

STATUS PRAC LEGISLACYJNYCH – PRACA ZDALNA STAN NA DZIEŃ 2 GRUDNIA 2022 ROKU

Informujemy, że w dniu 1 grudnia 2022 roku Sejm uchwalił nowelizację Kodeksu Pracy w zakresie kontroli trzeźwości oraz pracy zdalnej. Za ostatecznym brzmieniem projektu głosowało 430 posłów. Obecnie ustawa zostanie przekazana do Senatu. Należy spodziewać się wejścia w życie nowych przepisów już w I kwartale 2023 roku. Naszą rekomendacją jest niezwłoczne podjęcie wewnętrznych działań w tym zakresie przez pracodawców.

Wybrane kwestie dotyczące pracy zdalnej

- wprowadzone zostaje do Kodeksu Pracy kompleksowe uregulowanie kwestii pracy zdalnej, zastępując obecnie obowiązujące przepisy w zakresie telepracy, a także przepisy tzw. covidowe dotyczące pracy zdalnej covidowej (które przestaną obowiązywać)
- praca zdalna będzie wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika, ale wyłącznie uzgodnionym z pracodawcą
- wprowadzone zostają różne rodzaje pracy zdalnej: standardowa, na polecenie pracodawcy oraz okazjonalna
- praca zdalna „standardowa” będzie regulowana przez odpowiednie źródła zakładowego prawa pracy oraz uzgodnienia dokonane między pracownikiem a pracodawcą
- praca zdalna „na polecenie pracodawcy” będzie możliwa do wprowadzania w czasie takich sytuacji jak stan zagrożenia epidemicznego oraz okres po nim przypadający
- praca zdalna „okazjonalna” będzie uprawnieniem pracownika do nieprzewidzianego ad hoc świadczenia pracy z poza siedziby zakładu pracy. Limit – 24 dni w roku kalendarzowym
- na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikowi instalacji, serwisu i konserwacji narzędzi pracy lub pokrycia kosztów z tym związanych, jak też pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej „standardowej” lub „na polecenie pracodawcy”
- pracodawcy nie będą zobowiązani ponosić kosztów związanych ze świadczeniem pracy zdalnej „okazjonalnej”
- wprowadzenie pracy zdalnej w zakładzie pracy, gdzie działają związki zawodowe, wiązać się będzie z uzgodnieniem odpowiedniego porozumienia; jeśli nie działają związki zawodowe, zostanie wprowadzony regulamin
- niektóre grupy pracowników np. rodzice dzieci w wieku do lat 4 oraz pracownice w ciąży będą posiadały uprawnienie do pracy zdalnej na ich wniosek, który będzie wiążący dla pracodawcy

Rekomendowane działania

- w związku z faktem, że przepisy o pracy zdalnej wejdą w życie w I kwartale 2023 roku uważamy, że **pracodawcy, którzy do tej pory nie podjęli działań przygotowawczych w tym zakresie powinni niezwłocznie zająć się tematem**
- w szczególności rekomendowane jest:



- dokonanie analizy obecnie faktycznie obowiązujących u pracodawcy regulacji dotyczących pracy zdalnej
- dokonanie weryfikacji obecnie faktycznie stosowanych i sprawdzających się u pracodawcy rozwiązań
- podjęcie decyzji o docelowym oczekiwanym u danego pracodawcy modelu i parametrach pracy zdalnej
- przygotowanie lub modyfikacja dokumentów formalnych u danego pracodawcy dotyczących pracy zdalnej (np. porozumienie ze związkami zawodowymi, regulamin)
- przygotowanie aktualizacji informacji dla pracowników wydawanej w trybie art. 29 kodeksu pracy
- weryfikacja kwestii zapewnienia odpowiedniej ochrony danych osobowych (RODO) oraz interesów biznesowych (poufność przesyłanych informacji) pracodawcy w przypadku pracy zdalnej
- przygotowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy świadczonej zdalnie
- przygotowanie odpowiednich wzorów oświadczeń i innych dokumentów przydatnych u pracodawcy w praktycznym stosowaniu pracy zdalnej i jej poszczególnych aspektów.

Wejście w życie przepisów dotyczących pracy zdalnej

Jak wskazano powyżej, ustawa przegłosowana w dniu 1 grudnia 2022 roku zostanie obecnie przekazana do Senatu. Jeśli ten zajmie się nią na najbliższym posiedzeniu planowanym na połowę grudnia 2022 roku i nie wniesie poprawek powodujących powrót ustawy do izby niższej, to należy oczekiwać, że Prezydent może podpisać tę ustawę nawet jeszcze w 2022 roku. Z treści ustawy wynika, że przepisy dotyczące kontroli trzeźwości wejdą w życie w dwa tygodnie od dnia ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw, a przepisy dotyczące pracy zdalnej – w dwa miesiące od ogłoszenia. Zakładając, że ogłoszenie nastąpi w styczniu 2023 roku **należy założyć, że nowe przepisy o pracy zdalnej wejdą w życie w marcu 2023 roku.**

Rekomendujemy niezwłoczne podjęcie wewnętrznych działań w tym zakresie przez pracodawców.

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. 22 458 23 00

