu nie mogą Państwo iść do pracy, mają Państwo prawo do nieprzerwanej wypłaty wynagrodzenia za cały okres nieobecności w pracy, które musi wypłacić Państwa pracodawca. To wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy zostanie następnie pracodawcy w całości zwrócone przez rząd federalny.

➤ Czy muszę pracować z domu, jeżeli znajduję się na kwarantannie?

Należy tutaj dokonać rozróżnienia:

- Jeśli znajduję się Państwo na kwarantannie, ponieważ mają Państwo konkretne objawy choroby, proszę po pierwsze skontaktować się z lekarzem, aby ustalić, czy są Państwo w ogóle w stanie pracować. Jeżeli są Państwo chorzy i niezdolni do pracy, nie mogą Państwo wykonywać pracy i muszą się Państwo oszczędzać.
- Jeżeli znajduję się Państwo na kwarantannie, ponieważ zostali Państwo zidentyfikowani jako potencjalna osoba mająca kontakt z zakażonym, ale nie mają Państwo żadnych objawów choroby, są Państwo w zasadzie (wciąż) w stanie wykonywać pracę. Również w takim przypadku Państwa pracodawca nie może jednostronnie zlecić Państwu wykonywania pracy zdalnie. Jednakże istniejące porozumienia dotyczące pracy zdalnej są nadal ważne i mogą Państwo zawrzeć z pracodawcą nową umowę dotyczącą pracy zdalnej, na przykład na czas trwania kwarantanny.

➤ Czy szef może powierzać mi zadania, których zwykle nie wykonuję?

Zakres Państwa obowiązków stanowi część ustnie lub pisemnie zawartej umowy o pracę. Stała zmiana w Państwa zadaniach doprowadziłaby do zmiany w tej umowie. Na to muszą się zgodzić obie strony, a więc zarówno Państwo jak i Państwa pracodawca.

Proszę pamiętać: Mają Państwo jednak również obowiązek zachowania lojalności wobec swojego pracodawcy. Jeżeli Państwa firmie grozi nieproporcjonalnie duża szkoda i są Państwo w stanie jej zapobiec, są Państwo zobowiązani wesprzeć pracodawcę w zminimalizowaniu tej szkody.

2. Tryb postojowy (Kurzarbeit)

Uwaga: Postojowe w fazie 1, fazie 2 i fazie 3:

Odpowiedzi na wiele pytań dotyczących skróconego czasu pracy, tzw. trybu postojowego, mogą się różnić w zależności od fazy, do której odnosi się Państwa pytanie.

Od początku kryzysu regulacje dotyczące trybu postojowego były stale zmieniane przez partnerów społecznych i dostosowywane do aktualnych okoliczności i zakresów problemowych. Aby odpowiedzieć na Państwa pytanie, może być zatem konieczne wyjaśnienie **czy Państwa firma znajduje się w fazie 1, 2 czy 3.**

Jeżeli rozwiązanie postojowe zostało w Państwa firmie wprowadzone po raz pierwszy w dniu 1 października 2020 r. lub jeżeli od tej daty zostało ono na nowo przedłużone, znajdują

się Państwo w **fazie 3**. Wszystkie wprowadzenia i przedłużenia, których **data obowiązywania przypada zgodnie z umową po 31 maja 2020 r. i najpóźniej na 30 września 2020 r.**, znajdują się w **fazie 2**.

Wprowadzenia i przedłużenia, które rozpoczęły się **do 31 maja 2020 r. włącznie**, podlegają przepisom dotyczącym **fazy 1**.

▶ Czym są postojowe związane z koronawirusem?

Państwa czas pracy ulega skróceniu i utrzymują Państwa swoje zatrudnienie. W dalszym ciągu otrzymują Państwo od pracodawcy miesięczne wynagrodzenie w wysokości od 80 do 90 procent swoich wcześniejszych dochodów. W zamian za to pracodawca otrzymuje dotację z AMS (serwisu pośrednictwa pracy), która jest wykorzystywana do zrekompensowania pracodawcy utraconych przez Państwa godzin pracy.

