Praca zdalna ewidencjonowana na podstawie oświadczenia pracownika

Pracodawca ma obowiązek prowadzić, oddzielnie dla każdego pracownika, akta osobowe oraz dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, obejmującą w szczególności dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy. Ewidencja czasu pracy, powinna zawierać informacje o:

- liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej,
- liczbie godzin nadliczbowych,
- dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, - liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia,
- rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy,
- rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy,
- wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy,
- czasie pracy pracownika młodocianego przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

Wykonywanie **pracy zdalnej** powoduje, iż możliwości weryfikacji faktycznego okresu wykonywania pracy przez pracownika stają się ograniczone. Dla celów związanych z rozliczaniem czasu pracy należałoby przyjąć, że pracownik wykonuje pracę zdalną w godzinach określonym jego rozkładem czasu pracy i taki zakres godzin – wykazywać w ewidencji czasu pracy.

Autor: Leszek Skupski
[Źródło: https://www.portaloswiatowy.pl/inne-dokumenty-kadrowe/ewidencja-pracy-zdalnej-w-okresie-epidemii-17845.html# dostęp:26.03.2020 r.]