

PRACA ZDALNA

PROJEKT ZMIAN W KODEKSIE PRACY

22 września 2020 roku Rada Dialogu Społecznego otrzymała projekt zmian w Kodeksie pracy, które mają wprowadzić kompleksową regulację pracy zdalnej.

Założeniem projektodawcy jest wprowadzenie kompleksowej regulacji pracy zdalnej do przepisów Kodeksu pracy. W myśl projektu z Kodeksu pracy usunięty zostanie cały rozdział IIb, który dotychczas regulował telepracę. W jego miejsce wprowadzony zostanie rozdział IIc dotyczący pracy zdalnej. Realizacja takich założeń będzie oznaczała konieczność aktualizacji warunków prawnych świadczenia pracy przez telepracowników, a także aktualizacji regulacji wewnętrznych, w których uregulowana jest telepraca.

Zgodnie z projektem praca zdalna oznacza pracę, która jest „*wykonywana całkowicie lub częściowo poza siedzibą pracodawcy lub poza innym stałym miejscem świadczenia pracy, określonym w umowie o pracę lub wskazanym przez pracodawcę, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumienia się na odległość*” (projekt art. 67¹⁸ k.p.).

Poniżej przedstawiamy główne założenia wymogów prawnych dotyczących pracy zdalnej.

SPOSÓB WPROWADZENIA PRACY ZDALNEJ

W myśl projektu praca zdalna może zostać wprowadzona przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia. Zasadą będzie wprowadzenie pracy zdalnej w uzgodnieniu stron – z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika. Tylko w szczególnych sytuacjach możliwe będzie wprowadzenie pracy zdalnej poleceniem pracodawcy. Wyjątki te dotyczyć mają stanów nadzwyczajnych, stanu epidemii oraz w razie potrzeby zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

WARUNKI LOKALOWE I SPRZĘTOWE

Praca zdalna może być wprowadzana tylko wtedy, gdy pracownik ma odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do jej wykonywania.

POROZUMIENIE PRACODAWCY ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI LUB PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW

Projekt przewiduje, że praca zdalna ma być wprowadzana w sposób ściśle sformalizowany. Ustawodawca przewiduje tryb ogólny – zawarcie porozumienia pracodawcy z organizacjami związkowymi (nie związkowymi przedstawicielami pracowników) lub wydanie samodzielnie regulaminu.

Praca zdalna może być jednak też wprowadzona w trybie indywidualnego uzgodnienia z pracownikiem.

W obydwu trybach projekt przewiduje wymogi co do treści porozumienia z pracownikiem lub ustaleń dla pracy zdalnej świadczonej na podstawie polecenia pracodawcy (m.in. ustalenie zasad porozumienia się, wysokości ekwiwalentu za wykorzystywanie własnego sprzętu do pracy, sposobu i formy kontroli).

WYMOGI FORMALNE PRZY WPROWADZANIU PRACY ZDALNEJ

Przy wprowadzaniu pracy zdalnej projekt wymaga szeregu wniosków i oświadczeń pisemnych lub w postaci elektronicznej (m.in. wniosek o pracę zdalną, oświadczenie o spełnianiu warunków technicznych i lokalowych, obowiązki informacyjne pracodawcy w przypadku uzgodnienia pracy zdalnej, oświadczenia i informacje w zakresie BHP).



KONTROLA PRACOWNIKA

Praca zdalna w założeniu może mieć ograniczone możliwości kontroli pracownika. Pracodawca może dokonywać kontroli pomieszczeń, w których jest wykonywana praca zdalna tylko za uprzednią zgodą pracownika.

OBOWIĄZKI BHP

Projekt zakłada, że część obowiązków z zakresu BHP zostanie przeniesiona na pracownika. W przypadku pracy zdalnej pracodawca będzie zwolniony z części obowiązków BHP. Projekt reguluje m.in. kwestie prowadzenia postępowania powypadkowego w przypadku pracy zdalnej.

CIEŻAR EKONOMICZNY PRACY ZDALNEJ

Projekt zakłada, że pracodawca powinien ponosić koszty ekonomiczne sprzętu, narzędzi i materiałów, a także koszty ich eksploatacji.

WNIOSKI DLA PRAKTYKI

- Pojęcie telepracy zostanie zastąpione pracą zdalną – będzie ona miała szerszy zakres.
- Pojawia się wątpliwość co do objęcia regulacją także incydentalnych przypadków świadczenia pracy typu *home office*.
- Wprowadzenie pracy zdalnej do Kodeksu pracy oznacza zwiększenie stopnia jej sformalizowania w porównaniu do dzisiejszych regulacji.

WSPARCIE KANCELARII

Kancelaria oferuje swoje wsparcie **w procesie implementacji regulacji dotyczącej pracy zdalnej**, w szczególności w zakresie **audytu dotychczas obowiązujących rozwiązań** (pod kątem konieczności ich dostosowania), przygotowania formalnej **dokumentacji niezbędnej do wprowadzenia pracy zdalnej**, **analizy ryzyk** i zakresu odpowiedzialności pracodawcy m.in. w sferze BHP, kosztów świadczenia pracy zdalnej i ustalenia zasad rozliczeń z pracownikami.

W razie pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt.

KONTAKT

Adrian Prusik, radca prawny
adrian.prusik@wojewodka.pl
tel. 724 555 221



Kornel Kowalski, radca prawny
kornel.kowalski@wojewodka.pl
tel. 724 555 727

