

NEWSLETTER – Zapowiedź nowych przepisów o pracy zdalnej

PRACA ZDALNA – INFORMACJE OGÓLNE

Od niedawna trwają w Sejmie prace nad projektem nowelizacji, który wprowadzi pracę zdalną do Kodeksu pracy. Obecnie projekt jest w trakcie I czytania. Nowelizacja przewiduje, że nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej zastąpią telepracę (przewidzianą w Kodeksie pracy) oraz przepisy tzw. „Tarczy Antykryzysowej” dotyczące pracy wykonywanej na odległość.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze założenia projektu w zakresie wykonywania pracy zdalnej:

- > praca zdalna będzie oznaczać pracę wykonywaną **całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika** (również w miejscu zamieszkania), w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość;
- > pracodawca będzie mógł **jednostronnie polecić wykonywanie pracy zdalnej jedynie w dwóch przypadkach:**
 - podczas trwania okresu obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu;
 - podczas trwania okresu, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe;
- > poza tym, wykonywanie pracy w formie zdalnej **może być uzgodnione:**
 - przy zawieraniu umowy o pracę;
 - w trakcie zatrudnienia – z inicjatywy pracownika lub pracodawcy;
- > projekt nowelizacji wprowadza również możliwość wykonywania „**okazjonalnej pracy zdalnej**” – do 24 dni w roku kalendarzowym.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Projekt nowelizacji nakłada na pracodawców wiele nowych obowiązków, do których będzie należało m.in.:

- > określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w **porozumieniu** zawieranym z zakładową organizacją związkową lub **regulaminie** ustalonym w konsultacji z przedstawicielami pracowników (w przypadku braku zakładowych organizacji związkowych) lub **porozumieniu** zawieranym z pracownikiem;
- > określenie zasad wykonywania pracy zdalnej będzie również możliwe w **poleceniu** wykonywania pracy zdalnej;
- > określenie zasad pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z zapewnionymi narzędziami pracy, kosztami energii elektrycznej oraz niezbędnymi usługami telekomunikacyjnymi;
- > określenie (fakultatywne) innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy zdalnej;

- > określenie zasad ustalania **ekwiwalentu** pieniężnego za wykorzystanie przez pracownika wykonującego pracę zdalną własnych materiałów i narzędzi pracy **lub ryczałtu**;
- > określenie grup pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- > określenie zasad kontroli w zakresie:
 - wykonywania pracy zdalnej przez pracownika;
 - bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedury ochrony danych osobowych;
- > określenie zasad instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych;
- > zapewnienie materiałów i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy w formie zdalnej (jeżeli pracownik będzie korzystał z własnego sprzętu, będzie mu z tego tytułu przysługiwać ekwiwalent lub ryczałt, jak zostało wskazane powyżej);
- > sporządzenie oceny i udokumentowanie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą zdalną oraz poinformowanie pracowników o takim ryzyku;
- > przekazanie pracownikom informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- > odebranie od pracownika – przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy zdalnej – oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że na jego stanowisku pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

W przypadku „okazjonalnej pracy zdalnej” pracodawcy będą zwolnieni z większości wskazanych powyżej obowiązków.

WĄTPLIWOŚCI DOTYCZĄCE PROJEKTU

Projekt przewiduje bardzo krótką, gdyż 14-dniową *vacatio legis*. Oznacza to, że w tak krótkim czasie od ogłoszenia zmian pracodawcy, którzy będą chcieli stosować w dalszym ciągu pracę zdalną na podstawie polecenia, powinni spełnić szereg obowiązków.

Nowe przepisy uchylają bowiem aktualne przepisy tzw. „Tarczy Antykryzysowej” regulujące pracę zdalną, które są obecnie stosowane przez wielu pracodawców. Z ostatniej wypowiedzi wiceministra rodziny i polityki społecznej wynika jednak, że wydłużenie *vacatio legis* na późniejszych etapach prac nad projektem nie jest wykluczone.

Dłuższy okres przejściowy projekt przewiduje jedynie w sytuacji, gdy pracodawca stosuje obecnie telepracę na podstawie Kodeksu pracy – w takim przypadku pracodawca będzie mieć 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy na przekształcenie dotychczasowej formy wykonywania pracy jako telepracy na pracę zdalną.

Dodatkowo, nadal niejasne są zasady rozliczania kosztów pracy zdalnej ponoszonej przez pracowników, zarówno w przypadku korzystania ze sprzętu firmowego, jak i własnego. Zgodnie z projektowanymi przepisami, zwrot ponoszonych przez pracownika kosztów związanych z używaniem własnego sprzętu można będzie ustalić w formie ekwiwalentu lub ryczałtu, jednak przesłanki, które należy brać pod uwagę przy ich ustalaniu wydają się zbyt ogólne aby pomóc pracodawcom w określeniu wysokości tych świadczeń.

KONTAKT

W przypadku pytań zachęcamy do kontaktu:



Wioleta Polak
partner, radca prawny
wioleta.polak@wkb.pl