

## Praca zdalna – komentarz w pigułce

- ✓ Przepisy o pracy zdalnej zostaną dodane do Kodeksu pracy i zastąpią przepisy o telepracy oraz przepisy o pracy zdalnej z tzw. Tarczy.
- ✓ Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw została ogłoszona dnia 6 lutego 2023 r. i w zakresie pracy zdalnej wejdzie w życie dnia 7 kwietnia 2023 r.
- ✓ Pracę zdalną mogą wykonywać pracownicy:
  1. którzy uzgodnili z pracodawcą wykonywanie pracy zdalnej w umowie o pracę,
  2. którzy uzgodnili z pracodawcą wykonywanie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia,
  3. wobec których pracodawca wydał polecenie wykonywania pracy zdalnej (w sytuacjach nadzwyczajnych wskazanych w ustawie).
- ✓ Zasady wykonywania pracy zdalnej określone będą w **regulaminie pracy zdalnej**. U pracodawców, u których działają związki zawodowe konieczne stanie się zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi.
- ✓ Regulamin powinien określać:
  - 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
  - 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów;
  - 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu,
  - 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.
- ✓ Pracodawca będzie zobowiązany do:
- 1) zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
  - 2) zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycia niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
  - 3) pokrycia innych kosztów niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
  - 4) zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.
- ✓ Przy ustalaniu wysokości **ekwiwalentu albo ryczałtu** bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.
- ✓ Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej będzie 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.

- ✓ Praca zdalna będzie mogła być wykonywana również **okazjonalnie** w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. W takim przypadku nie będzie konieczności tworzenia regulaminu pracy zdalnej.