

Удаленная и гибридная работа

Igor Kyczewski · 16.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

□ Введение

С 7 апреля 2023 года удаленная работа была навсегда включена в Трудовой кодекс. Новые правила всесторонне регулируют как **полную удаленную работу**, так и **гибридную модель**. В этой статье мы представим обязательства работодателя, права сотрудников и необходимую документацию.

□ 1. Определение удаленной работы

Согласно **статье 67(18) Трудового кодекса**:

Удаленная работа - это работа, выполняемая **полностью или частично вне помещений работодателя**, в месте, согласованном с работником, с использованием средств электронной связи.

Это касается как:

- **постоянной удаленной работы**, так и
- **гибридной работы**, которая выполняется частично удаленно и частично на месте.

□ 2. Виды удаленной работы

□ a) Согласовано на этапе подписания договора

– На этапе подписания трудового договора стороны согласны, что работа будет выполняться удаленно.

□ b) Согласовано в процессе трудоустройства

- По запросу одной из сторон, после согласования условий.

□ с) Удаленная работа по запросу работодателя (исключительно)

- Возможна в специфических ситуациях, например, во время эпидемии, форс-мажора, в первые 3 месяца беременности – если это соответствует характеру работы.

□□ 3. Организационные принципы

□□ Обязательные документы:

- **Правила удаленной работы** (или соглашение с профсоюзом),
- **Индивидуальное соглашение** с работником (если нет правил),
- **Заявление работника** о рабочем пространстве и технических условиях,
- **Принципы защиты данных**,
- **Инструкции по охране труда** и декларация о их понимании.

□□ 4. Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- обеспечить работника необходимыми инструментами и материалами (или установить правила пользования личными),
- возместить расходы на электричество, интернет и обслуживание оборудования (форма: **фиксированная сумма** или возмещение),
- обеспечить IT-поддержку,
- позволить мониторинг условий работы и соблюдения принципов защиты данных,
- вести учет часов удаленной работы (форма, установленная в правилах).

□□ 5. Гибридная работа

□ **Что это?**

- Это **форма частичной удаленной работы**, которая может быть выполнена, например, 2 дня удаленно и 3 дня на месте.
- Р регулируется точно таким же набором правил, как полная удаленная работа.

□ **Расписание:**

- Стороны могут заранее установить **недельное или месячное расписание** или ввести правила для отчетности о удаленных днях (например, через систему HR).

□ **6. Защищенные группы - Право на удаленную работу**

Согласно Трудовому кодексу, работодатель **в общем не может отказать в удаленной работе** следующим категориям:

- родителей детей до 4 лет,
- беременных женщин,
- лиц, ухаживающих за членом семьи с подтвержденной инвалидностью,
- лиц с сертификатом об инвалидности.

Отказ возможен только **по обоснованным организационным причинам** и должен быть **документально подтвержден**.

□ **7. Контроль и безопасность**

□ **Работодатель может:**

- провести **проверку работы и охраны труда** на месте удаленной работы (после предварительного согласования),

- мониторить соблюдение защиты данных (например, документы, оборудование, доступ к системам),
- не имеет права нарушать личную жизнь работника.

□ Шаблоны документов (для внедрения):

- Правила удаленной работы
- Соглашение о удаленной работе
- Заявление работника об условиях рабочего пространства
- Правила использования личного оборудования
- Заявление на случайную удаленную работу

□ Правовая основа:

- **Трудовой кодекс**, Статьи 67(18)-67(33)
- **Закон от 1 декабря 2022 года**, изменяющий Трудовой кодекс (Собрание законов 2023, пункт 240)
- Постановление о охране здоровья и безопасности в удаленной работе (Собрание законов 2023, пункт 423)

⇒ Резюме

Удаленная и гибридная работа теперь полностью регулируемые формы занятости. Работодатель не может внедрять их «неформально» – для этого необходимы конкретные документы, правила и финансовые преимущества. Хорошо подготовленная система удаленной работы не только соответствует юридическим требованиям, но и повышает удовлетворенность работников и операционную эффективность компании.