

INFORMACJA PRAWNA Z DNIA 3 SIERPNI 2021 ROKU  
**PRACE LEGISLACYJNE NAD PROJEKTEM PRACY ZDALNEJ**

Przekazujemy informację o toczących się pracach legislacyjnych nad projektem nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającą regulację pracy zdalnej. W dniu 23 lipca 2021 roku na stronach Rządowego Centrum Legislacji pojawił się nowy projekt ustawy nowelizującego Kodeks pracy w zakresie pracy zdalnej. Poniżej analizujemy najważniejsze zmiany.

By dokładnie wskazać, w których miejscach nastąpiły zmiany, zaznaczyliśmy je:

- kolorem ~~czerwonym z przekreśleniem~~ oznaczyliśmy fragmenty, które zostały usunięte w porównaniu do poprzedniej wersji projektu,
- kolorem zielonym oznaczyliśmy dodane elementy w opublikowanej wersji projektu.

### 1. ZWIĘKSZENIE WYMIARU PRACY OKAZJONALNEJ

W nowej wersji projektu dokonano zwiększenia maksymalnego wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej – tj. pracy zdalnej, która może być realizowana w sposób odformalizowany i wyłączenie na wniosek pracownika (formuła zbliżona do dzisiejszego home office).

W nowej wersji maksymalny wymiar pracy okazjonalnej zwiększono do 24 dni w roku kalendarzowym (wobec 12 dni w poprzedniej wersji).

### 2. BEZTERMINOWE PRAWO POWROTU DO PRACY STACJONARNEJ

**Art. 67[22]** ~~[W terminie 3 miesięcy od dnia]~~ *W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67[19] § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od otrzymania wniosku.*

Zmiany w art. 67[22] projektowego przepisu uważamy za najważniejsze w nowej wersji – obok wydłużenia wymiaru pracy okazjonalnej z 12 do 24 dni. Z projektu zniknął 3-miesięczny termin, w którym pracodawca i pracownik mogą złożyć wiążący drugą stroną wniosek o przywrócenie pracy zdalnej. Z projektu zniknęły także przepisy § 2 i § 3, które poprzednio precyzowały „miękką” obowiązek uwzględnienia wniosku po 3 miesiącach „w miarę możliwości”, a także przewidywały stosowanie art. 42 § 1-3 k.p. (tryb wypowiedzenia zmieniającego).

Z jednej strony zmiany są korzystne dla pracodawców, gdyż sugerują możliwość przywrócenia pracownika do pracy stacjonarnej w szybszym trybie. Z poprzedniego projektu płynął wniosek, że po 3-miesięcznym terminie przywrócenie pracy zdalnej wymaga porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Z drugiej strony wiążący wniosek w każdej chwili oznacza, że praca zdalna może być przerwana także z inicjatywy pracownika w każdym czasie i bez wyraźnego uzasadnienia. W praktyce zatem formuła pracy zdalnej będzie zjawiskiem niepewnym (możliwym do szybkiego zdezaktualizowania), a przez to nieopłacalnym z perspektywy tych pracodawców, dla których skierowanie pracowników do pracy zdalnej mogłoby wiązać się dodatkowymi wydatkami (np. ze sfinansowaniem doposażenia miejsc pracy zdalnej).



Przypominamy, że postanowienia te dotyczą wyłącznie tej kategorii pracowników, z którymi praca zdalna została uzgodniona w trakcie ich zatrudnienia. Przepis nie obejmuje pracowników, z którymi praca zdalna została uzgodniona na początku ich zatrudnienia.

### 3. ROZSZERZENIE KRĘGU PRACOWNIKÓW, DLA KTÓRYCH PRACODAWCA OBOWIĄZANY JEST UWZGLĘDNIĆ WNIOSEK O PRACĘ ZDALNĄ

**Art. 67[19] § 6** *Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142[1] § 1 pkt 2 i 3, 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 umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie [5] 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.*

W porównaniu z poprzednim brzmieniem grono pracowników, których wniosek o wykonywanie pracy zdalnej pracodawca jest zobowiązany uwzględnić, został rozszerzony na sytuacje sprawowania opieki nad innymi członkami rodziny. Wydłużono także czas odpowiedzi z 5 do 7 dni roboczych.

