

U S T A W A

z dnia ... 2021 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w dziale drugim uchyla się rozdział IIb;
- 2) w dziale drugim po rozdziale IIb dodaje się rozdział IIc w brzmieniu:

„Rozdział IIc

Praca zdalna

Art. 67¹⁸. Praca może 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 (praca zdalna).

Art. 67¹⁹. § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej. Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.

§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) gdy jest 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

– jeżeli pracownik złoży uprzednio w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

§ 4. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, oraz pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 5 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

§ 6. Przepis § 5 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

Art. 67²⁰. § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym 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.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 i 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady wykonywania pracy zdalnej określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2 albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 i 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

§ 6. Porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, określa w szczególności:

- 1) grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w 67²⁴ § 4;
- 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 montażu, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy.

§ 7. Do polecenia oraz porozumienia zawartego z pracownikiem, w przypadku, o którym mowa w § 5, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–7.

Art. 67²¹. § 1. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, pracodawca przekazuje pracownikowi informacje określone w § 1, w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.

Art. 67²². § 1. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 2. Jeżeli wniosek pracownika wykonującego pracę zdalną zostanie złożony po upływie terminu określonego w § 1, pracodawca powinien – w miarę możliwości – uwzględnić ten wniosek.

§ 3. Po upływie terminu określonego w § 1 przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron albo w trybie art. 42 § 1–3.

Art. 67²³. Odmowa wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² § 1 i 2, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Art. 67²⁴. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5;
- 3) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. Pracodawca może w porozumieniu zawartym z pracownikiem wykonującym pracę zdalną określić zasady wykorzystywania przez tego pracownika materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty

ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia dotyczące pozostałych kosztów bezpośrednio związanych z pracą zdalną, w tym w szczególności normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączności telekomunikacyjnych.

Art. 67²⁵. Dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1426, z późn. zm.¹⁾).

Art. 67²⁶. § 1. Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z zasadami ochrony danych, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Art. 67²⁷. Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują niezbędne informacje do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

Art. 67²⁸. § 1. Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem, o których mowa w art. 67²⁰ § 5.

§ 2. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 1291, 1428, 1492, 1565, 2122, 2123, 2127, 2255 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 255, 464, 794 i 868.

utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Art. 67²⁹. § 1. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie 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.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również odmowy wykonywania takiej pracy.

Art. 67³⁰. 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.

Art. 67³¹. § 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem:

- 1) obowiązku określonego w art. 212 pkt 1 i 4;
- 2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu;
- 3) obowiązku określonego w art. 233.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 1, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osób przyjmowanych do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik potwierdza odbycie szkolenia w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 3. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237³ § 2² nie stosuje się.

§ 4. Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną nie powierza się prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z zastosowaniem substancji szkodliwej dla zdrowia lub mieszaniny szkodliwej dla zdrowia lub procesów technologicznych, których produktem może być taka substancja lub mieszanina;

- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących lub powodujących intensywne brudzenie.

§ 5. Przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany sporządzić ocenę ryzyka zawodowego i na podstawie jej wyników opracować informację zawierającą zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej uwzględniające w szczególności wpływ tej pracy na wzrok oraz układ mięśniowy i szkieletowy, czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego. Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

§ 6. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

§ 7. 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 wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

§ 8. Za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik.

§ 9. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 § 1 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

§ 10. Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Art. 67³². W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 67³³. § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 12 dni w roku kalendarzowym.

§ 2. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

§ 3. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴, art. 67²⁸ oraz art. 67³¹ § 3.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573) w art. 4 w ust. 5 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) zatrudnienia w formie pracy zdalnej.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2020 r. poz. 1409, 2023, 2369 i 2400) w art. 60a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy w formie pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.”.

Art. 4. 1. Warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶ § 1–4 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, mogą być stosowane nie dłużej niż do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. Wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67⁶ § 5–7 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, jest dopuszczalne nie dłużej niż do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 5. Umowy zawarte na podstawie art. 60a ust. 1 i art. 60aa ust. 1 ustawy zmienianej w art. 3, przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, są realizowane na podstawie dotychczasowych przepisów.

Art. 6. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, a w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania tego stanu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

ZA ZGODNOŚĆ POD WZGLĘDEM PRAWNYM, LEGISLACYJNYM

I REDAKCYJNYM

Iwona Ziendalska

Zastępca Dyrektora

Departamentu Prawnego

w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii

/podpisano elektronicznie/