

Projekt ustawy dot. pracy zdalnej w pytaniach i odpowiedziach



1. Kiedy praca zdalna trafi do Kodeksu pracy?

Zmiany wejdą w życie **po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii** lub – jeżeli zostanie ogłoszony – stanu zagrożenia epidemicznego.

2. Jak ma wyglądać praca zdalna?

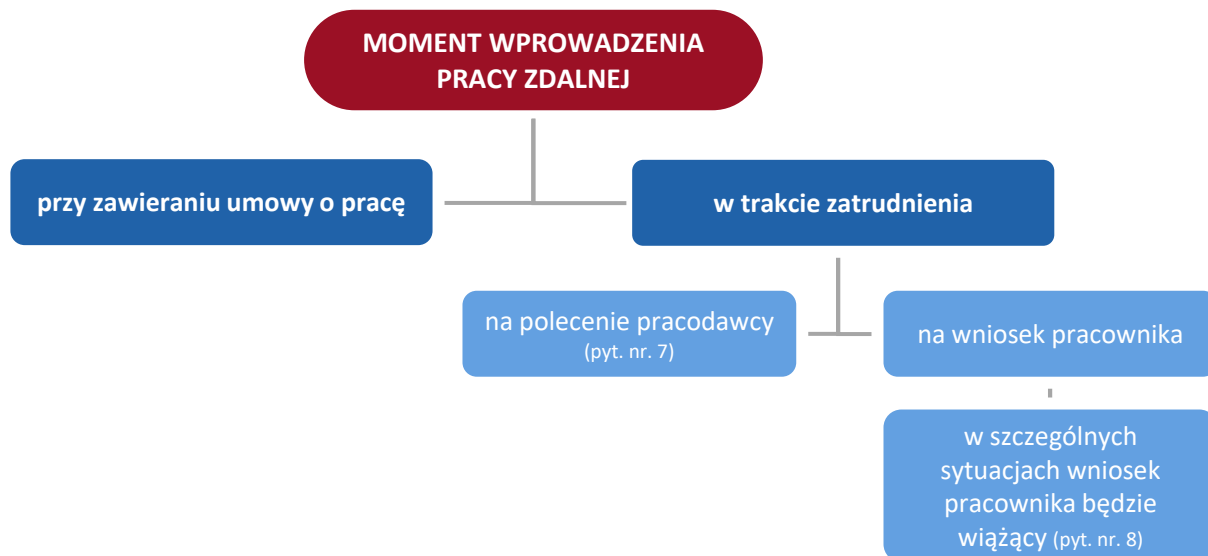
Praca zdalna:

- ✓ będzie mogła być wykonywana przez cały czas lub częściowo (np. przez określone dni tygodnia)
- ✓ będzie wykonywana w miejscu **wskazanym przez pracownika**, uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika
- ✓ będzie wykonywana w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość

