

PROJEKT NOWELIZACJI KODEKSU PRACY W ZAKRESIE PRACY ZDALNEJ

W dniu 7 czerwca 2022 roku do Sejmu wypłynął projekt nowelizacji Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw, który w dniu 8 czerwca 2022 roku skierowany został do I czytania na posiedzeniu Sejmu. Projekt ten odzwierciedla zasady wykonywania pracy zdalnej i prowadzenia kontroli trzeźwości pracowników. Zgodnie z informacjami zawartymi na stronie Sejmu projekt będzie przedmiotem pierwszego czytania na najbliższym tj. 57. posiedzeniu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej, odbywającym się w dniach 22 i 23 czerwca 2022 roku. Praca zdalna znajdzie kompleksowe uregulowanie w Kodeksie pracy oraz zastąpi obowiązującą telepracę. W wersji projektu skierowanej do I czytania utrzymano dotychczasowe założenia projektowe nowelizacji, które niniejszym prezentujemy. Zmianie uległ termin wejścia w życie przepisów.

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. W zdecydowanej większości wypadków stosowanie pracy zdalnej będzie wymagało uzgodnienia z pracownikiem, co może nastąpić na początku albo już 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. 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. Oględziny miejsca wypadku będą przeprowadzone po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy będzie mógł odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

I. TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE PRZEPISÓW I PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

- 1) **Przepisy wprowadzające pracę zdalną** → po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy.
- 2) **Obowiązujące przepisy tzw. ustawy Covidowej** → omawiany projekt ustawy zmiany Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw uchyli obecnie obowiązującą tzw. pracę zdalną covidową (art. 3 ustawy covidowej).

Art. 14. 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.) uchyła 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. 17.

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 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 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

