

Praca zdalna – proponowane regulacje

Projekt z dnia 18 maja 2021 r.

USTAWA z dnia ... 2021 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Pandemia wywołana wirusem SarsCoV-19 wpłynęła na wszystkie stery życia społecznego, w tym również sferę zawodową. Skutkiem rozpowszechniania się pracy zdalnej jest konieczność stworzenia nowych regulacji, które zabezpieczą interesy obu stron stosunku pracy. Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie zawierają uregulowań prawnych dotyczących pracy zdalnej. Jednak na mocy Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych praca zdalna została wprowadzona do polskiego systemu prawa na czas epidemii COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19. Należy jednak podkreślić, że regulacja ta ma charakter doraźny, gdyż została przewidziana w związku z wystąpieniem sytuacji epidemicznej i może być stosowana tylko przez ww. okres. Obecnie praca zdalna jest zatem formą wykonywania pracy o charakterze nadzwyczajnym, wprowadzaną na czas oznaczony, aby realizować określony cel o charakterze publicznym, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19.

Biorąc pod uwagę opisane powyżej okoliczności, powstał projekt rządowy dotyczący wprowadzenia pracy zdalnej do Kodeksu pracy, jako pracy wykonywanej w warunkach typowych. Poniższe opracowanie zawiera zestawienie najważniejszych proponowanych regulacji dotyczących pracy zdalnej, które jednak mogą ulec zmianie w toku dalszych prac nad projektem zmian. O postępach prac legislacyjnych będziemy Państwa informować na bieżąco.

l.p.	PODSTAWA PRAWNA	PROPONOWANE REGULACJE	KOMENTARZ
1.	Art. 67(18) Definicja pracy zdalnej	Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośrednio porozumiewania się na odległość (praca zdalna).	<p>Miejszem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie uzgodnione z pracodawcą. Natomiast, pracownik, który całość lub część swoich obowiązków służbowych wykonuje poza zakładem pracy, nie będzie pracownikiem wykonującym pracę zdalną, jeśli jego miejsce świadczenia pracy zostało wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem.</p> <p>Zakres uzgodnienia powinien obejmować sam fakt wykonywania pracy zdalnej, ustalenie czy będzie to praca zdalna częściowa, czy też całkowita, jak również miejsce świadczenia takiej pracy zdalnej.</p>
2.	Art. 67(19) Uzgodnienie dot. wykonywania pracy zdalnej Art. 67 (22) Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej Art. 67 (23) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę	<p>Uzgodnienie dot. wykonywania pracy zdalnej może nastąpić:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo 2) w trakcie zatrudnienia (w postaci papierowej lub elektronicznej). <p>Do pracy zdalnej nie stosuje się art. 29 § 4 KP - zmiana warunków umowy o pracę nie będzie wymagała formy pisemnej.</p> <p>W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy.</p> <p>Odmowa wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w trakcie zatrudnienia poprzez zmianę na pracę zdalną, a także zaprzestanie</p>	

		wykonywania pracy zdalnej w związku ze złożonym wnioskiem o jej zaprzestanie, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.	
3.	Art. 67(19) Wykonywanie pracy zdalnej	<p>Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>w okresie obowiązywania stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub</u> 2) <u>gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.</u> <p>– jeżeli pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.</p>	<p>Wykonywanie pracy zdalnej będzie także możliwe – podobnie jak przy obowiązującej pracy zdalnej – na polecenie pracodawcy. Dopuszczalność wydania takiego polecenia zaistnieje jednak tylko w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego (np. stanu klęski żywiołowej), stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub gdy będzie to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (np. z uwagi na pożar, zalanie zakładu pracy), o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie będzie czasowo możliwe.</p> <p>Należy zatem podkreślić, iż polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę będzie mogło zostać wydane wyłącznie z przyczyn obiektywnych (losowych) i niezależnych od pracodawcy oraz wyłącznie na określony czas.</p>
4.	Art. 67(19) Obowiązek udzielenia zgody na wykonywanie pracy zdalnej	<p>Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej pracownika – rodzica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) o którym mowa w art. 1421 § 1 pkt 2 i 3 kodeksu pracy; 2) wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, <p>chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</p> <p>O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca musi poinformować pracownika.</p>	<p>Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia oraz pracowników wymienionych w art. 142(1) § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy, tj.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pracowników-rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu; 2) pracowników-rodziców dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełno-

			<p>sprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;</p> <p>3) pracowników-rodziców dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych.</p> <p>Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku tych pracowników tylko, gdy jego uwzględnienie nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, zaś o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku będzie zobligowany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 5 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.</p>
5.	<p>Art. 67(20) Zasady wykonywania pracy zdalnej</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. • Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady wykonywania pracy zdalnej określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. • Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, z organizacją związkową albo nie został wydany regulamin. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem. 	<p>Zgodnie z projektowanym przepisem zasady wykonywania pracy zdalnej, podobnie jak warunki stosowania telepracy, będą określane w:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi – wszystkimi, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – z reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych), 2) regulaminie – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku – po konsultacji z przedstawicielami pracowników). 3) Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także wtedy, gdy nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin, o których mowa powyżej. Wówczas zasady wykonywania pracy