Aby zapobiec Państwa zwolnieniu oraz zapewnić, że Państwa firma i gospodarka jako całość poradzą sobie z kryzysem, partnerzy społeczni, w skład których wchodzi Izba Pracownicza, związki zawodowe i Izba Handlowa, wynegocjowali specjalny system. Na jego podstawie Państwa godziny pracy mogą między innymi zostać zredukowane do zera.

Do tego:

- Mają Państwo ochronę przed zwolnieniem z pracy w czasie trwania rozwiązania postojowego i do jednego miesiąca po jego zakończeniu.
- Wprowadzenie rozwiązania postojowego związanego z koronawirusem jest również możliwe w przedsiębiorstwach bez rady zakładowej.
- Rozwiązanie postojowe ma również zastosowanie, jeżeli przedsiębiorstwo zostaje całkowicie zamknięte.

Jeżeli zatem otrzymają Państwo propozycję (czasowego) rozwiązania stosunku pracy, proszę jasno poinformować pracodawcę o takiej alternatywnie!

▶ Ile płacy lub wynagrodzenia otrzymam, jeśli będę pracować w trybie postojowym?

We wszystkich fazach obowiązuje następująca zasada:

Dochód podczas trybu postojowego opiera się na wynagrodzeniu brutto pracownika przed skróceniem czasu pracy (łącznie z dodatkami, premiami i bieżącymi prowizjami, jak również godzinami nadliczbowymi (Mehrstunden) i dodatkami z tytułu godzin nadliczbowych, ale bez kosztów dodatków/diet i wynagrodzeń za nadgodziny) i gwarantuje pracownikowi minimalny dochód jak poniżej:

- Do 1.700 euro otrzymywanego wynagrodzenia brutto przed rozpoczęciem trybu postojowego oznacza wynagrodzenie w trybie postojowym do 90% dotychczasowego dochodu.

- Do 2.685 euro otrzymywanego wynagrodzenia brutto przed rozpoczęciem trybu postojowego oznacza wynagrodzenie w trybie postojowym do 85% dotychczasowego dochodu.
- Od 2.686 euro otrzymywanego wynagrodzenia brutto przed rozpoczęciem trybu postojowego oznacza wynagrodzenie w trybie postojowym do 80% dotychczasowego dochodu.
- Pracodawca nie ma jednak prawa do wsparcia rządowego za części dochodu przekraczające 5.370 euro.
- W przypadku uczniów w zakładzie pracy (Lehrling) dochód wynosi 100% dotychczasowego wynagrodzenia.

Pod koniec miesiąca mają Państwo zasadniczo zawsze prawo do gwarantowanej stawki zastępczej brutto (80/85/90%), niezależnie od tego, jak niewiele godzin faktycznie Państwo przepracują. Wykonana przez Państwa praca nie jest jednak bez znaczenia: Państwa pracodawca jest bowiem zobowiązany do zapewnienia, że **rzeczywiście przepracowane godziny** zostaną rzeczywiście opłacone.

Wskazówka: Proszę sporządzać dokładny zapis rzeczywiście przepracowanych godzin. Ułatwi to Państwu sprawdzenie, czy otrzymali Państwo wynagrodzenie za wszystkie godziny pracy. AK oferuje w tym celu stworzoną przez siebie aplikację, aby w zrozumiały i kompletny sposób rejestrować swoje godziny pracy: <https://ak-zeitspeicher.at>

➤ Czy do przedłużenia postojowego wymagane jest nowe porozumienie/zgoda (faza 2 lub 3)?

Tak. Rozwiązanie postojowe nie może zostać wprowadzone jednostronnie. W odniesieniu do drugiej lub trzeciej fazy postojowego musi zatem zostać podpisane przez pracodawcę i pracownika nowe porozumienie.

