



Praca zdalna aktualnie  
oraz w projekcie  
nowelizacji KP

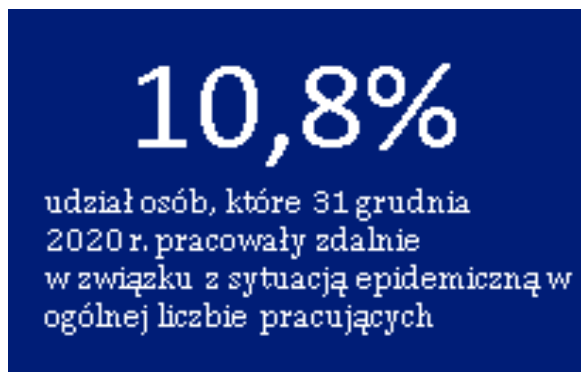
*Pandemia COVID-19 wpłynęła na wszystkie sfery życia społecznego, w tym także na sferę zawodową, a w związku z tym także na stosunki pracy. Obecnie z pracy zdalnej, wprowadzonej regulacją szczególną zawartą w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, 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).*

*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.*

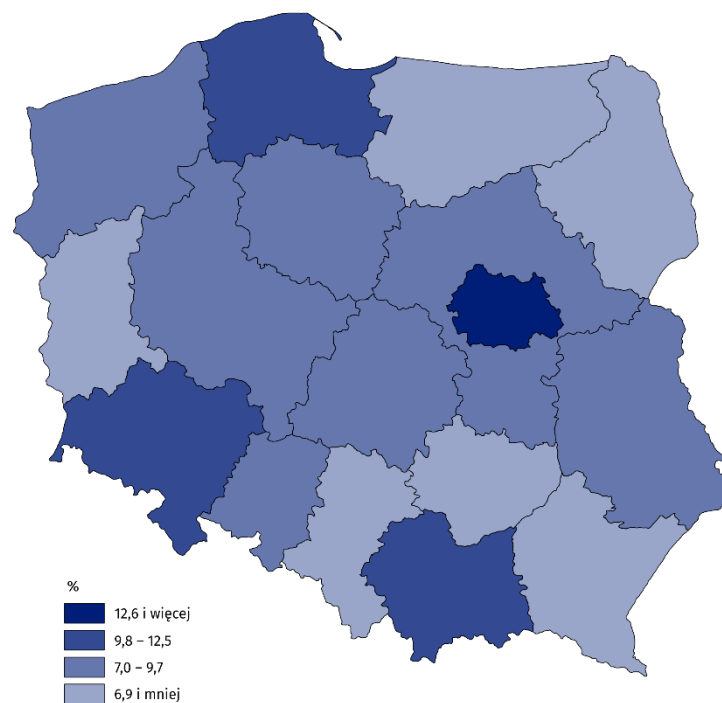
*Poniżej dane opracowane przez GUS obrazujące skalę zastosowywania pracy zdalnej w Polsce w okresie do IV kwartału 2020 r.*



#### **Struktura pracujących według wielkości jednostek w IV kwartalu 2020 r.**

Praca zdalna spowodowana sytuacją epidemiczną była wdrożona przez pracodawców w poszczególnych regionach w różnej skali.

## Udział pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną pracowali zdalnie według regionów (NUTS 2016) w IV kwartale 2020 r.



Stan na koniec kwartału

W stopniu znacząco wyższym niż średnio w Polsce przejście na pracę zdalną miało miejsce w regionie warszawskim stołecznym. Co 4 pracujący wykonywał tam pracę zdalnie w następstwie zaistniałej sytuacji epidemicznej. Wśród pozostałych regionów zastosowanie omawianej formy pracy w realiach zagrożenia epidemicznego w najmniejszym stopniu miało miejsce w regionie świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim, gdzie pracę zdalną z powodu zagrożenia COVID-19 wykonywał odpowiednio 4,5% i 5,4% pracujących.

Wykonywanie pracy zdalnej w IV kwartale 2020 r. było zróżnicowane w zależności od rodzaju działalności. Na przykład w sekcji obejmującej przetwórstwo przemysłowe praca zdalna była wykonywana przez 3,0% pracujących. W usługach skala zjawiska była niemal 5-krotnie większa, przy czym wykorzystanie omawianej formy pracy było warunkowane specyfiką usług. Na przykład w sekcji informacja i komunikacja tą formą pracy z powodu pojawienia się choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2 zostało objętych nieco ponad 60% pracujących. Niemal co 3 pracujący w sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna pracował zdalnie. Tę formę pracy w znaczącym stopniu stosowano także w sekcjach działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz edukacja – zdalnie pracę wykonywał niemal co 4 pracujący. W pozostałych sekcjach przejście na pracę zdalną dotyczyło mniej niż 18% pracujących.

