

# Политика удалённой работы

Igor Kyrzewski · 25.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

---

## ▣ Введение

На 7 апреля 2023 года удаленная работа регулируется в **Трудовом кодексе** и может осуществляться:

- полностью удаленно,
- в гибридном режиме (частично удаленно),
- временными (до 24 дней в году).

Для того чтобы компания могла эффективно управлять этой формой занятости, необходима **политика удаленной работы** – в форме регламента, соглашения или распоряжения.

## ▣ 1. Правовая основа

- **Трудовой кодекс**, ст. 67<sup>1</sup>–67<sup>19</sup> (удаленная работа)
- **Регламент по охране труда и безопасности в удаленной работе** (Журнал законов 2023, пункт 471)
- **GDPR и защита данных** – обязательства работодателя

## ▣ 2. Когда требуется политика удаленной работы?

**Обязанность разработать политику удаленной работы (регламент или соглашение)** возникает, когда:

- ▣ Удаленная работа имеет **регулярный характер (постоянный или гибридный)**,
- ▣ Компания нанимает более **1 человека на удаленную работу**,
- ▣ Работодатель хочет формально определить правила, оборудование, расчеты и процедуры охраны труда и безопасности.

**Регламент не требуется** в случае **временной работы** – до 24 дней в год, по запросу работника.

### **□ 3. Элементы политики удаленной работы**

#### **□ Обязательные (согласно Трудовому кодексу):**

1. **Правила выполнения удаленной работы** (места, форма, дни недели)
2. **Способ согласования условий и правила коммуникации**
3. **Обязанности работодателя и работника**
4. **Правила контроля за выполнением работы и охраной труда и безопасности**
5. **Правила защиты персональных данных (GDPR)**
6. **Правила возмещения затрат на удаленную работу**, включая:
  - электричество,
  - Интернет,
  - использование оборудования (единовременно или возмещение затрат)
7. **Специфические правила охраны труда и безопасности** – согласно регламенту

### **□ 4. Дополнительно рекомендуемые элементы**

- Условия для отзыва согласия на удаленную работу,
- Правила отчетности по работе,
- Ответственность за оборудование компании,
- Политика кибербезопасности (например, VPN, блокировка экрана, недопустимость передачи паролей),
- Обязанность сообщать о сбоях в оборудовании или сети,
- Рекомендации по эргономике домашнего офиса.

## □□ 5. Пример регламента (фрагмент)

**Регламент удаленной работы - фрагмент** § 3. Место выполнения удаленной работы

Удаленная работа выполняется в месте, согласованном с работодателем, указанном работником (например, место проживания). § 5. Правила расчета затрат

Работнику выплачивается единовременная сумма 50 PLN в месяц в качестве возмещения затрат на электроэнергию и Интернет. § 8.

Обязанности по защите данных

Работник обязан использовать только оборудование, предоставленное работодателем, защищенное паролем и актуальным антивирусным программным обеспечением.

□□ Весь регламент должен быть **утвержден и предоставлен работнику в письменной или электронной форме** (например, в системе расчета заработной платы, по электронной почте).

## □□ 6. Консультации с профсоюзами или соглашение с работниками

- Если на рабочем месте есть **профсоюз**, регламенты удаленной работы **требуют консультаций**,
- Если нет – его можно ввести **независимо** или заключить **индивидуальное соглашение с работником** (например, как приложение к контракту или дополнение).

## □□ Правовая основа

- **Трудовой кодекс**, ст. 67<sup>1</sup>–67<sup>19</sup>
- **Регламент MRiPS от 6 марта 2023 года по охране труда в удаленной работе**

- **GDPR** – защита персональных данных
- **Решения Верховного суда и Национальной инспекции труда** – практические рекомендации