➤ Czy postojowe w firmie może zostać również wprowadzone z mocą wsteczną?

Faza 3: Pierwsze wnioski muszą być zasadniczo złożone przed rozpoczęciem postojowego.

Uwaga: Ze względu na nagłe ogłoszenie drugiego lockdownu możliwe jest obecnie złożenie do 20 listopada wniosku z mocą wsteczną od 1 listopada.

➤ Czy muszę przed rozpoczęciem postojowego wykorzystać urlop i odebrać czas wolny?

Wytyczne dotyczące trybu postojowego związanego z koronawirusem określają, że zaległe urlopy i niewykorzystane dodatkowe godziny muszą być „w miarę możliwości” wykorzystane przed lub podczas okresu postojowego. Jeżeli więc pracodawca żąda odebrania zaległego urlopu lub czasu wolnego, muszą to Państwo uczynić.

➤ W jaki sposób i kiedy można wprowadzić postojowe w związku z koronawirusem w przedsiębiorstwie?

Tryb postojowy w związku z koronawirusem jest możliwy do zrealizowania w Państwa przedsiębiorstwie niezależnie od jego wielkości czy branży. Również stowarzyszenia i osoby prawne prawa publicznego, które uczestniczą w życiu gospodarczym (np. muzea publiczne), mogą wprowadzić tryb postojowy. Jeżeli Państwa przedsiębiorstwo chce wprowadzić postojowe w związku z koronawirusem, pierwszym krokiem jest nawiązanie kontaktu z AMS. Można to zrobić za pomocą poczty elektronicznej lub telefonicznie.

Równocześnie w przedsiębiorstwach z radą zakładową prowadzone są rozmowy na poziomie zakładowym w celu zawarcia gotowego do podpisu porozumienia.

➤ W jaki sposób rada zakładowa może współdziałać w temacie postojowego?

Państwa rada zakładowa może odgrywać ważną rolę, aby w ogóle doszło do negocjacji w sprawie trybu postojowego. Rada musi w każdym przypadku od samego początku być zaangażowana w negocjacje w sprawie wprowadzenia takiego trybu. Dotyczy to zarówno rozmów między pracodawcą a serwisem pośrednictwa pracy (AMS), jak i negocjacji w sprawie porozumienia o pracę w skróconym wymiarze godzin oraz wszelkich niezbędnych porozumień zakładowych. W przypadku braku rady zakładowej jej miejsce zajmuje związek zawodowy.

➤ Skąd mam wiedzieć, jakie przepisy dotyczące postojowego obowiązują w moim przedsiębiorstwie?

Zasadniczo przed wprowadzeniem postojowego należy uzyskać wyraźną zgodę wszystkich pracowników. Przed wyrażeniem zgody zalecamy szczegółowe zapoznanie się z wypełnionym porozumieniem w sprawie skróconych godzin pracy (porozumienie z partnerami społecznymi), a w razie jakichkolwiek pytań, przed podpisaniem jakiegokolwiek porozumienia, skontaktowanie się z radą zakładową, Izbą Pracowniczą lub odpowiednim związkiem zawodowym.

Od fazy 2 mają Państwo również ustawowe prawo do następujących dokumentów: pracodawca musi albo dostarczyć Państwu kopię postanowienia w sprawie skróconych godzin pracy, albo przygotować własną kartę obowiązków pracownika w skróconym wymiarze godzin. Jeżeli tego nie robi, przedłożenia tych dokumentów mogą Państwo dochodzić nawet sądownie.

➤ Jak długo może trwać rozwiązanie postojowe?

W fazach 1 i 2 okres trybu postojowego związanego z koronawirusem był ograniczony do trzech miesięcy. W razie potrzeby rozwiązanie postojowe mogło zostać zatem przedłużone o kolejne trzy miesiące. Wraz z rozpoczęciem fazy 3 stworzono możliwość przedłużenia do 31.03.2021 r. Pracodawca może stopniowo przedłużać wprowadzone rozwiązanie lub od razu złożyć wniosek na 6 kolejnych miesięcy.

