

Praca zdalna miałaby zostać wpisana na stałe do Kodeksu Pracy i zacząć funkcjonować po trzech miesiącach od ustania stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce. Właśnie rozpoczęły się konsultacje społeczne i międzyresortowe projektu.

Od ponad roku, praca zdana funkcjonuje w Polsce w związku z pandemią COVID-19. Obecna regulacja będzie stosowana tylko przez okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz przez okres 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Ze względu na bardzo duże zainteresowanie pracą zdalną, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców, zdecydowano o wprowadzeniu jej na stałe do przepisów Kodeksu pracy.

Jak argumentuje resort rozwoju, pracy i technologii, praca zdalna w Kodeksie pracy będzie wykonywana w warunkach typowych, nie zaś w nadzwyczajnych, dlatego ważne było wypracowanie regulacji, która zabezpieczy interesy obu stron stosunku pracy.

Główne rozwiązania zawarte w projekcie:

- Praca zdalna będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Zatem możliwa będzie zarówno całkowita, jak i hybrydowa praca zdalna – stosownie do potrzeb i uzgodnień pracownika i pracodawcy.
- Uzgodnienie między stronami dotyczące wykonywania pracy zdalnej będzie dopuszczalne zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak również w trakcie zatrudnienia.
- Zasady wykonywania pracy zdalnej będą określone:
 - u pracodawcy, u którego działają związki zawodowe – w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, albo w regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeśli nie dojdzie do zawarcia porozumienia,
 - u pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe – w regulaminie ustalonym przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników.
- Projekt ustawy określa także minimalną treść porozumienia z zakładową organizacją związkową, regulaminu, porozumienia z pracownikiem lub polecenia pracy zdalnej.
- Praca zdalna będzie mogła być wykonywana także na polecenie pracodawcy w szczególnych przypadkach, tj.:
 - obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub
 - gdy będzie to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe. Polecenie to będzie wymagało odebrania od pracownika oświadczenia, iż posiada on warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Ocena w tym zakresie będzie należeć wyłącznie do pracownika.
- Projekt ustawy określa krąg pracowników, których wnioski o wykonywanie pracy zdalnej będzie dla pracodawcy co do zasady wiążący – są to pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, a także określone w przepisach pracownicy - rodzice dzieci z niepełnosprawnością.
- Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne na wniosek pracownika także w przypadku, gdy

nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin.

- Projekt zawiera zakaz wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z uwagi na odmowę lub zaprzestanie przez niego wykonywania pracy zdalnej oraz zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną.
- Pracodawca będzie zobowiązany:
 - dostarczyć pracownikowi materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej,
 - pokryć koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej (przede wszystkim koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączy telekomunikacyjnych),
 - zapewnić pracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.
- Pracodawca będzie zobowiązany określić zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadzić, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie. Pracownik będzie zobowiązany potwierdzić zapoznanie się z zasadami ochrony danych i ich przestrzeganie.
- Pracownik wykonujący pracę zdalną będzie miał zapewnioną możliwość przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.
- Projekt wprowadza także ważną zmianę dla pracodawców dającą możliwość – w przypadku wykonywania pracy zdalnej – aby wszystkie wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, np. wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za pracę nadliczbową, mogły być składane w postaci papierowej lub elektronicznej, zatem także drogą mailową.
- Na wniosek pracownika praca zdalna będzie mogła być wykonywana także w sposób okazjonalny (w wymiarze 12 dni w skali roku kalendarzowego).
- Pracodawca będzie – co do zasady – realizował obowiązki wynikające z działu dziesiątego Kodeksu pracy z wyłączeniem:
 - obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
 - obowiązku dbania o bezpieczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,
 - obowiązków dotyczących pomieszczeń pracy i obiektów budowlanych,
 - obowiązku dotyczącego urządzeń sanitarnych i środków higieny osobistej.
- Narzędzia pracy i materiały wykorzystywane przez pracowników przy pracy zdalnej będą musiały spełniać wymagania określone w przepisach Kp (niezależnie czy będzie je zapewniał pracodawca czy pracownik będzie wykorzystywał własny sprzęt).
- To pracodawca będzie zobowiązany dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do jej wykonywania.
- Praca zdalna będzie mogła być wykonywana także z wykorzystaniem narzędzi pracy nie dostarczonych przez pracodawcę. W takim przypadku obie strony stosunku pracy będą mogły zawrzeć porozumienie określające zasady ich wykorzystywania, pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent (lub ryczałt) w wysokości ustalonej przez strony.
- Szkolenie wstępne bhp osób zatrudnianych do pracy zdalnej w całości będzie mogło się odbywać za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.
- Wszyscy pracownicy wykonujący pracę zdalnie będą podlegali szkoleniom okresowym bhp (na zasadach ogólnych) – z wyjątkiem pracowników wykonujących pracę zdalną okazjonalnie.

- Aby ułatwić proces przygotowania miejsca pracy do wykonywania pracy zdalnej, pracodawca będzie miał obowiązek sporządzić ocenę ryzyka zawodowego w tym zagrożeń na które może napotkać pracownik najczęściej w miejscu swojego zamieszkania.
- Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną nie będzie można powierzać prac:
 - szczególnie niebezpiecznych,
 - w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych dla pomieszczeń mieszkalnych,
 - z zastosowaniem substancji niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, żrących, promieniotwórczych, drażniących, uczulających lub innych o nieprzyjemnym zapachu, pyłających lub intensywnie brudzących.
- Do badania wypadku przy pracy zdalnej będą stosowane odpowiednio przepisy o wypadkach w pracy – z uwzględnieniem prawa pracownika do ochrony prywatności oraz niezakłócania miru domowego. Oznacza to, że pracodawca będzie m.in. zobowiązany do powołania zespołu powypadkowego, którego zadaniem będzie ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.
- Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej będzie oznaczało wyrażenie zgody na przeprowadzenie miejsca oględzin miejsca wypadku. Oględziny miejsca wypadku powinny zgodnie z obowiązującą procedurą powypadkową odbyć się niezwłocznie, niemniej ich termin w przypadku pracy zdalnej będzie uzgadniany pomiędzy pracownikiem a zespołem powypadkowym. Jednocześnie, w przypadku gdy zespół powypadkowy uzna, że nie jest konieczne przeprowadzanie oględzin miejsca wypadku, gdyż np. przedstawiona przez pracownika dokumentacja medyczna, wyjaśnienia czy inne dowody, są wystarczające do ustalenia okoliczności i przyczyn tego wypadku, będzie mógł odstąpić od przeprowadzania oględzin.

Źródło: MRPiT