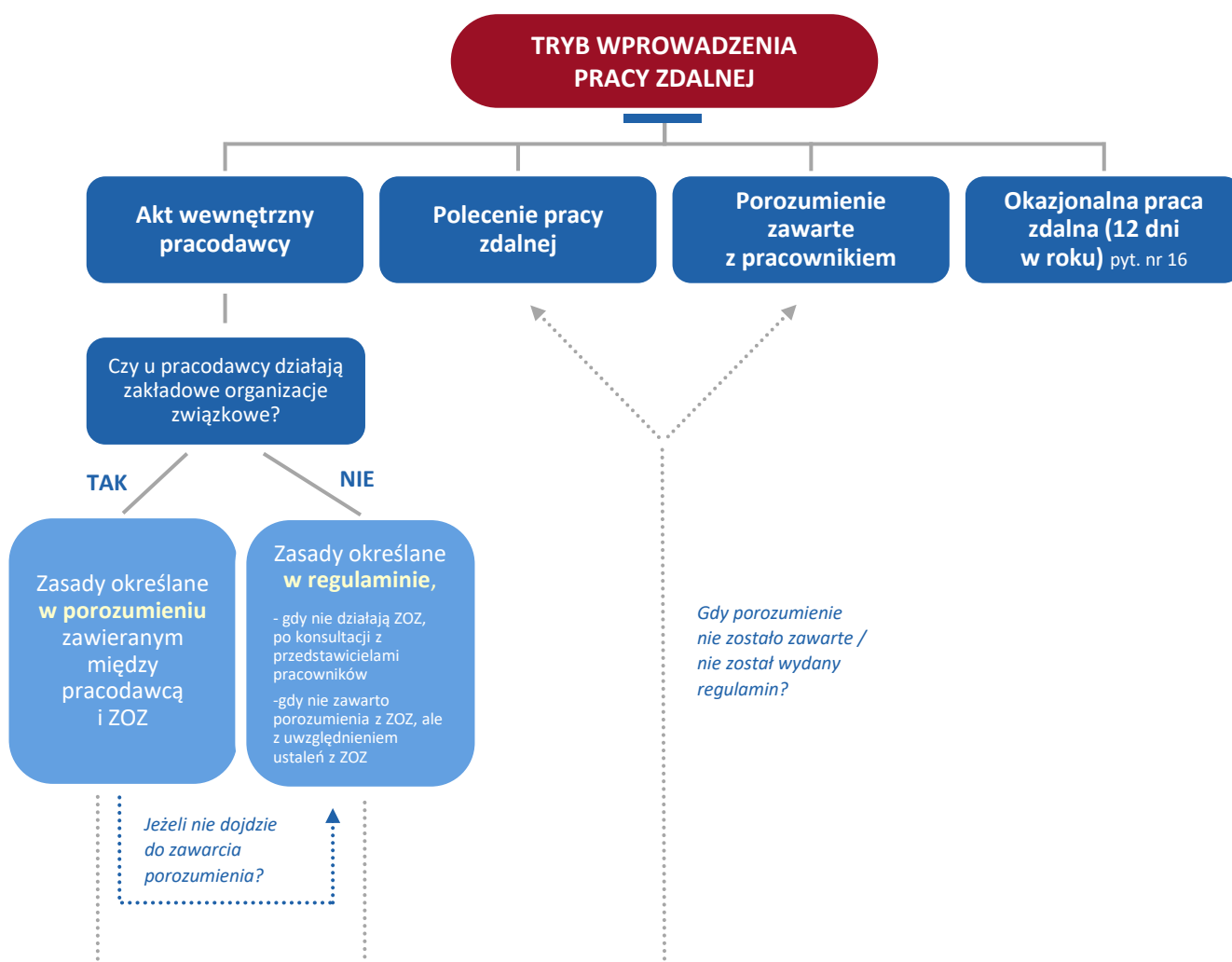
3. Czy praca zdalna będzie funkcjonować równolegle z telepracą?

Nie. Przepisy o pracy zdalnej całkowicie zastąpią przepisy o telepracy. Telepraca będzie mogła być wykonywana nie dłużej niż do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie przepisów o pracy zdalnej.