Należy przypomnieć, że nie jest to jednak obowiązek bezwzględny. Pracodawca może odmówić realizacji takiego wniosku, niemniej przyczyny odmowy zostały ograniczone do tych wskazanych w przepisie.

### 4. PROCEDURY OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH I KWESTIA ZAPEWNIANIA PRACOWNIKOM ŚRODKÓW TECHNICZNYCH

W nowej wersji projektu doprecyzowana została kwestia przetwarzania danych osobowych w przypadku pracy zdalnej.

**Art. 67[26]. § 1.** *Pracodawca określa [zasady] procedury ochrony danych [przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną] osobowych przyjmowanych przez pracodawcę na potrzeby wykonywania pracy zdalnej oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.*

**§ 2.** *Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z [zasadami ochrony danych] procedurami, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.*

Wprowadzana zmiana ma charakter doprecyzowujący oraz wprost odnosi się do danych osobowych (w poprzedniej wersji mowa była o danych). Przede wszystkim jednak zmiana odnosi się do charakteru obowiązków. Pracodawca nie określa już „zasad ochrony danych”, ale ustala „procedury ochrony danych osobowych”.

Należy pamiętać, że art. 24 ust. 1 RODO nakłada na pracodawcę jako administratora obowiązki związane z wdrożeniem odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych mających zapewnić zgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych.

Należy także przytoczyć opinię UODO z procesu opiniowania projektu: „pracodawca – jako administrator odpowiedzialny za przetwarzanie danych osobowych - powinien zostać zobowiązany do zapewnienia pracownikowi odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych w celu minimalizowania ryzyka naruszenia ochrony danych osobowych, których pracodawca jest administratorem”.



## 5. PRACA ZDALNA NA POLECENIE W PRZYPADKACH SIŁY WYŻSZEJ

**Art. 67[19] § 3** Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) (...)
- 2) ~~[gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi]~~ w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ~~[o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków]~~ w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

Wprowadzone zmiany mają znaczenie prawne. W poprzednim brzmieniu propozycja umożliwiała sformułowanie polecenia wykonywania pracy zdalnej w sytuacji braku możliwości zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile „z przyczyn niezależnych od pracodawcy” ich zapewnienie nie jest czasowo możliwe. W obecnym brzmieniu przepis mówi o sytuacji, w której „z powodu siły wyższej” zapewnienie takich warunków nie jest możliwe.

Pojęcie siły wyższej jest węższe niż pojęcie przyczyn niezależnych od pracodawcy – przykładowo w orzecznictwie za przypadki siły wyższej nie są przeważnie uznawane tzw. zwykłe awarie sprzętów i urządzeń – nawet jeżeli nie były one przewidziane przez pracodawcę. Siła wyższa to np. skutki nadzwyczajnych zdarzeń atmosferycznych (susze, powódzie). W świetle powyższego zatem zakres przypadków, w których pracodawca mógłby polecić pracownikom wykonanie pracy zdalnej zostało zawężone.

## 6. UZGODNIENIE KAŻDORAZOWO MIEJSCA PRACY ZDALNEJ

W projekcie zmieniona została definicja pracy zdalnej.

**Art. 67[18].** Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym ~~[w miejscu]~~ pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

W porównaniu do poprzedniej wersji projektu zmiany mają charakter częściowo merytoryczny. W świetle nowego projektu miejsce pracy zdalnej ma być „každorazowo uzgodnione z pracodawcą”. Takie założenie oznacza, że każda zmiana miejsca pracy zdalnej powinna być przez pracownika zakomunikowana pracodawcy i z nim uzgodniona. Można przyjąć, że taka zmiana wykluczy np. blankietowe zgody pracodawcy, które mogłyby być nieokreślone co do miejsca 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

