

Newsletter Prawa Pracy i HR

Praca zdalna. Zmiany w Kodeksie pracy w 2022 r. – najnowszy projekt

Przedsiębiorcy najprawdopodobniej doczekają się wprowadzenia przepisów o pracy zdalnej do pochodzącego z połowy lat 70. Kodeksu pracy. Nie będzie bowiem przesadą stwierdzenie, że jest to jedna z najbardziej wyczekiwanych regulacji na polskim rynku pracy. Co zatem czeka polskich przedsiębiorców?

Na początku dobra informacja. Znikną przepisy o telepracy, a to oznacza koniec batalii pt. „praca zdalna a telepraca”. Gorsza informacja jest taka, że to właśnie przepisy o telepracy stanowią bazę dla nowych przepisów dla pracy zdalnej. I tak, zgodnie z projektowanym nowym art. 6718 Kodeksu pracy praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W praktyce oznacza to po prostu możliwość pracy zdalnej. Nie ma przy tym znaczenia częstotliwość pracy zdalnej, może być wykonywana np. raz w tygodniu, jak również regularnie. Jednocześnie projekt przewiduje swoiste dwa tryby pracy zdalnej, które można określić jako zwykły (potrzebna zgoda pracownika) i nadzwyczajny (na polecenie pracodawcy).

Kiedy potrzebna zgoda pracownika?

Zasadą przy wprowadzaniu pracy zdalnej jest konieczność uzyskania zgody pracownika. Inaczej rzecz ujmując, wymagane jest zawarcie porozumienia pracownika i pracodawcy w kwestii pracy zdalnej. Taka możliwość istnieje

zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i już w trakcie zatrudnienia. W tym drugim przypadku praca zdalna może być wykonywana z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Kiedy praca zdalna na polecenie pracodawcy?

Wyjątkowo możliwe będzie polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę: 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub 2) w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe. W tych dwóch przypadkach praca zdalna może być zarządzana jednostronnie przez pracodawcę, w formie polecenia, a zatem zgoda pracownika nie jest wymagana. Pracownik musi posiadać jednak odpowiednie warunki lokalowe i techniczne. Praca zdalna może być bowiem wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez pracownika tylko, gdy pracownik ma warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy. W tej kwestii pracownik składa pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie o spełnieniu warunków do wykonywania pracy zdalnej przed rozpoczęciem wykonywania pracy zdalnej. Co ważne, oświadczenie, że pracownik posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej musi zostać złożone bezpośrednio przed wydaniem polecenia.

Praca zdalna a regulamin pracy zdalnej

Z uwagi na niski poziom uzwiązkowienia w Polsce (8-9 %) zasadą w praktyce będzie określenie reguł wykonywania pracy zdalnej w regulaminie przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w

trybie przyjętym u danego pracodawcy. W praktyce regulaminy pracy zdalnej niejednokrotnie już istnieją. W projekcie wskazano przy tym co powinien określać taki regulamin. I tak, regulamin pracy zdalnej powinien określać w szczególności

1. grupy pracowników, które mogą być objęte 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 pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy;
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 procedury ochrony danych osobowych;
8. zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Regulamin pracy zdalnej może regulować również inne kwestie związane z pracą zdalną zabezpieczające interes pracodawców. Przy sporządzaniu regulaminu pracy zdalnej rekomendowana jest w rezultacie daleko idąca ostrożność.

Jeżeli u pracodawcy działa organizacja związkowa, zasady wykonywania pracy zdalnej zostaną określone się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

Praca zdalna a obowiązki informacyjne pracodawcy

W projekcie rozszerzono obowiązki informacyjne pracodawcy. Mianowicie, jeżeli podjęcie pracy zdalnej następuje zgodnie przy zawieraniu umowy o pracę, pracodawca będzie zobowiązany do poinformowania o

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.

Jeżeli zaś podjęcie pracy zdalnej następuje zgodnie w trakcie zatrudnienia, pracodawca przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej pracownikowi wykonującemu pracę zdalną informacje określone jak wyżej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.

Obowiązki pracodawcy związane z pracą zdalną

W związku z pracą zdalną pracodawca będzie obowiązany:

1. zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
2. pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnych usług telekomunikacyjnych;
3. pokryć inne niż określone w pkt 2 koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie;
4. zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną niezbędne do wykonywania tej pracy szkolenia i pomoc techniczną.

