

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel regulacji

Pandemia COVID-19 wpłynęła na wszystkie sfery życia społecznego, w tym także na sferę zawodową, a w związku z tym także na stosunki pracy. Obecnie z pracy zdalnej, wprowadzonej regulacją szczególną zawartą w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842, z późn. zm.), zwaną dalej „ustawą z dnia 2 marca 2020 r.”, chętnie korzystają pracodawcy i pracownicy. Taka forma wykonywania pracy w dobie pandemii COVID-19 jest istotna dla pracowników przede wszystkim ze względu na ograniczenie ryzyka zakażenia się wirusem SARS-CoV-2, a także ze względów rodzinnych (m.in. umożliwiając godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi w sytuacji, gdy dzieci oraz młodzież realizują zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, tj. zdalnie, w miejscu zamieszkania). Dla pracodawców praca zdalna wiąże się obecnie z ograniczeniem ryzyka nieobecności w pracy pracownika korzystającego ze zwolnienia lekarskiego, a także nieobecności w pracy z powodu kwarantanny, umożliwiając tym samym kontynuowanie prowadzonej działalności (bez zakłóceń lub minimalizując możliwe zakłócenia).

Skutkiem rozpowszechnienia pracy zdalnej oraz dostrzeżenia zalet takiej pracy przez obie strony stosunku pracy były także sygnały oraz postulaty napływające zarówno od pracowników, jak i od organizacji pracodawców, aby wprowadzić regulacje dotyczące pracy zdalnej jako rozwiązanie stałe, tj. w ramach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), zwanej dalej „Kodeksem pracy”. W związku z tym, że praca zdalna jako rozwiązanie przewidziane w Kodeksie pracy ma być rozwiązaniem do zastosowania w warunkach typowych, nie zaś jak obecnie – w warunkach nadzwyczajnych, w celu przeciwdziałania COVID-19, nie jest zasadne przeniesienie obecnych regulacji w tym zakresie, zawartych w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r., ale konieczne jest stworzenie nowych regulacji, które zabezpieczą interesy obu stron stosunku pracy. Odpowiednie ukształtowanie pracy zdalnej w Kodeksie pracy wymagało dyskusji i ustalenia rozwiązań prawnych, które będą akceptowane przez stronę społeczną (związki zawodowe i organizacje pracodawców). W tym celu przed rozpoczęciem procedury legislacyjnej wstępny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, zawierający propozycję uregulowania pracy zdalnej, został przekazany do Zespołu problemowego ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. Następnie dyskusja nad propozycjami przepisów regulujących pracę zdalną, zawartych w kolejnej roboczej wersji projektu, toczyła się na forum Zespołu negocyjacyjnego w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną.

Około półroczny dialog autonomiczny między reprezentowanymi w Zespole problemowym ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi oraz około 2 miesięczny dialog w Zespole negocjacyjnym w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną, nad zagadnieniami związanymi z uregulowaniem problematyki pracy zdalnej w Kodeksie pracy, nie zakończył się uzgodnieniem wszystkich zagadnień związanych z tą regulacją. Jednak stanowiska zaprezentowane przez partnerów społecznych zostały wykorzystane w dalszych pracach nad tą regulacją. Wynik dyskusji przeprowadzonej na forum obydwu Zespołów miał zatem wpływ na ostateczny kształt projektu ustawy.

II. Obecny stan prawny

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie zawierają uregulowań prawnych dotyczących pracy zdalnej. Jednak na mocy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. praca zdalna została wprowadzona do polskiego systemu prawa na czas epidemii COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19. Należy jednak podkreślić, że regulacja ta ma charakter doraźny, gdyż została przewidziana w związku z wystąpieniem sytuacji epidemicznej, i może być stosowana tylko przez ww. okres.

Zgodnie z definicją pracy zdalnej zawartą w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. – w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. Obecnie praca zdalna jest zatem formą wykonywania pracy o charakterze nadzwyczajnym, wprowadzaną na czas oznaczony, aby realizować określony cel o charakterze publicznym, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19, co ma odzwierciedlenie w regulujących ją przepisach ww. ustawy szczególnej. Praca zdalna jest obecnie świadczona wyłącznie na podstawie jednostronnego polecenia pracodawcy i tylko wtedy, gdy pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Praca w formie zdalnej może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności

w formie i z częstotliwością określoną w takim poleceniu. Zgodnie z tymi regulacjami pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Warto także dodać, iż obowiązujące przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość świadczenia pracy poza zakładem pracy w formie telepracy, jednak w sposób mniej elastyczny niż przywołana wyżej regulacja dotycząca pracy zdalnej. W konsekwencji w projekcie ustawy zaproponowano, aby nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej zastąpiły obowiązujące przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy (art. 1 pkt 1 i 2 projektu). Niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostały przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej. Projektodawca uznał bowiem za zasadne oparcie się na regulacjach, które mają już ugruntowaną praktykę w przypadku stosowania ich przy telepracy. Także partnerzy społeczni uznali obecne przepisy o telepracy za właściwą bazę do stworzenia nowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej. Dodatkowo należy mieć na względzie fakt, że przepisy Kodeksu pracy o telepracy wdrożyły do polskiego porządku prawnego Porozumienie Partnerów społecznych dotyczące telepracy, zawarte w dniu 10 czerwca 2005 r. przez przedstawicieli Konfederacji Pracodawców Polskich, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, Związku Rzemiosła Polskiego, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych, tj. organizacji pracodawców i związków zawodowych reprezentowanych w ówczesnej Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych (poprzedniczce obecnej Rady Dialogu Społecznego).