➤ Czy pracodawca może podczas postojowego jednostronnie zmienić system i rozkład czasu pracy?

W fazach 2 i 3 obowiązuje zasada:

System i rozkład czasu pracy są w zasadzie takie same, jak przed wprowadzeniem trybu postojowego. Nie muszą być już one oddzielnie uregulowane w postanowieniu o skróconych godzinach pracy. Przepisy dotyczące systemu i rozkładu czasu pracy wynikające z układu zbiorowego, postanowienia zakładowego lub umowy o pracę obowiązują również w przypadku pracy w skróconym wymiarze godzin. Chętnie udzielimy Państwu w tym zakresie bardziej szczegółowych wskazówek.

➤ Co z moimi dodatkowymi wynagrodzeniami (dodatek urlopowy i premia świąteczna) podczas rozwiązania postojowego?

Dodatki do wynagrodzeń (dodatek urlopowy i premia świąteczna) będą przyznawane w całości, niezależnie od Państwa procentowej stopy zastępczej (80-90%). W roku 2020 otrzymają Państwo od pracodawcy w związku z tym dodatek urlopowy i świąteczny (w wysokości pełnego wynagrodzenia) w standardowych terminach płatności (zazwyczaj na koniec czerwca i koniec listopada).

Przez długi czas nie było jasne, czy dotyczy to jedynie kwoty brutto, czy też wypłacona ma zostać w całości należna kwota netto. AK i związkom zawodowym udało się wynegocjować, aby kwota netto dodatku urlopowego czy premii świątecznej w okresie postojowym nie mogła ulec zmniejszeniu.

➤ Doskonalenie zawodowe podczas skróconych godzin pracy – jakie zasady obowiązują?

Wraz z rozpoczęciem fazy 3 istnieje możliwość korzystania z kursów doskonalenia zawodowego podczas trybu postojowego.

AMS ponosi 60% kosztów szkolenia, a 40% ponosi pracodawca. Państwo jako pracobiorca nie ponoszą żadnych kosztów.

Wraz z rozpoczęciem fazy 3 muszą być Państwo zatem zasadniczo przygotowani do uczestnictwa w szkoleniu, kursie doskonalenia zawodowego czy innym seminarium oferowanym przez pracodawcę. Jednakże mogą Państwo oczywiście również samodzielnie przedstawiać pracodawcy swoje sugestie, jeżeli znaleźli Państwo odpowiednie szkolenia zawodowe. Jednakże nie ma obowiązku, aby Państwa pracodawca rzeczywiście organizował szkolenia, kursy doszkalające czy seminaria!

➤ Czy mogę również skorzystać z rozwiązania postojowego na podstawie umowy o pracę na czas określony, umowy o pracę tymczasową lub pracy w niepełnym wymiarze godzin?

Tak! Jeżeli pracują Państwo w **niepełnym wymiarze godzin**, czas pracy musi zostać jedynie odpowiednio skrócony.

Jeżeli dotyczy Państwa **przedemerytalne zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin (Altersteilzeit)**, Państwa już zredukowane godziny pracy zostaną ponownie zredukowane. Będą Państwo nadal otrzymywać rekompensatę zarobkową za zatrudnienie przedemerytalne. Za rzeczywiście przepracowane godziny pracy otrzymają Państwo wynagrodzenie od swojej firmy. Resztę, aż do 90%, przejmie AMS.

Pracownicy tymczasowi (Leiharbeiter) mogą również pracować w trybie postojowym.

➤ Jakie zasady obowiązują uczniów w zakładzie pracy (Lehrlinge)?

Również **uczniowie** mogą zostać włączeni do trybu postojowego. Otrzymują oni nawet pełną rekompensatę za swój czas nauki. Jeżeli uczniowie w trwającym okresie postojowego przejdą na wyższy rok nauki lub zdadzą egzamin końcowy, należy odpowiednio podwyższyć rekompensatę za czas nauki lub wynagrodzenie, również w przypadku skróconych godzin pracy.