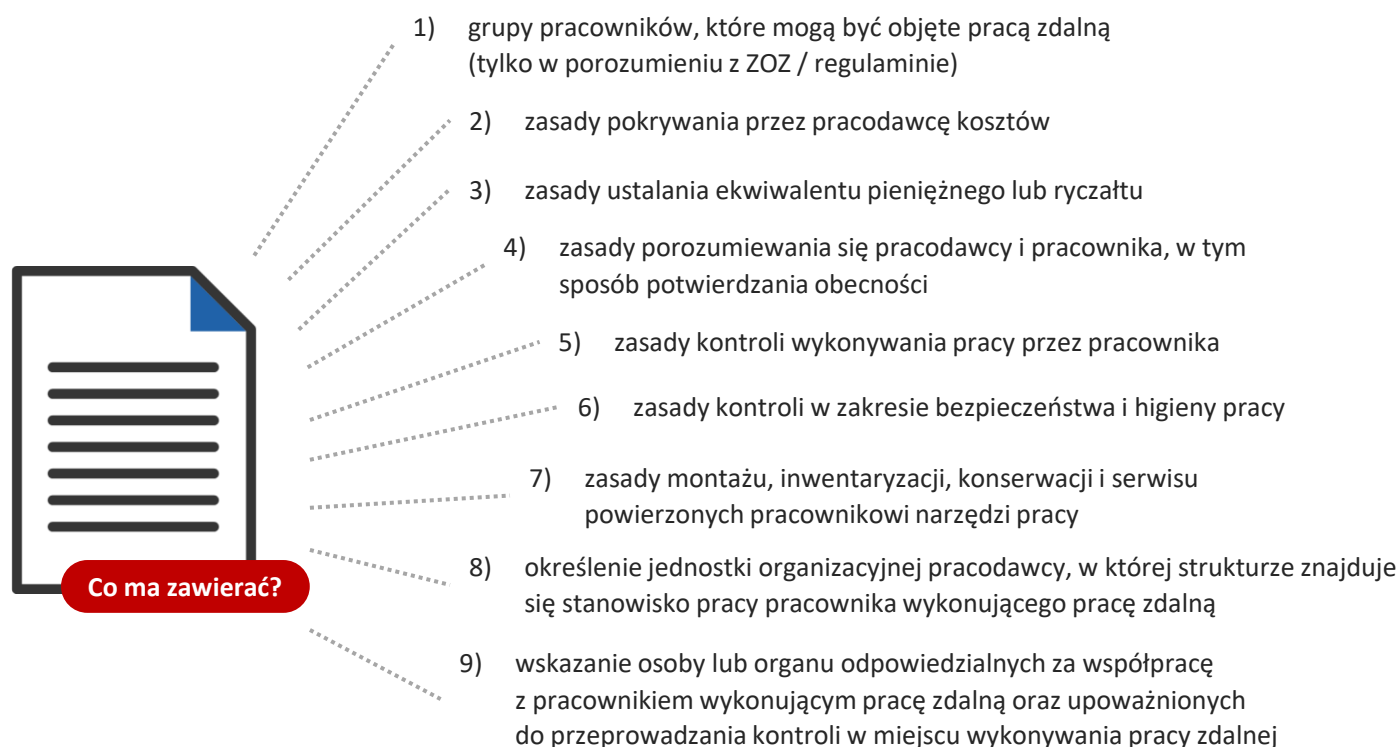
4. Kiedy pracodawca i pracownik będą mogli uzgodnić wykonywanie pracy zdalnej?



5. Jaki będzie tryb określania zasad wykonywania pracy zdalnej?



6. Jaka będzie minimalna treść porozumienia z ZOZ / regulaminu / polecenia / porozumienia z pracownikiem?



7. Kiedy praca zdalna będzie mogła być wykonywana na polecenie pracodawcy?

Pracodawca będzie mógł polecić wykonywanie pracy zdalnej tylko w szczególnych sytuacjach, to jest:

- w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego / stanu zagrożenia epidemicznego / 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, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

W przypadku pracy zdalnej na polecenie pracodawcy wymagane będzie **uprzednie oświadczenie pracownika, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.**

Pracodawca będzie mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

8. Czym będzie wyróżniała się sytuacja rodziców dzieci niepełnosprawnych (także po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia) oraz dzieci do ukończenia 4 roku życia?

Pracodawca będzie obowiązany uwzględnić wniosek takiego pracownika o wykonywanie pracy zdalnej.