Niniejszy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wychodzi zatem naprzeciw oczekiwaniom zarówno pracowników, jak i pracodawców oraz wykorzystuje doświadczenia zdobyte przy stosowaniu rozwiązań prawnych dotyczących telepracy oraz pracy zdalnej.

III. Szczegółowy opis proponowanych zmian (art. 1 projektu)

1) Definicja pracy zdalnej (projektowany art. 67¹⁸)

Zgodnie z propozycją zawartą w projekcie ustawy pracą zdalną będzie praca 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.

Powyższe oznacza, iż praca będzie mogła być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy jako praca zdalna albo też tylko częściowo jako praca zdalna, np. 3 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy i 2 dni w miejscu zamieszkania pracownika. Przy czym miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie uzgodnione z pracodawcą (tj. zaakceptowane przez niego). Co do zasady będzie to miejsce zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce, na które

pracodawca wyraził zgodę. Ta część definicji ma kluczowe znaczenie dla odróżnienia pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny. Oznacza to, iż pracownik, który całość lub część swoich obowiązków służbowych wykonuje poza zakładem pracy, nie będzie pracownikiem wykonującym pracę zdalną, jeśli jego miejsce świadczenia pracy zostało wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem (w umowie o pracę) lub zostało wskazane doraźnie na mocy polecenia pracodawcy (np. polecenie pracownikowi podróży służbowej).

Zakres stosowania pracy zdalnej będzie szerszy aniżeli obowiązującej telepracy, przede wszystkim z uwagi na brak wymogu świadczenia pracy regularnie oraz brak konieczności przekazywania pracodawcy wyników pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Praca zdalna będzie mogła bowiem być wykonywana z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, co oznacza nie tylko środki komunikacji elektronicznej, ale także np. telefon, fax, komunikatory internetowe, a nawet bez użycia takich środków (np. analiza dokumentów).

Obowiązująca przesłanka regularności wykonywania pracy w formie telepracy, z uwagi na jej nieostrość, budziła wiele wątpliwości interpretacyjnych. Powstawały pytania, czy owa regularność polega na świadczeniu telepracy w niektóre dni tygodnia lub niektóre tygodnie, przeplatane pracą w zakładzie pracy, czy też może być wykonywana codziennie np. jako część czasu pracy pracownika. Ponadto, jak pokazała praktyka, wymóg regularności stanowił istotne ograniczenie dla upowszechnienia się tej formy wykonywania pracy i jej użyteczności, przez eliminację możliwości wykonywania telepracy w sposób nieregularny. Skutkiem tego było wykształcenie się nieuregulowanej prawnie, choć funkcjonującej z powodzeniem w praktyce, tzw. pracy incydentalnej (home office) polegającej na świadczeniu przez pracownika pracy poza zakładem pracy (telepracy) w sposób okazjonalny.

Z uwagi na powyższe, projektodawca zdecydował się zrezygnować z tej przesłanki w proponowanej definicji pracy zdalnej, tym samym uelastyczniając możliwość stosowania takiej formy pracy. Jednocześnie w odpowiedzi na postulaty zgłaszane na każdym etapie dyskusji z partnerami społecznymi przez organizacje pracodawców, projektodawca zdecydował się także uregulować wprost w Kodeksie pracy pracę okazjonalną. Celem tej regulacji jest zapewnienie możliwości dalszego funkcjonowania tzw. home office, które od dnia wejścia w życie ustawy będzie jednak musiało spełniać kryteria określone Kodeksem pracy dla pracy okazjonalnej.

Warte jest także podkreślenia, iż miejsce wykonywania pracy zdalnej, niezależnie od tego czy będzie to miejsce zamieszkania pracownika, czy też inne miejsce wybrane przez pracownika i zaakceptowane przez pracodawcę, zawsze będzie przedmiotem wzajemnego ustalenia pomiędzy stronami stosunku pracy. Oznacza to, iż ani pracodawca ani pracownik nie będzie mógł narzucić drugiej stronie miejsca wykonywania pracy zdalnej. Nie wyklucza to także sytuacji, w której strony uzgodnią, iż praca zdalna będzie wykonywana w różnych

miejscach, o których każdorazowo pracownik będzie informował pracodawcę. Przepis natomiast nie dopuszcza całkowitej swobody wyboru miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika (tj. bez uzgodnienia tego miejsca z pracodawcą).

