

## II. PRAWO PRACY

### Praca zdalna – planowane regulacje

**Na stronach Rządowego Centrum Legislacji obserwujemy zaawansowane już prace nad projektem nowelizacji Kodeksu pracy, która ma wejść w życie jeszcze w bieżącym roku. Projekt przewiduje m.in. wprowadzenie regulacji dotyczących pracy zdalnej jako rozwiązania stałego. Na wejście w życie zmian w tych obszarach przedsiębiorcy czekają już od wielu miesięcy.**

Praca zdalna obecnie nie jest uregulowana w Kodeksie pracy, a jedynie została wprowadzona tymczasowo ustawą z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, zwaną potocznie antycovidową.

Projektowana ustawa zakłada umieszczenie w Kodeksie pracy nowego Rozdziału II c zatytułowanego „Praca zdalna”. Ta dość szczegółowa regulacja odnosi się do szeregu aspektów związanych z elastycznym wykonywaniem pracy, postulowanych też na poziomie legislacji unijnej.

Założenia do wykonywania pracy zdalnej są następujące:

1. Praca będzie wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (definicja pracy zdalnej).

2. Uzgodnienie dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i trakcie zatrudnienia.

3. Wykonywanie pracy zdalnej zależy od inicjatywy pracodawcy albo pracownika.

4. W wyjątkowych okolicznościach praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy, mianowicie:

a) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub

b) w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe

– jeżeli pracownik złoży, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

5. Pracodawca będzie obowiązany uwzględnić wnioski pracownika, o którym mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3 k, p.<sup>1</sup>, pracownika w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Prawo takie pracownik zachowuje również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

### Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej

Warto podkreślić, że w przypadku polecenia wykonywania pracy zdalnej jego cofnięcie może nastąpić w każdym czasie za co najmniej jednodniowym uprzedzeniem. Z kolei obligatoryjne niezwłoczne cofnięcie polecenia wykonywania pracy zdalnej następuje w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych, uniemożliwia-

<sup>1</sup> Pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu; pracownika-rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy Prawo oświatowe.

jącej wykonywanie pracy zdalnej, po poinformowaniu przez pracownika.

Nowelizacja przewiduje ponadto możliwość wykonywania pracy zdalnej okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

Każda ze stron umowy o pracę będzie mogła ponadto wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają wówczas termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

## Ochrona niektórych pracowników

Pracodawca nie będzie mógł natomiast wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej przez pracownicę w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

## Porozumienie z organizacją związkową

W przypadku, gdy u pracodawcy działa (działają) organizacja związkowa, zasady wykonywania pracy zdalnej będzie trzeba określić w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (organizacjami lub organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy). Na zawarcie porozumienia mają oni 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu. Jeśli w tym czasie do zawarcia porozumienia nie dojdzie, pracodawca będzie mógł określić zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi

organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia. Podobnie w regulaminie ustalone zostają zasady wykonywania pracy zdalnej w razie braku organizacji związkowych. Wówczas pracodawca ma obowiązek uprzednio przeprowadzić konsultacje z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Bez względu na to, czy porozumienie zostało zawarte, czy w przedsiębiorstwie nie ma regulaminu określającego zasady pracy zdalnej, pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej, określając zasady w treści polecenia albo ustalić to indywidualnie w porozumieniu z pracownikiem.

**WAŻNE!** Zarówno porozumienie z organizacją związkową, jak i regulamin powinny określać przynajmniej następujące kwestie:

- 1) grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów pracownika poniesionych wskutek wykonywania pracy zdalnej;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego;
- 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 kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedury ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

## Obowiązki pracodawcy w związku z pracą zdalną

Wraz z pojawieniem się możliwości elastycznego kształtowania stosunku pracy poprzez formę pracy zdalnej, na pracodawcach spoczywać będą nowe obowiązki. Pracodawca będzie bowiem obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnych usług telekomunikacyjnych;
- 3) pokryć inne niż określone w pkt 2 koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie, poleceniu albo porozumieniu indywidualnym zawartym z pracownikiem;
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną niezbędne do wykonywania tej pracy szkolenia i pomoc techniczną.

Strony będą mogły ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, które są niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, a które nie zostały zapewnione przez pracodawcę, za odpowiednim ekwiwalentem pieniężnym. Obowiązek pokrycia kosztów albo wypłaty ekwiwalentu strony mogą zastąpić obowiązkiem wypłaty ustalonego ryczałtu w wysokości przewidywanych kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z pracą zdalną.

## Kontrola wykonywania pracy zdalnej

Należy pamiętać, że w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w zawartym porozumieniu, regulaminie, poleceniu albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może jednakże naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

**WAŻNE!** W razie stwierdzenia uchybień w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w przestrzeganiu procedur

**ochrony danych osobowych, pracodawca zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy, w terminie określonym przez pracodawcę.**

## Kiedy nie będzie możliwa praca zdalna

Przepisy przewidują także zasady antydyskryminacyjne wobec pracowników zdalnych w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Dodać też należy, że pracownikowi będzie przysługiwało prawo przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami oraz korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Pracy zdalnej nie będzie można zarządzić ani ustalić w przypadku prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzieleniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy, a także przy pracach pyłujących lub powodujących intensywne brudzenie.

Projektowana nowelizacja ustawy ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 2 i 3, art. 3–7, 9–10 oraz 12–13, które wejdą w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.

**Małgorzata Krzyżowska**  
Adwokat, Aliant® Krzyżowska  
Międzynarodowa Kancelaria Prawna