Chyba że:

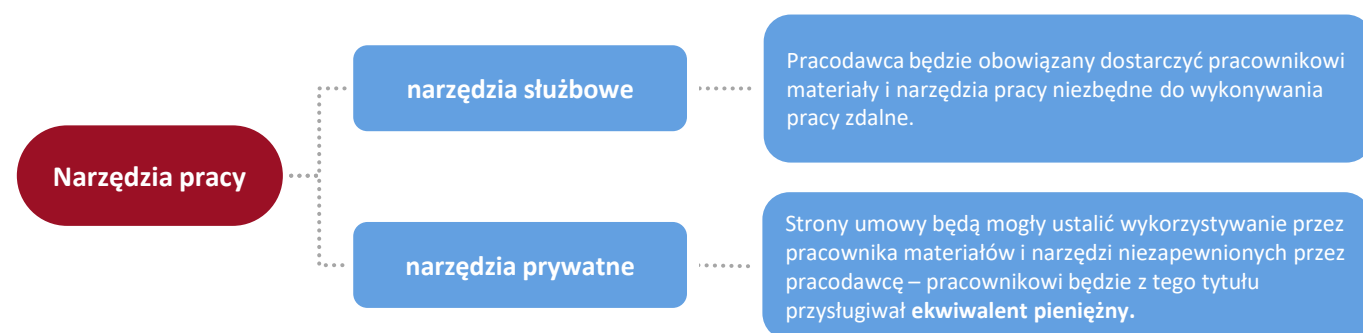
nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika – obowiązek poinformowania pracownika o przyczynie odmowy w terminie 5 dni roboczych od złożenia wniosku.

9. Czy pracodawca lub pracownik będą mogli zrezygnować z pracy zdalnej i przywrócić poprzednie warunki wykonywania pracy?

Tak. W przypadku gdy praca zdalna zostanie uzgodniona w trakcie zatrudnienia, pracodawca lub pracownik będzie mógł wystąpić z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej. Wniosek ten będzie **wiążący**.

Natomiast po upływie tego terminu przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy będzie mogło nastąpić na mocy **porozumienia stron** albo w trybie **wypowiedzenia zmieniającego**.

10. Jakie będą obowiązki pracodawcy w związku z pracą zdalną?



Pracodawca ponadto będzie obowiązany:

- +** **pokryć koszty** bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, w szczególności koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączu telekomunikacyjnych, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu z ZOZ / regulaminie / poleceniu / porozumieniu z pracownikiem;
- +** zapewnić pracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Obowiązek pokrycia ww. kosztów lub wypłaty ww. ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty **ryczałtu**.

11. Czy pracownik będzie osiągał przychód podlegający opodatkowaniu z tytułu otrzymania od pracodawcy materiałów i narzędzi pracy lub zwrotu kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej?

Nie. Projekt zmian wskazuje wyraźnie, iż świadczenia te nie stanowią przychodu w rozumieniu ustawy PIT.

12. Czy pracodawca będzie mógł kontrolować pracę zdalną?

Tak. Pracodawca będzie miał prawo przeprowadzać kontrolę w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika.

- Zasady tej kontroli będą określone w porozumieniu z ZOZ / regulaminie / poleceniu / porozumieniu z pracownikiem.
- Pracodawca będzie dostosowywał sposób przeprowadzenia kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej.
- Kontrola nie będzie mogła naruszać prywatności pracownika i innych osób (np. domowników) ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych.

13. Czy pracownikowi będzie przysługiwała ochrona w związku z pracą zdalną?

Tak. Projekt zmian zawiera dwie regulacje w tym zakresie:



Zakaz wypowiedzania umowy o pracę z powodu odmowy wyrażenia zgody przez pracownika na pracę zdalną lub z powodu zaprzestania wykonywania pracy zdalnej.



Zakaz dyskryminacji pracownika z powodu wykonywania pracy zdalnej lub odmowy wykonywania pracy zdalnej.

14. Jakie obowiązki z zakresu BHP będą ciążyły na pracodawcy w przypadku pracy zdalnej?

Pracodawca będzie realizował wszystkie obowiązki z zakresu BHP, z **wyłączeniem**:

- obowiązku organizacji stanowiska pracy zgodnie z zasadami BHP,
- obowiązku dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,
- obowiązków co do wymagań dla obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy,
- obowiązku zapewnienia pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz niezbędnych środków higieny osobistej.