2) Wykonywanie pracy zdalnej (projektowany art. 67¹⁹)

Zgodnie z projektem ustawy wykonywanie pracy zdalnej, tak jak obecnie wykonywanie telepracy, będzie wymagało co do zasady uzgodnienia między stronami stosunku pracy. Takie uzgodnienie będzie mogło nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia.

Uzgodnienie dotyczące zmiany formy pracy z typowej na pracę zdalną będzie mogło być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej. Warto zaznaczyć, iż przepis ten ustanawia wyjątek od regulacji zawartej w art. 29 § 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którą zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. W przypadku uzgodnienia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia ma bowiem miejsce modyfikacja istotnego składnika umowy o pracę, jakim jest miejsce wykonywania pracy.

W praktyce zakres takiego uzgodnienia powinien obejmować sam fakt wykonywania pracy zdalnej, ustalenie czy będzie to praca zdalna częściowa czy też całkowita, jak również miejsce świadczenia takiej pracy zdalnej. Nie wyklucza to możliwości uzgodnienia także innych istotnych dla stron stosunku pracy elementów pracy zdalnej, o ile nie będą one sprzeczne z przepisami Kodeksu pracy.

Odmienne niż w przypadku telepracy wykonywanie pracy zdalnej będzie także możliwe – podobnie jak przy obowiązującej pracy zdalnej – na polecenie pracodawcy. Dopuszczalność wydania takiego polecenia zaistnieje jednak tylko w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego (np. stanu klęski żywiołowej), 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 (np. z uwagi na pożar, zalanie zakładu pracy), o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie będzie czasowo możliwe.

Należy zatem podkreślić, iż polecenie wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę będzie mogło zostać wydane wyłącznie z przyczyn obiektywnych (losowych) i niezależnych od pracodawcy oraz wyłącznie na określony czas.

Jednak, aby możliwe było w ogóle polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę, pracownik będzie musiał złożyć uprzednio – w postaci papierowej lub elektronicznej – oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy. Oznacza to, iż wydanie przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej, oprócz spełnienia ustawowych przesłanek, będzie wymagało w pierwszej kolejności uzyskania od pracownika informacji, czy posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Dopiero oświadczenie pracownika w tym przedmiocie umożliwi pracodawcy wydanie takiego polecenia. Przy czym należy zaznaczyć, iż to pracownik dokonuje oceny swoich warunków lokalowych i technicznych co oznacza, iż pracodawca nie będzie mógł ich weryfikować ani podważać.

Zatem, gdy pracownik nie złoży oświadczenia o posiadaniu ww. warunków, pracodawca nie będzie miał podstaw prawnych do wydania tego polecenia. Warto zaznaczyć, iż podobną procedurę przewidują również obowiązujące przepisy regulujące pracę zdalną zawarte w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. Zgodnie z art. 3 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy – wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W praktyce oznacza to więc obowiązek pracodawcy uzyskania – przed wydaniem polecenia pracy zdalnej – informacji, czy pracownik posiada ww. umiejętności i możliwości. Podobnie jak zostało to unormowane w powołanej wyżej ustawie, projekt przewiduje możliwość cofnięcia w każdym czasie polecenia wykonywania pracy zdalnej (np. jeśli pracodawca uzna, iż ustąpiła już przyczyna dla której wydano takie polecenie); wówczas pracownik wykonujący pracę zdalną powróci do wykonywania pracy na dotychczasowych zasadach i w dotychczasowym miejscu.

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia oraz pracowników wymienionych w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy, tj.:

- 1) pracowników-rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu (zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329));
- 2) pracowników-rodziców 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;
- 3) pracowników-rodziców dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 910, z późn. zm.).

Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku tych pracowników tylko, gdy jego uwzględnienie nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy

wykonywanej przez pracownika, zaś o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku będzie zobligowany poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 5 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

Warto zaznaczyć, iż przyjęcie w powyższej regulacji wieku dziecka pracownika do lat 4 ma na celu zapewnienie spójności z rozwiązaniami już przyjętymi w art. 148 pkt 3 i art. 178 § 2 Kodeksu pracy, a także wpisuje się w stałą tendencję do projektowania przepisów prawa pracy w kierunku ułatwiającym pracownikom łączenie obowiązków rodzicielskich z zawodowymi. Dodatkowo, ze względu na to, że przepisy te dotyczą pracowników – rodziców dzieci niepełnosprawnych, przepisy te będą stosowane także do pracowników po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia (tak jak to jest w przypadku uprawnień, o których mowa w art. 142¹ Kodeksu pracy).

3) Zasady wykonywania pracy zdalnej (projektowany art. 67²⁰)

Zgodnie z projektowanym przepisem zasady wykonywania pracy zdalnej, podobnie jak warunki stosowania telepracy, będą określone w:

- a) porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi – wszystkimi, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – z reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych),
- b) regulaminie – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku – po konsultacji z przedstawicielami pracowników).

Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także wtedy, gdy nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin, o których mowa powyżej. Wówczas zasady wykonywania pracy zdalnej będzie określać polecenie pracodawcy lub porozumienie zawarte z pracownikiem.

