

INFORMACJA PRAWNA Z DNIA 13 KWIETNIA 2021 ROKU

PRACE LEGISLACYJNE NAD PROJEKTEM PRACY ZDALNEJ

Przekazujemy informację o toczących się pracach legislacyjnych nad projektem nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającą regulację pracy zdalnej. Podstawowym założeniem nowelizacji jest dokonanie kompleksowej regulacji zjawiska pracy zdalnej, a także zastąpienie obowiązującej dzisiaj telepracy. Zakładamy, że w tym roku projekt zmian w prawie przejdzie ścieżkę legislacyjną.

STAN PRAC LEGISLACYJNYCH

Prace są obecnie na etapie dyskusji eksperckiej między przedstawicielami pracodawców, związków zawodowych oraz rządu w Radzie Dialogu Społecznego. Projekt nowelizacji przepisów Kodeksu pracy nie trafił jeszcze na oficjalną ścieżkę legislacyjną i nie został skierowany do parlamentu. Zakładamy, że nowelizacja będzie przedmiotem obrad parlamentarnych w drugiej połowie tego roku. Realne jest, że projekt zostanie uchwalony do końca 2021 roku.

Podstawowym założeniem projektu jest kompleksowa regulacja zjawiska pracy zdalnej, która w Kodeksie pracy ma zastąpić obowiązujące dzisiaj przepisy regulujące telepracę.

KWESTIA INCYDENTALNEJ PRACY ZDALNEJ (HOME OFFICE)

Regulacja będzie dotyczyć przypadków całkowitego i częściowego świadczenia pracy w warunkach pracy zdalnej. Powyższe oznacza, że najprawdopodobniej regulacja będzie odnosiła się także do wykonywania tzw. incydentalnej pracy zdalnej (home office), która dzisiaj jest świadczona na zasadach zwyczaju lub postanowień regulaminowych u wielu pracodawców. W aktualnej wersji projektu pracy zdalnej brak jest szczególnych rozwiązań, które regulowałyby incydentalną pracę zdalną, co może oznaczać, że także taka forma będzie wymagała spełnienia szeregu obowiązków formalnych, które przewiduje obecny projekt nowelizacji. W ramach toczących się dyskusji eksperckich przedstawiciele organizacji pracodawców postulują wprowadzenie do projektu rozwiązań umożliwiających zachowanie dotychczasowej praktyki home office oraz umożliwienie korzystania z niej w sposób możliwie najbardziej odformalizowany.

WDRAŻANIE PRACY ZDALNEJ

Projekt nowelizacji przewiduje, że wprowadzanie pracy zdalnej będzie wymagało przeprowadzenia procedury uzgodnień z organizacjami związkowymi. Docelowo zasady świadczenia pracy zdalnej u danego pracodawcy powinny być określone w porozumieniu między pracodawcą a związkami zawodowymi. Projekt przewiduje, że w przypadku braku porozumienia zasady będzie określał jednostronnie pracodawca w regulaminie. Procedura negocjacji z partnerami społecznymi jest zbliżona do zasad przewidzianych przez ustawodawcę w przypadku procesu zwolnień grupowych.

UZGODNIENIE Z PRACOWNIKIEM

Projekt przewiduje możliwość wprowadzenia pracy zdalnej na zasadach wyjątku. W zdecydowanej większości wypadków stosowanie pracy zdalnej będzie wymagało uzgodnienia z pracownikiem. Uzgodnienie może nastąpić na początku i w trakcie zatrudnienia.

KOSZTY PRACY ZDALNEJ

Aktualnie projekt przewiduje, że pracodawca będzie zobowiązany rekompensować pracownikowi koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej. Należy założyć, że w projekcie znajdzie się obowiązek zwrotu kosztów energii elektrycznej oraz internetu. W pierwotnej wersji projektu kwestie te nie były jednoznacznie określone.

Kwestie szczegółowego określenia kosztów oraz ich wysokości prawdopodobnie będą uzgadniane między pracodawcą a związkami zawodowymi, albo między pracodawcą a pracownikiem. Aktualny projekt nie przewiduje zróżnicowania tego obowiązku w zależności od częstotliwości świadczenia pracy w trybie zdalnym. Jest to mankament propozycji, który może oznaczać, że obowiązek ustalania zasad zwrotu kosztów będzie dotyczył także incydentalnej pracy zdalnej.



Negatywnie należy ocenić obowiązek ubezpieczenia przez pracodawcę „narzędzi pracy”, który przewiduje projekt nowelizacji. Jest to rozwiązanie istniejące obecnie przy regulacji telepracy (art. 67¹¹ § 1 pkt. 2 k.p.). Takie rozwiązanie – zwłaszcza rozumiane jako obowiązek pracodawcy – należy ocenić negatywnie jako potencjalne źródło wysokich kosztów dodatkowych.

KONTROLA PRACOWNIKA PRZY PRACY ZDALNEJ

Praca zdalna ma być wykonywana w warunkach ograniczonej możliwości bezpośredniej kontroli pracownika przez pracodawcę. Kontrola bezpośrednia będzie możliwa za uprzedni zgodą pracownika.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYPADKI PRZY PRACY

Należy się spodziewać, że przy pracy zdalnej część obowiązków z zakresu BHP będzie przeniesiona na pracownika. Nie oznacza to jednak, że pracodawca będzie zwolniony z odpowiedzialności za bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pracodawca także ponosi odpowiedzialność prawną za wypadki przy pracy zdalnej.

W razie pytań lub wątpliwości pozostajemy do dyspozycji.

KONTAKT

Marcin Wojewódka, radca prawny
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00



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

