

ZMIANY W PRZEPISACH PRAWA PRACY DOTYCZĄCE PRACY ZDALNEJ

Od dnia **7 kwietnia 2023 roku** zaczną obowiązywać przepisy kodeksu pracy regulujące pracę zdalną. Jednocześnie od tej daty uchylone zostaną dotychczasowe przepisy regulujące telepracę. Regulacje dotyczące pracy zdalnej stosowane będą również do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę, co dotyczy stosunków powołania, wyboru, mianowania.

Praca zdalna oznacza pracę wykonywaną całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Praca zdalna może być wykonywana pod adresem zamieszkania pracownika, w tym w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Praca zdalna może być zarówno całkowita, jak i hybrydowa lub okazjonalna, a jej zasady wykonywania powinny zostać określone odpowiednio w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową/organizacjami związkowymi (jeśli dotyczy), regulaminie (po konsultacji z przedstawicielami pracowników) lub poleceniu pracy zdalnej albo porozumieniu zawartym z pracownikiem.

PODSTAWA	WARUNKI FORMALNE	UWAGI DODATKOWE
uzgodnienie	<ol style="list-style-type: none"> przy zawieraniu umowy¹ lub później w trakcie trwania stosunku pracy², zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i na wniosek pracownika (w postaci papierowej lub elektronicznej) 	
polecenie pracodawcy	<ol style="list-style-type: none"> w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym z powodu siły wyższej, zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy nie jest czasowo możliwe <p>oraz pracownik złożył oświadczenie (w postaci papierowej lub elektronicznej), że ma warunki do wykonywania pracy zdalnej</p>	<ul style="list-style-type: none"> - pracodawca może cofnąć polecenie w każdym czasie z uprzedzeniem dwutygodniowym, - w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej
wniosek pracownika	<p>pracodawca ma obowiązek uwzględnienia wniosku o pracę zdalną w przypadku konkretnej grupy pracowników, tj.:</p> <ol style="list-style-type: none"> pracowników w ciąży, wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o 	<p>pracodawca ma możliwość odmowy jedynie w przypadku, gdy praca zdalna byłaby niemożliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W takim przypadku pracodawca ma obowiązek poinformować o przyczynie odmowy (w postaci papierowej lub elektronicznej) w</p>

¹ Wówczas obowiązkiem pracodawcy jest co najmniej:

1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
2) wskazanie osoby lub organu odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

² Wówczas 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 przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku

	<p>niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności,</p> <p>2. pracowników wymienionych w art. 142¹ § 1 pkt. 2 i 3 k.p.³</p>	<p>ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku</p>
--	--	---

W porozumieniu z organizacją związkową określa się:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, które ten ma obowiązek pokryć,
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego za wykorzystywanie przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, lub ryczałtu na ponoszone przez pracownika koszty;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Co istotne punkt 2. i 8. powyżej znajduje zastosowanie również w przypadku wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy oraz w przypadku indywidualnego porozumienia pracodawcy z pracownikiem.

Zatem najistotniejsze obowiązki pracodawcy w związku z pracą zdalną to:

1. zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy (urządzenia techniczne, instalacja, serwis, konserwacja narzędzi pracy) lub pokrycie niezbędnych kosztów z tym związanych
2. pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej (oraz innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie lub poleceniu)
3. zapewnienie niezbędnych do wykonywania pracy szkoleń i pomocy technicznej,
4. wypłacenie pracownikowi ekwiwalentu lub ryczałtu, jeżeli strony uzgodnią, że pracownik wykonujący pracę zdalną może korzystać z własnych materiałów i narzędzi pracy,
5. określenie procedury ochrony danych osobowych;

³

Art. 1421 [Obowiązek uwzględnienia wniosku]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek:

[..]

2) pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (Dz.U. z 2020 r. poz. 1329),

3) pracownika - rodzica:

a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz

b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1079)

Praca zdalna nie może obejmować prac:

1. szczególnie niebezpiecznych,
2. w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych,
3. z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie,
4. związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych lub wydzielających uciążliwe zapach czynników, substancji i mieszanin,
5. powodujących intensywne brudzenie

Dopuszczenie pracownika do pracy zdalnej, pracodawca winien pobrać od pracownika **oświadczenie** w postaci papierowej lub elektronicznej **potwierdzające zapoznanie się z: 1. przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz 2. informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz o zobowiązaniu się pracownika do ich przestrzegania.** Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Pracodawca ma prawo do przeprowadzenia kontroli pracy zdalnej w zakresie wykonywania pracy, przestrzenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania innych wymogów takich jak procedury ochrony danych osobowych. Kontrola taka przeprowadzana jest w porozumieniu z pracownikiem w miejscu i w czasie wykonywania pracy zdalnej.

Pracownik ma prawo do okazjonalnej pracy zdalnej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Pracownik składa wniosek o okazjonalną pracę zdalną w formie elektronicznej lub papierowej. Przy okazjonalnej pracy zdalnej obowiązki pracodawcy co do wypłaty ekwiwalentu lub ryczałtu w przypadku niezapewnienia narzędzi pracy nie obowiązuje.

Istotnymi zasadami związanymi z pracą zdalną jest **zakaz dyskryminacji ze względu na pracę zdalną oraz zakaz wypowiedzania umów o pracę ze względu na pracę zdalną.**