Odmienne niżeli w przypadku regulacji dotyczącej telepracy proponowany przepis określi także minimalną treść porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami związkowymi), regulaminu, porozumienia z pracownikiem lub polecenia pracy zdalnej. Będą one określać w szczególności:

- 1) grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną (dotyczyć to będzie tylko porozumienia z zakładową organizacją związkową lub regulaminu);
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
- 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 montażu, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy.

4) Obowiązek informacyjny pracodawcy (projektowany art. 67²¹)

W zakresie obowiązków informacyjnych pracodawcy projekt przewiduje analogiczną regulację jak ta, która jest obecnie stosowana przy telepracy, określając zakres rozszerzenia informacji przekazywanej pracownikowi nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (w przypadku uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy zdalnej przez pracownika przy zawieraniu umowy o pracę), oraz treść informacji przekazywanej pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej (w przypadku zmiany formy wykonywania pracy na pracę zdalną w trakcie zatrudnienia).

5) Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (projektowany art. 67²²)

Projektowany przepis normuje możliwość efektywnego wycofania się każdej ze stron z wykonywania pracy zdalnej (w przypadku, gdy do uzgodnienia pracy zdalnej dojdzie w trakcie zatrudnienia) w terminie 3 miesiące od dnia podjęcia takiej pracy. Takie samo rozwiązanie funkcjonuje obecnie w przypadku wykonywania pracy w formie telepracy. W projektowanym przepisie zostało również doprecyzowane, iż po upływie ww. terminu przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron albo w trybie art. 42 § 1–3, a wniosek pracownika w tej sprawie nie jest już dla pracodawcy wiążący – ma on być uwzględniony przez pracodawcę tylko w miarę możliwości.

6) Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę (projektowany art. 67²³)

Podobnie jak w przypadku telepracy, również w przypadku pracy zdalnej zostanie określone, iż odmowa wyrażenia zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, tj. uzgodnienie między stronami umowy o pracę w trakcie zatrudnienia wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²² § 1 i 2, nie będą mogły stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

7) Obowiązki pracodawcy w przypadku pracy zdalnej (projektowany art. 67²⁴)

Zgodnie z propozycją zawartą w art. 67²⁴ pracodawca będzie zobowiązany do:

- 1) dostarczenia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, kosztów energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych. Ponadto, pracodawca będzie także zobowiązany pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (bądź w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem);
- 3) zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

W odróżnieniu od przepisów regulujących telepracę został wyraźnie wprowadzony obowiązek pokrycia określonych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika. Taka regulacja stanowi realizację postulatów ze strony związków zawodowych, aby obowiązek rekompensaty kosztów ponoszonych przy pracy zdalnej został unormowany w ustawie, a także organizacji pracodawców, by ustawa precyzyjnie określiła te koszty. Organizacje pracodawców, podobnie jak związki zawodowe, również dostrzegły konieczność ustawowego uwzględnienia zwrotu kosztów związanych z eksploatacją materiałów i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Co do zasady to pracodawca będzie odpowiedzialny za zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Takie obowiązki, zgodnie z zasadami prawa pracy, należą bowiem do pracodawcy. Jednocześnie będzie także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem że prywatne narzędzia pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy.

Pracodawca i pracownik będą bowiem mieli prawo zawrzeć porozumienie, które określi indywidualne zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną prywatnych materiałów i narzędzi pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w tym porozumieniu.

Dodatkowo – zgodnie z postulatami organizacji pracodawców – w projekcie ustawy zaproponowano przepis, zgodnie z którym obowiązek pokrycia przez pracodawcę kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz obowiązek wypłaty ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. W

Kodeksie pracy zostaną określone przesłanki ustalania wysokości takiego ekwiwalentu lub ryczału.

Zatem ogólne zasady wykonywania pracy zdalnej, w tym ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału, będą regulowane na poziomie zakładowym (w porozumieniu). Natomiast szczegółowe uzgodnienia w tym zakresie będą mogły być zawarte także w porozumieniu z pracownikiem, o ile taka będzie wola stron.

8) Wyłączenie opodatkowania kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej (projektowany art. 67²⁵).

Proponowany przepis art. 67²⁵ przewiduje regulację, zgodnie z którą dostarczenie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, nie będzie stanowić 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.).

Zgodnie z opinią Ministerstwa Finansów uzyskaną w trakcie roboczych konsultacji, obowiązujące zasady opodatkowania podatkiem dochodowym kosztów związanych z pracą zdalną powinny zostać utrzymane w odniesieniu do projektowanych regulacji, w tym również w zakresie, w jakim na podstawie porozumienia zawartego z pracownikiem pracodawca zwraca np. koszty energii elektrycznej czy dostępu do Internetu. Są to bowiem – w opinii Ministerstwa Finansów – koszty bezpośrednio związane z „eksploatacją” sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy zdalnej.

Jednak, aby kwestia skutków podatkowych nie budziła w przyszłości wątpliwości interpretacyjnych, celowe jest wyraźne uregulowanie tej kwestii w projektowanych przepisach.