6.	Art. 67(20) Treść porozumienia / regulaminu	<p>Porozumienie, zawierane z zakładową organizacją związkową, regulamin oraz porozumienie zawarte z pracownikiem dotyczące wykonywania pracy zdalnej, określa w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną; 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z pracą zdalną; 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu wypłacanego w związku z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika; 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy; 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną; 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 7) zasady montażu, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy. 	<p>zdalnej będzie określać polecenie pracodawcy lub porozumienie zawarte z pracownikiem.</p>
7.	Art. 67 (24) Obowiązki pracodawcy	<p>Pracodawca jest obowiązany:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej; 2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, z zakładową organizacją związkową, w regulaminie, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem; 3) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie 	<p>Co do zasady to pracodawca będzie odpowiedzialny za zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>Jednocześnie będzie także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem że prywatne narzędzia pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy. Pracodawca i pracownik będą bowiem mieli prawo zawrzeć porozumienie, które określi indywidualne zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną prywatnych materiałów i narzędzi pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w tym porozumieniu.</p>

		<p>obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;</p> <p>W przypadku gdy pracownik wykorzystuje materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnione przez pracodawcę, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu zawartym z pracownikiem.</p> <p>Obowiązek pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej albo wypłaty ekwiwalentu, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.</p>	<p>Obowiązek pokrycia przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz obowiązek wypłaty ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.</p>
8.	Art. 67(28) Kontrola wykonywania pracy zdalnej	<p>Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika na zasadach określonych w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, regulaminie, poleceniu albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.</p>	<p>Wykonywanie czynności kontrolnych nie będzie mogło także naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.</p>
9.	Art. 67(29) Zakaz dyskryminacji	<p>Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy zdalnej.</p> <p>Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również odmowy wykonywania takiej pracy.</p>	
10.	Art. 67 (30) Prawa pracownika	<p>Pracodawca umożliwi pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.</p>	

<p>11.</p>	<p>Art. 67(31) Obowiązki pracodawcy BHP</p>	<p>Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z wyłączeniem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) obowiązku określonego w art. 212 pkt 1 i 4; 2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu; 3) obowiązku określonego w art. 233. <p>Przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany sporządzić ocenę ryzyka zawodowego i na podstawie jej wyników opracować informację zawierającą zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej uwzględniające w szczególności wpływ tej pracy na wzrok oraz układ mięśniowy i szkieletowy, czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego. Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.</p> <p>Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.</p> <p>Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu</p>	<p>Pracodawca w zakresie bhp powinien być zwolniony z:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obowiązku określonego w art. 212 pkt 1 i 4 Kodeksu pracy (dotyczącego organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem); • obowiązków określonych w rozdziale III działu X Kodeksu pracy (dotyczącego obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy); • obowiązku określonego w art. 233 Kodeksu pracy (dotyczącego zapewnienia odpowiednich urządzeń sanitarnych i środków higieny osobistej). <p>Podstawowym obowiązkiem pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest sporządzanie oceny ryzyka zawodowego. Oznacza to, że pracodawca, sam lub z pomocą ekspertów, musi zidentyfikować zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, uwzględniając m.in. czynniki mechaniczne, fizyczne, chemiczne, biologiczne, występujące lub mogące wystąpić w związku z wykonywaniem pracy.</p> <p>Pracodawca będzie sporządzał stosowną informację i zapoznawał z nią pracownika. Na podstawie takiej informacji pracownik będzie mógł zorientować się, czy będzie w stanie spełnić wymagania niezbędne do wykonywania pracy zdalnej zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej, pracownik będzie potwierdzał w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę informacją. Pracodawca będzie mógł sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej</p>
------------	--	---	---

		wskazany przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.	
12.	Art. 67(33) Praca zdalna okazjonalna	Praca zdalna może być wykonywana <u>okazjonalnie, na wniosek</u> pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku kalendarzowym.	<p>Z inicjatywą wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik (wymagany bowiem będzie wniosek pracownika), zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 12 dni w roku kalendarzowym. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika o wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej. Przyjęta konstrukcja przepisu wskazuje zatem, iż taka praca zdalna znajdzie zastosowania w okolicznościach incydentalnych i szczególnych, uzasadnionych interesem (potrzebą) pracownika.</p> <p>Niezależnie od specyfiki okazjonalnej pracy zdalnej, na pracodawcy nadal będzie spoczywał obowiązek zapewnienia pracownikowi w jej trakcie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, analogicznie do pozostałych przypadków pracy zdalnej.</p>

Autorzy:

Michał Sobczyński – Partner Zarządzający, adwokat
m.sobczynski@sobczynscy.pl

Katarzyna Gohling – adwokat
k.gohling@sobczynscy.pl

Magdalena Kapitan – radca prawny
m.kapitan@sobczynscy.pl

W przypadku pytań zapraszamy do kontaktu.