Od fazy 3 zasadniczo obowiązuje zasada:

Rozwiązanie postojowe dla uczniów w zakładzie pracy jest możliwe tylko w przypadku, gdy nauka zawodu jest zagwarantowana. Co najmniej 50% utraconego czasu pracy w całym okresie postojowym musi zostać wykorzystane na szkolenia lub inne aktywności związane z zawodem.

Jeżeli czas pracy ucznia w zakładzie pracy został skrócony średnio o ponad 20%, przedsiębiorstwo szkoleniowe musi po zakończeniu okresu postojowego przedstawić oddzielny raport wdrożeniowy, w którym stwierdza, jakie konkretne działania zostały podjęte u każdego ucznia i w jakim wymiarze w celu osiągnięcia celów nauczania.

➤ Jestem zatrudniony w niewielkim wymiarze godzin (geringfügig). Czy dla mnie też przewidziane jest postojowe?

Rozwiązanie postojowe jest przewidziane dla wszystkich, którzy opłacili ubezpieczenie na wypadek bezrobocia. Dlatego osoby, które były zatrudnione w niewielkim wymiarze godzin nie mogą ubiegać się o postojowe związane z koronawirusem. Niestety, takie osoby nie są tutaj zabezpieczone. Z drugiej strony przełożony nie może Państwa po prostu zwolnić. Również w Państwa przypadku obowiązują okresy wypowiedzenia zgodnie z układem zbiorowym pracy. W branży hotelarsko-gastronomicznej okres ten wynosi 14 dni. Przynajmniej przez czas trwania okresu wypowiedzenia przełożony musi nadal wypłacać Państwu wynagrodzenie/płacę.

➤ Co się stanie, jeżeli zachoruję na postojowym?

W przypadku choroby będą Państwo – jak zwykle – nadal otrzymywali od pracodawcy wynagrodzenie w wysokości gwarantowanej stawki za skrócone godziny pracy (80/85/90 procent).

➤ Czy podczas postojowego mogę wziąć urlop?

Tak, jest to możliwe. Nie można jednak wykorzystywać urlopu tylko w dniach, w których praca jest wykonywana, a nie wziąć go w dni, w które Państwo nie pracują. Dlatego też nie jest możliwe uzyskanie całego tygodnia wolnego z przykładowo jedynie trzema zaległymi dniami urlopu.

➤ Co się stanie, jeżeli mój pracodawca na postojowym ogłosi upadłość?

W tym przypadku praca w trybie postojowym zostanie zakończona. Proszę dalej deklarować swoją gotowość do pracy i niezwłocznie zgłosić się do Izby Pracowniczej (AK).

3. Prawo pracy w pracy zdalnej

➤ Czy przysługuje mi ustawowe prawo do wykonywania pracy zdalnej?

Nie. Praca zdalna jest w Austrii kwestią porozumienia. To oznacza: Nie mogą Państwo po prostu sami zdecydować o wykonywaniu pracy zdalnie, Państwa pracodawca musi się na to zgodzić – również w czasach koronawirusa. Istnieją wyjątki dla osób, które należą do grupy ryzyka zakażeniem COVID19.

➤ Czy należę do grupy ryzyka? Tak czy nie?

Decyzję czy należę Państwo do grupy ryzyka zakażeniem COVID19 podejmuje lekarz prowadzący. U niego/niej mogą się Państwo ubiegać o „zaświadczenie ryzyka Covid19“ (Covid19-Risikoattest), niezależnie od pisma informacyjnego ÖGK.

➤ Czy pracodawca może po prostu zlecić mi pracę zdalną?