9) Określanie zasad ochrony danych przez pracodawcę (projektowany art. 67²⁶)

W projekcie ustawy została zawarta analogiczna regulacja, jaka obowiązuje obecnie w przypadku telepracy. Pracodawca będzie zatem zobowiązany określić zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, przeprowadzić – w miarę potrzeb – instruktaż i szkolenie, natomiast pracownik będzie obowiązany potwierdzić w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z tymi zasadami oraz będzie obowiązany do ich przestrzegania.

10) Przekazanie informacji umożliwiającej porozumiewanie się na odległość (projektowany art. 67²⁷)

Na podstawie proponowanego przepisu pracownik oraz pracodawca (choć w praktyce będzie to głównie przełożony) będą zobowiązani do wzajemnego przekazania informacji niezbędnych do wzajemnego porozumiewania się w trakcie świadczenia pracy zdalnej. Analogiczna regulacja znajduje się w przepisach dotyczących telepracy.

11) Kontrola w miejscu świadczenia pracy zdalnej (projektowany art. 67²⁸)

W proponowanym przepisie została przyjęta podobna regulacja, jaka obecnie obowiązuje w przypadku telepracy, zapewniająca pracodawcy prawo kontrolowania pracownika wykonującego pracę zdalną w miejscu jej wykonywania. W odróżnieniu jednak od telepracy, szczegółowa regulacja dotycząca takiej kontroli, jak również kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy będzie określona w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (a w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem).

W przypadku kontroli pracodawca – podobnie jak obecnie przy stosowaniu telepracy – będzie zobowiązany dostosować sposób jej przeprowadzania do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie będzie mogło także naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

12) Zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną (projektowany art. 67²⁹)

Propozycja zawarta w tym artykule normuje zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną, jak również pracownika, który odmówił wykonywania pracy zdalnej – sformułowany w podobny sposób jak w przypadku zakazu dyskryminacji telepracownika, jednakże z uwzględnieniem odrębności związanych z wykonywaniem pracy przez pracownika poza zakładem pracy (np. obiektywna niemożność korzystania z tzw. owocowych piątków, czy innych bonusów).

13) Prawa pracownika wykonującego pracę zdalną (projektowany art. 67³⁰)

Dokładnie tak samo jak w przypadku telepracownika, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną został zagwarantowany dostęp do zakładu pracy oraz kontakt z innymi pracownikami – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników. Regulacja ta ma istotne znaczenie dla zapobiegania poczucia alienacji przez pracownika wykonującego pracę zdalną, a także umożliwia mu wstęp na teren zakładu pracy w celu załatwienia niezbędnych spraw związanych ze stosunkiem pracy, na co szczególną uwagę zwracają związki zawodowe.

14) Bezpieczeństwo i higiena pracy (bhp) (projektowany art. 67³¹)

Praca zdalna musi się odbywać w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Pracodawca bowiem zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej jak i Kodeksu pracy jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Obowiązek ten należy stosować odpowiednio do zmienionych okoliczności związanych z wykonywaniem pracy w formie zdalnej (tj. poza zakładem pracy, a więc np. w miejscu zamieszkania pracownika, na które pracodawca nie może władczo oddziaływać).

W miejscu wykonywania pracy zdalnej, często nawet w pobliżu stanowiska pracy, przebywać mogą inni domownicy, w tym dzieci, wykonujący powszednie czynności domowe czy zwierzęta domowe – na co pracodawca nie ma żadnego wpływu a co wpływa zarówno na efektywność pracy, jak i bezpieczeństwo pracy. Ze względu na specyfikę pracy zdalnej szczególne znaczenie ma więc współdziałanie pracowników i pracodawców.

Należy mieć na uwadze fakt, że w związku z wykonywaniem pracy zdalnej (np. w miejscu zamieszkania pracownika) pracodawca nie ma wpływu na wiele czynników środowiska pracy ze względu np. na brak możliwości nadzoru, brak wpływu na warunki lokalowe lub prawo pracownika do ochrony prywatności w miejscu zamieszkania.

Z tego też powodu pracodawca w zakresie bhp powinien być zwolniony z:

- obowiązku określonego w art. 212 pkt 1 i 4 Kodeksu pracy (dotyczącego organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem),
- obowiązków określonych w rozdziale III działu X Kodeksu pracy (dotyczącego obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy),
- obowiązku określonego w art. 233 Kodeksu pracy (dotyczącego zapewnienia odpowiednich urządzeń sanitarnych i środków higieny osobistej).

