

CZY PROCES LEGISLACYJNY NABIERA TEMPA?

Nowe przepisy w Kodeksie pracy skierowane do Sejmu część I

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, który 8 czerwca 2022 został skierowany do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu, to projekt, który ma przede wszystkim wprowadzić do Kodeksu pracy pracę zdalną jako rozwiązanie stałe. Nadto ma umożliwić pracodawcom kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę na obecność narkotyków w organizmie pracownika. Właśnie ten pomysł budzi najwięcej kontrowersji.

PRACA ZDALNA OBECNIE

Obecnie praca zdalna może być świadczona przez okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz przez okres 3 miesięcy po ich odwołaniu. Przepisy Kodeksu pracy przewidują też możliwość świadczenia pracy w formie telepracy, która jednak z pracą zdalną tożsama nie jest. Przez telepracę rozumie się wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy. W projekcie ustawy zaproponowano, aby nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej zastąpiły obecne przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy (jednak niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostały przejęte do nowych przepisów o pracy zdalnej) oraz przepisy „ustawy covidowej” dotyczące pracy zdalnej. Oczekuje się rozpowszechnienia wykonywania pracy poza zakładem pracy także po zakończeniu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego.

CZYM BĘDZIE PRACA ZDALNA?

Praca zdalna ma być pracą polegającą na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo poza zakładem pracy (w odróżnieniu od telepracy, np. przez trzy dni w tygodniu). Świadczenie takiej pracy będzie mogło odbywać się w miejscu ustalonym przez pracow-

nika i pracodawcę, niekoniecznie w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej, dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika, możliwe będzie zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i już w trakcie zatrudnienia (zmiana umowy o pracę w tym zakresie nie będzie wymagała formy pisemnej). Pracodawca, poza pewnymi wyjątkami wskazanymi poniżej, nie będzie miał obowiązku uwzględnienia wniosku pracownika – praca zdalna będzie więc rozwiązaniem fakultatywnym. Projektodawca zdecydował się także na wyodrębnienie tzw. okazjonalnej pracy zdalnej, która będzie mogła być wykonywana na wniosek pracownika, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

POROZUMIENIE CZY POLECENIE?

Poza wykonywaniem pracy zdalnej wskutek uzgodnień dokonanych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w projekcie ustawy przewidziano możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę w szczególnych przypadkach, m.in. gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązki pracodawcy zapewnienia

pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z powodu siły wyższej (powódzie, huragany, trzęsienia ziemi, pożary lasów) zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe. Polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę będzie mogło więc zostać wydane wyłącznie z przyczyn obiektywnych (losowych) i niezależnych od pracodawcy oraz wyłącznie na określony czas, a także pod warunkiem złożenia przez pracownika oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w takiej formie. Pracodawca będzie mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem.

Wprowadzenie pracy zdalnej zbiega się z wdrożeniem do polskiego porządku prawnego dwóch dyrektyw unijnych, m.in. tzw. dyrektywy *work-life balance*, której celem jest przede wszystkim ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Ten sam cel przyświecał polskiemu prawodawcy, który postanowił w nowelizacji, że pracodawca będzie musiał uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej złożony m.in. przez pracownicę w ciąży oraz co do zasady przez pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, pracownika, który sprawuje opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

KONIECZNOŚĆ OKREŚLENIA WARUNKÓW WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika będzie możliwe, o ile pracodawca określi warunki wykonywania pracy w takiej formie w a) porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową albo w b) regulaminie ustalonym przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową albo gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa, c) w poleceniu wykonywania pracy zdalnej lub w porozumieniu zawartym indywidualnie z konkretnym pracownikiem – gdy nie zostanie zawarte porozumienie z organizacją związkową lub wydany regulamin.

W powyższych dokumentach określać się będzie w szczególności zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika czy zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego należnego pracownikowi za wykorzystanie w pracy zdalnej prywatnych narzędzi (o czym więcej w dalszej części), a także zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY ZWIĄZANE Z PRACĄ ZDALNĄ

Pracodawca będzie miał przede wszystkim obowiązek zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy (lub pokrycia niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją tych narzędzi), pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także innych uzgodnionych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej (ewentualnie wypłacania pracownikowi ustalonego ryczałtu), zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkoleń i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy. Przewidziano także, że pracownik może

korzystać w pracy zdalnej z prywatnych narzędzi pracy i materiałów – strony stosunku pracy ustalą w takiej sytuacji zasady wykorzystywania przez pracownika tych narzędzi, w tym przede wszystkim wysokość przysługującego pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego. Co istotne, projektodawca przesądził, że zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika czy wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie będą stanowić dla pracownika przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o PIT.

Należy podkreślić, że podczas wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, nawet okazjonalnej, w dalszym ciągu to pracodawca

strzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji. Kontrola odbywać się będzie jednak w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy pracownika.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI PRACOWNIKA PRACUJĄCEGO ZDALNIE

Pracownik wykonujący pracę zdalną nie będzie mógł być z tego powodu dyskryminowany, tj. mniej korzystnie traktowany w zakresie m.in. warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń czy w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

Ponadto będzie miał prawo do przebywania na terenie zakładu pracy na zasadach

Patrycja Dados: Projektodawca przesądził, że zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika czy wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie będą stanowić dla pracownika przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o PIT

dawca ponosi odpowiedzialność za organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Przy pracy zdalnej również może przydarzyć się pracownikowi wypadek. Projektodawca określił, że w razie wypadku przy pracy zdalnej przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypadków przy pracy stosuje się odpowiednio. Jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy, odpowiednie stosowanie oznacza, że pracodawca będzie musiał uwzględnić fakt, że praca zdalna będzie wykonywana poza siedzibą pracodawcy, często w miejscu zamieszkania pracownika, a więc poza miejscem, nad którym sprawuje on władztwo.

UPRAWNIENIA PRACODAWCY ZWIĄZANE Z PRACĄ ZDALNĄ

W związku z pracą zdalną pracodawcy będzie przysługiwać przede wszystkim prawo kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także prze-

przyjętych dla ogółu pracowników, kontaktowania się z innymi pracownikami oraz korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

Tym samym projektem ustawy projektodawca postanowił wprowadzić do polskiego porządku prawnego prawo przeprowadzania przez pracodawcę – gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia – prewencyjnej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. O tym prawie napiszemy w kolejnym wydaniu **POLIGRAFIKI**. **cdn.**

Patrycja Dados

*Radca prawny w Grabowski i Wspólnicy
Kancelaria Radców Prawnych sp. k.*