15. Jakie inne ważne kwestie z zakresu BHP porusza projekt zmian?

- **Szkolenia wstępne** BHP dla pracowników administracyjno-biurowych będą mogły odbywać się **online** – w przypadku, gdy praca zdalna uzgadniana jest już przy zawieraniu umowy o pracę.
- **Wszyscy** pracownicy zdalni będą odbywać **szkolenia okresowe BHP** – za wyjątkiem pracowników wykonujących pracę zdalną okazjonalnie.
- Pracownikowi zdalnemu **nie będzie można powierzyć określonych prac** (m.in. szczególnie niebezpiecznych, związanych ze stosowaniem substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych).
- Pracodawca będzie obowiązany sporządzić **ocenę ryzyka zawodowego** przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej oraz opracować informację o zasadach i sposobach właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej.
- Dopuszczenie pracownika do pracy zdalnej będzie uzależnione od złożenia przez niego **oświadczenia potwierdzającego, że stanowisko pracy zdalnej zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy**.

- To **pracownik** będzie odpowiadał za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej.
- W razie **wypadku przy pracy** zdalnej będą stosowane odpowiednio przepisy Kodeksu pracy o wypadku przy pracy.
- Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej będzie oznaczało **wyrażenie zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku**. Zespół powypadkowy będzie mógł odstąpić od dokonywania oględzin, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

16. Czym będzie praca zdalna okazjonalna?

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana okazjonalnie na wniosek pracownika – **w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku**.



Pracodawca powinien w miarę możliwości **uwzględnić wniosek pracownika**.



Praca zdalna okazjonalna **będzie mniej sformalizowana** - nie będą do niej stosowane przepisy dotyczące m.in.:

- trybu uzgodnień,
- trybu określania zasad wykonywania pracy zdalnej,
- zakazu wypowiedzania umów,
- obowiązków dostarczenia przez pracodawcę materiałów, narzędzi pracy, pokrycia kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej,
- kontroli wykonywania pracy zdalnej.



17. Jakie inne kwestie porusza projekt zmian?

1. Pracownik będzie obowiązany do przestrzegania określonych przez pracodawcę **zasad ochrony danych** przekazywanych mu przy wykonywaniu pracy zdalnej.
2. Pracodawca **umożliwi** pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **przebywanie na terenie** zakładu pracy, **kontaktowanie się z innymi pracownikami**, **korzystanie z pomieszczeń i urządzeń** pracodawcy, a także z działalności socjalnej.
3. Uproszczona forma kontaktu między pracownikiem i pracodawcą – forma papierowa lub elektroniczna (np. wiadomość e-mail) wystarczająca w przypadku:
 - uzgodnień wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia,
 - oświadczenia pracownika o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej,
 - poinformowania pracownika przez pracodawcę o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku o pracę zdalną rodzica dziecka niepełnosprawnego lub dziecka do ukończenia 4 roku życia,
 - poinformowania pracownika przez pracodawcę o jednostce organizacyjnej, w której pracownik będzie się znajdował oraz o osobie lub organie odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem lub upoważnionych do przeprowadzenia kontroli,

- potwierdzenia przez pracownika zapoznania się z zasadami ochrony danych,
- potwierdzenia przez pracownika odbycia szkolenia wstępnego BHP,
- potwierdzenia zapoznania się z oceną ryzyka zawodowego,
- oświadczenia pracownika, iż stanowisko pracy zdalnej zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej okazjonalnej,
- wszystkich wniosków pracownika, dla których Kodeks Pracy wymaga formy pisemnej.

Skontaktuj się**Marta Trzeciak**

radca prawny
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

+48 570 998 777
m.trzeciak@ostrowski-legal.net