Należy także uwzględnić fakt, że nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany w formie pracy zdalnej. W miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez pracownika nie będzie możliwe powierzenie pracownikowi wykonywania prac:

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

Tam, gdzie przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę szczególne obowiązki dotyczące np. instalacji wentylacyjnej, szczególnego reżimu sanitarnego, wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej nie będzie więc możliwe. Należy podkreślić, że pracodawca

w przypadku świadczenia przez pracownika pracy zdalnej jest zwolniony tylko z części obowiązków wynikających z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest sporządzanie oceny ryzyka zawodowego. Oznacza to, że pracodawca, sam lub z pomocą ekspertów, musi zidentyfikować zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, uwzględniając m.in. czynniki mechaniczne, fizyczne, chemiczne, biologiczne, występujące lub mogące wystąpić w związku z wykonywaniem pracy. Obowiązek ten będzie spoczywał na pracodawcy także w stosunku do stanowisk pracy zdalnej. Na podstawie takiej oceny pracodawca będzie zobowiązany ustalić zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca będzie sporządzał stosowną informację i zapoznawał z nią pracownika. Na podstawie takiej informacji pracownik będzie mógł zorientować się, czy będzie w stanie spełnić wymagania niezbędne do wykonywania pracy zdalnej zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej, pracownik będzie potwierdzał w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę informacją.

Pracodawca będzie mógł sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

Ocena ryzyka zawodowego powinna być udokumentowana. Może być wykonana dowolną metodą – wytyczne w tym zakresie zostały opisane m.in. na stronach internetowych Państwowej Inspekcji Pracy oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Pracodawca informuje pracowników o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, jak również o sposobach ochrony przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. Podstawowe zagrożenia związane z pracą zdalną (zwłaszcza na stanowiskach administracyjno-biurowych) mogą być związane z pracą w wymuszonej pozycji ciała, co wiąże się m.in. z zaburzeniami układu mięśniowego i szkieletowego.

Cały proces pracy zdalnej musi się zatem opierać nie tylko na bliskiej współpracy pracownika i pracodawcy, ale także na wzajemnym profesjonalizmie i zaufaniu. Brak świadomości pracownika na temat wpływu wykonywanej przez niego pracy na jego zdrowie lub brak samozobowiązania się pracownika do przestrzegania zasad bhp w trakcie wykonywania pracy zdalnej może skutkować pojawieniem się u pracownika chorób zawodowych lub innych dolegliwości zdrowotnych.

Z powyższych powodów proponuje się w projektowanych przepisach, żeby obowiązek właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, spoczywał na pracowniku. Przygotowanie miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej może wymagać podjęcia różnych czynności dostosowawczych, np. konieczność przemeblowania pomieszczenia w celu uzyskania lepszego dostępu do naturalnego oświetlenia. Obowiązek pracodawcy w tym

przypadku będzie sprowadzał się więc do przygotowania pracownika do tego, jak powinno wyglądać optymalne (zdrowe i bezpieczne) stanowisko pracy. Należy mieć na uwadze fakt, że pracownicy podlegają szkoleniom wstępnym i okresowym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca zapewnia swoim pracownikom szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (zawsze przed dopuszczeniem do pracy oraz okresowo w zależności od charakteru wykonywanej pracy), a także sam podlega szkoleniu w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków.

Równocześnie, w związku z faktem, że praca zdalna będzie mogła być świadczona przez dłuższy czas poza siedzibą pracodawcy, proponuje się wyłączenie stosowania przepisu art. 237³ § 2² Kodeksu pracy. Oznacza to, że szkolenie okresowe pracownika będzie wymagane także w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, 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.

Tylko bowiem świadomy zagrożeń, a więc przeszkolony i poinformowany pracownik może podjąć odpowiedzialną decyzję, że jest gotowy do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej oraz wykonywać ją świadomie w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, gdy dojdzie do wypadku, zespół powypadkowy, powołany przez pracodawcę, ma obowiązek ustalić jego okoliczności i przyczyny, sporządzić protokół z takiego zdarzenia i przechowywać go przez 10 lat oraz podjąć środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości. Ponadto pracodawca ma obowiązek niezwłocznie zgłosić okręgowemu inspektorowi pracy i prokuratorowi każdy wypadek ze skutkiem śmiertelnym lub ciężkim oraz wypadek zbiorowy. Musi też prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

Przepisy dotyczące wypadku przy pracy będą stosowane odpowiednio także do pracy zdalnej. Odpowiednie stosowanie oznacza, że pracodawca będzie musiał uwzględnić fakt, że praca zdalna będzie wykonywana poza siedzibą pracodawcy, często w miejscu zamieszkania pracownika, a więc poza miejscem, nad którym sprawuje on władztwo. W projektowanych przepisach proponuje się, aby zgłoszenie wypadku było równoznaczne z wyrażeniem zgody na dokonanie oględzin miejsca wypadku, z zastrzeżeniem konieczności uzgodnienia z pracownikiem terminu dokonania tych oględzin. Brak takiej zgody ograniczałby możliwość ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy. W przypadku gdy zespół powypadkowy uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości będzie mógł odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej. W takim przypadku zespół będzie zobowiązany do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zdalnej w oparciu o posiadane informacje (zawarte w zgłoszeniu) oraz własną wiedzę i doświadczenie zawodowe oraz pozyskaną dokumentację.

15) Możliwość przekazywania wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej (projektowany art. 67³²).

