

PROJEKT NOWELIZACJI KODEKSU PRACY W ZAKRESIE PRACY ZDALNEJ

W dniu 2 maja 2022 roku na stronach Rządowego Centrum Legislacji pojawił się kolejny projekt nowelizacji Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 1 kwietnia 2022 roku związany z uregulowaniem pracy zdalnej i wprowadzeniem kontroli trzeźwości pracowników. W odniesieniu do pracy zdalnej, znajdzie ona kompleksowe uregulowanie w Kodeksie pracy oraz zastąpi obowiązującą dziś telepracę. Projekt jest rozpatrywany przez rządową Komisję Prawniczą. Najprawdopodobniej niebawem trafi on na posiedzenie Rady Ministrów.

W odniesieniu do projektu ustawy z dnia 8 lutego 2022 r. zmieniającej Kodeks pracy w ramach pracy zdalnej nie wprowadzono kluczowych zmian. Celem przypomnienia podstawowych zasad pracy zdalnej, poniżej przekazujemy syntetyczną informację.

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. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. 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 zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli do ich pokrycia pracodawca został zobowiązany w porozumieniu, regulaminie, poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Ponadto Pracodawca będzie miał obowiązek zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej oraz zapewnić mu szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

KONTROLA PRACOWNIKA PRZY PRACY ZDALNEJ

Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych na zasadach określonych w porozumieniu, regulaminie, poleceniu albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy pracownika. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej.



Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYPADKI PRZY PRACY

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.

I. TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE PRZEPISÓW I PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

- 1) **Przepisy dotyczące pracy zdalnej** → po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.
- 2) **Obowiązujące przepisy tzw. ustawy Covidowej** → omawiany projekt ustawy zmiany Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw uchylili obecnie obowiązującą pracę zdalną covidową (art. 3 ustawy covidowej).

Art. 13. *W ustawie 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 (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm.) uchyla się art. 3.*

- 3) **Obecnie obowiązujące przepisy dotyczące telepracy zawarte w Kodeksie pracy zostaną uchylone a dotychczas ustalone u pracodawców warunki stosowania telepracy zachowają swoją aktualność przez określony czas i na warunkach wskazanych poniżej:**

Art. 16.

1. *Warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶ § 1–4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, mogą być stosowane nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie art. 1 pkt 2 niniejszej ustawy.*
2. *Wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67⁶ § 5–7 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, jest dopuszczalne nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie art. 1 pkt 2 niniejszej ustawy.*

W razie pytań lub wątpliwości pozostajemy do dyspozycji.

KONTAKT

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



Dominika Mitkowska, radca prawny
dominika.mitkowska@wojewodka.pl
tel. 724 555 715