Nie. Doniesienia, że wprowadzony został „obowiązek pracy z domu“ są nieprawdziwe. Pomińmy, iż rząd federalny wzywa do korzystania z pracy zdalnej we wszystkich możliwych przypadkach, nawet teraz praca zdalna pozostaje kwestią porozumienia. To oznacza: „Muszą“ Państwo pracować z domu tylko wtedy, gdy istnieje postanowienie zakładowe lub gdy sami zgadzają się Państwo na taką zmianę miejsca pracy. Postanowienie może zostać zawarte w formie pisemnej lub ustnej.

➤ Czy mogę w biurze domowym swobodnie dysponować czasem pracy?

Właściwie nie. Godziny pracy co do zasady nie zmieniają się w zależności od miejsca jej wykonywania. Dzieje się tak, ponieważ godziny pracy muszą być zawsze gdzieś uregulowane: w postanowieniu zakładowym lub indywidualnie, np. w umowie o pracę. Ten uzgodniony zwykły czas pracy, z możliwością pracy w godzinach nadliczbowych i nadgodzinach, obowiązuje również dla pracy zdalnej.

UWAGA:

Chcą Państwo wyskoczyć na szybkie zakupy, pójść na spacer czy zaopiekować się dziećmi w czasie, który jest właściwie „czasem pracy biura” i woleliby Państwo popracować w czasie przed lub po tych godzinach? Uwaga: Wcześniej uzgodnione i praktykowane zwykłe godziny pracy obowiązują również w domu!

Ale: Jeżeli inne, bardziej elastyczne godziny pracy byłyby dla Państwa praktycznym rozwiązaniem w przypadku pracy z domu, proszę zwrócić się z tą prośbą do pracodawcy. Jeżeli mogą Państwo razem dokonać innych ustaleń dotyczących pracy z domu, nie ma powodu, dla którego nie mieliby Państwo z tego skorzystać!

➤ Muszę wyjść z domowego biura w celach zawodowych – czy jest to dalej uważane za czas pracy?

Tak. Jeżeli rzeczywiście uzgodnili Państwo pracę z domu, czy to w sposób pisemny, czy ustny, oznacza to, że miejsce pracy zostało na stałe przeniesione do domu. Jeżeli muszą Państwo wyjść z domu w celach zawodowych – czy to w celu spotkania z klientem, celem dostawy, czy nawet krótkiej podróży do właściwego biura – wówczas czas podróży jest również czasem pracy.

➤ Czy pracując z domu muszę używać własnego sprzętu i materiałów biurowych?

Nie. Pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie, że posiadają Państwo niezbędne wyposażenie do regularnej pracy zdalnej i że wyposażenie to przechodzi również bieżącą konserwację.

➤ Kto podczas pracy z domu musi pokryć koszty za Internet, telefon komórkowy, elektryczność itp.?

Wszelkie dodatkowe koszty poniesione przez Państwa w biurze domowym (np. koszty telefonu i Internetu, ale nie wyposażenia) muszą zostać Państwu zawsze zwrócone przez pracodawcę. Najlepiej byłoby, gdyby od początku doszli Państwo do porozumienia w tym zakresie, na przykład poprzez uzgodnienie zryczałtowanego zwrotu wydatków.

Jeżeli muszą Państwo poczynić jedynie niewielkie zakupy, obejmujące takie produkty jak

papier, długopisy czy nośnik danych USB, wystarczy, że zachowają Państwo rachunki i prześlą je później swojemu pracodawcy. Jeżeli chodzi o większy wydatek, powinni Państwo na pewno skonsultować się wcześniej z pracodawcą, ponieważ właściwie to przedsiębiorstwo powinno zapewnić Państwu potrzebny sprzęt techniczny.

▶ **Nie mam w domu odpowiednich mebli biurowych. Czy pracodawca musi takowe zapewnić?**

Nie. Są Państwo sami odpowiedzialni za środowisko pracy w swoim biurze domowym. Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia Państwu np. odpowiednich stołów czy miejsc siedzących. Jeżeli mimo wszystko postanowi takowe zapewnić, muszą one spełniać wszystkie niezbędne wymagania ergonomiczne.