Projektowany przepis został wprowadzony na skutek postulatów organizacji pracodawców zgłaszających trudności w spełnieniu ustawowego wymogu zachowania pisemnej formy wniosków przewidzianych w Kodeksie pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną. Proponowane rozwiązanie umożliwi zatem takiemu pracownikowi składanie wszystkich wniosków, dla których przepisy Kodeksu pracy przewidują formę pisemną, w postaci papierowej lub elektronicznej. Dotyczyć to będzie przykładowo wniosków dotyczących: czasu pracy (np. wniosek o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracownika), uprawnień rodzicielskich (np. wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego), czy też udzielenia urlopu bezpłatnego.

Należy także wyjaśnić, że stosowana w przepisach Kodeksu pracy obok postaci papierowej postać elektroniczna jest w rzeczywistości formą dokumentową, o której mowa w art. 77² ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny. W myśl tego przepisu do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem natomiast jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 77³ Kodeksu cywilnego). Z zachowaniem tej formy mamy zatem do czynienia, np. w przypadku złożenia oświadczenia woli w wiadomości mailowej zakończonej wpisem imienia i nazwiska składającego to oświadczenie lub danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość.

Taka postać uzgadniania kwestii z zakresu prawa pracy, obok alternatywnej postaci papierowej, wydaje się spełniać potrzeby obu stron stosunku pracy.

Powyższe nie będzie natomiast dotyczyć wydania polecenia pracy zdalnej, które podobnie jak inne polecenia przełożonego z mocy art. 100 § 1 Kodeksu pracy nie mają określonej formy. Oznacza to, iż mogą one zostać wydane w dowolnej formie (a także postaci), w tym także ustnie. Nie ma jednak żadnych przeszkód prawnych, aby pracodawca – dla celów dowodowych – zdecydował się na wydanie polecenia w postaci papierowej lub elektronicznej. Podobnie w przypadku wniosków składanych przez pracownika dla których przepisy Kodeksu pracy nie przewidują żadnej postaci, np. udzielanie urlopu wypoczynkowego.

16) Okazjonalna praca zdalna (projektowany art. 67³³).

Wskutek licznych postulatów ze strony organizacji pracodawców w projekcie znalazła się regulacja dotycząca okazjonalnej pracy zdalnej. Należy podkreślić, iż jest to forma pracy zdalnej wykonywanej częściowo, która z uwagi na swój szczególny charakter (tj. incydentalność jej wykonywania, fakt jej wykonywania wyłącznie ze względu na potrzeby pracownika) została unormowana w sposób odmienny.

Z inicjatywą wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik (wymagany bowiem będzie wniosek pracownika), zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 12 dni w roku kalendarzowym. Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika o wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej.

Przyjęta konstrukcja przepisu wskazuje zatem, iż taka praca zdalna znajdzie zastosowania w okolicznościach incydentalnych i szczególnych, uzasadnionych interesem (potrzebą) pracownika. Przykładem wykorzystania instytucji okazjonalnej pracy zdalnej może być konieczność opieki nad potrzebującym doraźnego wsparcia członkiem rodziny, czy też potrzeba wyjazdu do innej miejscowości (poza stałe miejsce wykonywania pracy) w celu załatwienia spraw osobistych – które będą jednocześnie umożliwiać pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej.

Niezależnie od specyfiki okazjonalnej pracy zdalnej, na pracodawcy nadal będzie spoczywał obowiązek zapewnienia pracownikowi w jej trakcie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, analogicznie do pozostałych przypadków pracy zdalnej.

Z uwagi więc na incydentalność takiej pracy, leżącej wyłącznie po stronie pracownika interes w jej wykonywaniu oraz niewielkie koszty ponoszone przez pracownika w związku z wykonywaniem takiej pracy (ze względu na krótki okres jej wykonywania), proponuje się wyłączenie stosowania do okazjonalnej pracy zdalnej proponowanych przepisów art. 67¹⁹–67²⁴, art. 67²⁸ oraz art. 67³¹ § 3. Zastosowanie tych regulacji byłoby w takim przypadku nieuzasadnione. Wyłączone przepisy dotyczą:

- ustalenia zasad wykonywania takiej pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie,
- przekazania przez pracodawcę dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracownika,
- możliwości efektywnego wycofania się przez każdą ze stron z wykonywania pracy zdalnej w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia takiej pracy,
- obowiązku pracodawcy dostarczenia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia wymienionych w projekcie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, a także zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy,
- przeprowadzania przez pracodawcę kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracownika,
- wyłączenia obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, niezależnie od rodzaju przeważającej działalności pracodawcy.

IV. Przepisy zmieniające inne ustawy.

Art. 2 projektu

Proponuje się zmianę w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573), polegającą na zastąpieniu w art. 4 w ust. 5 pkt 2 sformułowania „zatrudnienia w formie telepracy” brzmieniem: „zatrudnienia w formie pracy zdalnej”, z uwagi na uchylenie w Kodeksie pracy przepisów (rozdziału) dotyczących telepracy. Z przepisu tego w obecnym brzmieniu wynika, że zaliczenie osoby do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej w przypadkach m. in. zatrudnienia w formie telepracy. Celowe jest, by po uchyleniu przepisów Kodeksu pracy dotyczących telepracy regulacja ta dotyczyła pracownika wykonującego pracę zdalną.