Dodatkowo pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie. Ponadto pracodawca przekazuje informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą. Pracodawca nie może traktować mniej korzystnie pracowników wykonujących pracę zdalnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni

pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy zdalnej. Wreszcie, pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Prawa pracodawcy związane z pracą zdalną

Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną w miejscu wykonywania pracy. Jeżeli praca jest wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika wykonującego pracę zdalną, pracodawca ma prawo w godzinach pracy pracownika przeprowadzać kontrolę:

1. wykonywania pracy,
2. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
3. przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych

na zasadach określonych w porozumieniu albo regulaminie. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy pracownika. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Praca zdalna a BHP

Zasadą jest, że to pracodawca realizuje w stosunku do pracownika wykonującego pracę zdalną, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wyjątkowo, pracodawca **nie jest zobowiązany** w stosunku do pracownika wykonującego pracę zdalną do:

1. realizacji obowiązków w zakresie udzielania pierwszej pomocy;
2. dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
3. zapewniania prawidłowości związanych z obiektami budowlanymi i pomieszczeniami pracy;
4. zapewniania profilaktycznych posiłków i napojów, odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dostarczenia niezbędnych środków higieny osobistej.

Warto też zwrócić uwagę na modyfikację reguł w zakresie szkolenia wstępnego. I tak, w przypadku przyjmowania pracownika do pracy zdalnej na stanowisku administracyjno-biurowym, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Jednocześnie szkolenie okresowe pracownika jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym nawet gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (w przypadku wykonywania pracy zdalnej przepisu art. 2373 § 22 Kodeksu pracy nie stosuje się). Za rozsądny należy uznać zakaz zlecenia prac szczególnie niebezpiecznych i tym podobnych w przypadku wykonywania pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez pracownika.

Praca zdalna nie obejmuje bowiem prac:

1. szczególnie niebezpiecznych;
2. w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
3. z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych;
4. związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się

szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy, a także przy pracach pyłących lub powodujących intensywne brudzenie.

W kwestii ryzyka zawodowego projekt przewiduje następujące rozwiązania. Przed dopuszczeniem pracownika do pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany sporządzić ocenę ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą i na podstawie jej wyników opracować informację zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej uwzględniające w szczególności wpływ tej pracy na wzrok oraz układ mięśniowy i szkieletowy. Przed dopuszczeniem do pracy zdalnej pracownik potwierdza zaś w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. Samo dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez niego zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez niego, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik.

W razie wypadku przy pracy zdalnej przepisy o wypadkach przy pracy stosuje się odpowiednio. Oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Co bardzo istotne, zespół powypadkowy będzie mógł odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Praca zdalna okazjonalna

Poza regularnym co do zasady świadczeniem pracy zdalnej przepisy przewidują możliwość pracy zdalnej w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (okazjonalnie). W tej sytuacji potrzebny jest wniosek pracownik. Nie ma potrzeby tworzenia regulaminu pracy zdalnej. Kontrola wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem. Instytucja pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnej może być zatem przydatna jeśli pracownicy wykonują pracę zdalnie jedynie w niewielkim wymiarze.

Podsumowanie

Z pewnością wprowadzenie przepisów o pracy zdalnej do Kodeksu pracy jest konieczne. XXI wiek to nie jest czas na „przywiązanie” pracownika do krzesła w firmie. Nowe przepisy dają w rezultacie pewną szansę pracodawcom, szansę na odpowiednie uregulowanie pracy zdalnej w firmie, tym bardziej, że wiele kwestii pozostało nadal nie uregulowane. To czy szansa ta zostanie wykorzystana zależy już od samych pracodawców.

Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR

Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR prowadzi obsługę prawną podmiotów gospodarczych, w tym korporacji międzynarodowych oraz instytucji publicznych w zakresie prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, sporów sądowych i różnych obszarów HR.

office@rycak.pl

tel. +48 601071221

biuro: +48 22 612 64 62



Opracowanie Newslettera:
Dr Michał Szypniewski

RYCAK KANCELARIA PRAWA PRACY I HR