Art. 3 projektu

Proponuje się także zmianę w art. 60a ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2020 r. poz. 1409, z późn. zm.). Zgodnie z ww. przepisem starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67⁵ Kodeksu 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.

Z uwagi na uchylenie w Kodeksie pracy rozdziału dotyczącego telepracy konieczne jest zastąpienie obowiązującego odesłania do „pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, sformułowaniem „pracy w formie pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”.

V. Przepisy przejściowe (art. 4 i 5 projektu).

Art. 4 projektu

W projekcie ustawy przewidziano przepis przejściowy, mający na celu umożliwienie wykonywania pracy w formie telepracy po uchyleniu przepisów, będących podstawą prawną dla wykonywania pracy w tej formie, przez określony czas, który będzie niezbędny do podjęcia decyzji o przekształceniu dotychczasowej formy wykonywania pracy jako telepracy na pracę zdalną lub o powrocie pracownika do pracy w warunkach typowych. Zgodnie

z projektowanym przepisem warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶ § 1–4 Kodeksu pracy, będą mogły być stosowane nie dłużej niż do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Również wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67⁶ § 5–7 Kodeksu pracy, będzie dopuszczalne nie dłużej niż do upływu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 5 projektu

Projekt ustawy zawiera przepis przejściowy dotyczący stosunków powstałych na gruncie art. 60a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przed jej nowelizacją (zawartą w art. 3 projektu). Zgodnie z proponowaną regulacją umowy zawarte na podstawie art. 60a ust. 1 i art. 60aa ust. 1 ustawy zmienianej w art. 3, przed dniem wejścia w życie nowych przepisów, , będą realizowane na podstawie dotychczasowych przepisów.

Dotyczyć to będzie umów zawartych przez starostę, na podstawie których przyznał on pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy 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. Dodatkowo, dotyczyć to będzie również umów na podstawie których starosta przyznał pracodawcy lub przedsiębiorcy ww. grant, za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej.

VI. Przepis końcowy (art. 6 projektu).

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła 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. Oznacza to, iż projektowane przepisy wejdą w życie dopiero z chwilą wyczerpania możliwości polecenia przez pracodawców wykonywania przez pracowników pracy zdalnej na podstawie art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. Należy przy tym wyjaśnić, że zgodnie z art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2020 r. poz. 1845, z późn. zm.) stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii ogłasza i odwołuje, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw administracji publicznej, na wniosek Głównego Inspektora Sanitarnego. Stan epidemii został wprowadzony na obszarze

Rzeczypospolitej Polskiej rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. poz. 491, z późn. zm.). Odwołanie stanu epidemii będzie wymagało wydania odpowiedniego rozporządzenia przez ministra właściwego do spraw zdrowia.

Należy wskazać, że nie ma możliwości podjęcia alternatywnych, w stosunku do projektowanej ustawy, środków umożliwiających osiągnięcie zamierzonego celu.

W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców, ponieważ wymienieni przedsiębiorcy także mogą być pracodawcami. Przewiduje się, iż projekt będzie miał pozytywny wpływ na wymienionych przedsiębiorców z uwagi na uelastycznienie możliwości świadczenia pracy poza zakładem pracy przez pracowników, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii. Może zaistnieć potrzeba dostosowania się przedsiębiorstw do nowych zasad związanych z wprowadzonymi regulacjami o pracy zdalnej w danym przedsiębiorstwie. W przypadku skorzystania przez pracowników z możliwości pracy zdalnej pracodawca może zostać zobowiązany do pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy zdalnej (koszty materiałów i narzędzi pracy, opłaty za zużyte media, koszty pomocy technicznej i szkoleń itp.). Z drugiej strony koszty te mogą zostać zrekomensowane poprzez oszczędności związane z tym, że pracownik wykonuje pracę zdalnie (zmniejszenie kosztów działalności, w tym kosztów wynajmu przestrzeni biurowej, kosztów zużycia mediów w biurze itp.).

Nie jest możliwe proporcjonalne ograniczanie obowiązków administracyjnych wobec mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców ponieważ takie ograniczenie wiązałoby się ze zmniejszeniem ochrony pracowników. Przyjęte w projektowanej ustawie rozwiązania prawne, nakładające określone obowiązki na pracodawców (np. obowiązek ustalenia zasad pracy zdalnej w porozumieniu lub regulaminie, obowiązek zwrotu pracownikowi kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej), mają na celu właściwe zabezpieczenie interesu pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, przede wszystkim przed przerzuceniem na pracownika kosztów wykonywania pracy zdalnej.

Projektowana ustawa nie dotyczy majątkowych praw i obowiązków przedsiębiorców lub praw i obowiązków przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej.

Projekt ustawy nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii,

dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów, projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień i konsultacji publicznych.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.