*„Źródło danych GUS”*

**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.**

**Poniżej przedstawimy porównanie obowiązujących aktualnie form pracy „na odległość”**

FORMA	PODSTAWA PRAWNA	SPOSÓB WYKONYWANIA OBOWIĄZKÓW	WYPADKI PRZY PRACY	BHP	SPOSÓB PONOSZENIA KOSZTÓW	KONIECZNA DOKUMENTACJA	OBOWIĄZKI PRACODAWCY
TELEPRACA –	Art. 67 (5 – 17) kodeksu pracy.	Stały na czas określony w Umowie o pracę lub porozumieniu z pracownikiem (zależnie od momentu ustalenia telepracy).  Kontrola przez pracodawcę zgodnie z ustaleniami.	Ustawodawca nakłada na pracodawcę takie same obowiązki zarówno w przypadku, gdy do wypadku przy pracy doszło w zakładzie pracy, jak i poza nim.	Uregulowane w KP. Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem: 1) obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń	Pracodawca ponosi koszty (patrz: kolumna 8)	Porozumienie/Regulamin oraz umowa/porozumienie z pracownikiem (art. 67.6 KP oraz art. 67.7 KP).	Pracodawca jest obowiązany: 1) dostarczyć telepracownikowi i sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego, 2) ubezpieczyć sprzęt, 3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu, 4) zapewnić telepracownikowi i pomoc

				pracy, określonego w art. 212 pkt 4; 2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu; 3) obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, określonego w art. 233.			techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu - chyba że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej
<b>PRACA ZDALNA</b>	<b>Art. 3 ustawy o COVID:</b> W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem	Na polecenie pracodawcy w sposób stały na czas obowiązywania zagrożenia epidemicznego i do czasu odwołania polecenia przez pracodawcę. Nie jest konieczna zgoda pracownika w tym zakresie. <b>Praca zdalna nie zmienia organizacji czasu pracy</b>	Kwestia ta nie jest uregulowana w przepisach ustawy o COVID, ale jeśli dojdzie do wypadku przy pracy, o ile zdarzenie to pozostawało w związku z pracą, a nie w związku z wykonywaniem	Wykonywanie pracy zdalnej nie zwalnia także z przestrzegania przepisów bhp, w tym także dotyczących stanowiska pracy, które powinno być ergonomiczne.	Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia pracodawca.	Regulamin Pracy zdalnej (zalecany). Polecenie pracy zdalnej (art. 3 ust. 1 ustawy o COVID).	Patrz kolumny 1 – 7.

	<p>jej stałego wykonywania (praca zdalna). Praca zdalna wprowadzona w art. 3 ustawy o COVID, nie stanowi telepracy w rozumieniu przepisów art. 675–6717 KP. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w swoich wyjaśnieniach zawartych na stronie www przyjęło, że „praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca. Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego</p>	<p>obowiązującej danego pracownika, nie zmienia ani systemów czasu pracy, ani rozkładu czasu pracy obowiązującego poszczególne grupy zawodowe. Praca zdalna nie wpływa także na wymiar godzinowy świadczenia pracy.</p> <p>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.</p>	<p>m czynności domowych, to Pracodawca, powinien zachować się tak jakby to był wypadek przy pracy i w zaleceniach BHP (Załącznik do Regulaminu Pracy zdalnej) przewidzieć procedurę dotyczącą ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.</p>				
--	---	--	--	--	--	--	--



	<p>wykonywania na polecenie pracodawcy – w rozumieniu ustawy o COVID. Komentowany przepis utraci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy, a więc z dniem 5.9.2020 r.</p>						
<p><b>HOME OFFICE</b></p>	<p>Brak regulacji ustawowych. Zasady regulują strony stosunku pracy.</p>	<p><b>Sporadycznie</b>, wg. reguł ustalonych w Regulacjach wewnątrzzakładowych. Home office, rozumiane jako <b>wykonywanie pracy poza zakładem pracy w sposób okazjonalny</b>. Wymaga zgodnej woli obu stron stosunku pracy. Kontrola przez pracodawcę zgodnie z ustaleniami.</p>	<p>Wg. ogólnych reguł dotyczących wypadów przy pracy.</p>	<p>Ogólne reguły BHP, z uwagami tak jak przy specyfice pracy zdalnej.</p>	<p>Wg. indywidualnych ustaleń stron stosunku pracy.</p>	<p>Regulamin home office i porozumienie z pracownikiem. <b>Mogą być konieczne zmiany do Regulaminu pracy w zakresie systemów i rozkładów czasu pracy (o ile konieczne).</b></p>	<p>Wg. indywidualnych ustaleń stron stosunku pracy.</p>

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.

## **1. DEFINICJA PRACY ZDALNEJ (PROJEKTOWANY ART. 67<sup>18</sup>)**

**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, że:

- 1) praca będzie mogła być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy jako praca zdalna;
- 2) albo też tylko częściowo jako praca zdalna, np. 3 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy i 2 dni w miejscu zamieszkania pracownika.

**Uwaga!**

**Przy czym miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie uzgodnione z pracodawcą (tj. zaakceptowane przez niego).**

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).

Zakres stosowania pracy zdalnej będzie też **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).

## **2. WYKONYWANIE PRACY ZDALNEJ (PROJEKTOWANY ART. 67<sup>19</sup>)**

**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.**

### **UWAGA!**

**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.**

Czyli:

- 1) 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,**

**a dopiero potem:**

- 1) 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.

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.

Projekt przewiduje możliwość cofnięcia w każdym czasie polecenia wykonywania pracy zdalnej (np. jeśli pracodawca uzna, iż ustała 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. 142<sup>1</sup> § 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.).

#### **UWAGA!**

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.

### **3. ZASADY WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ (PROJEKTOWANY ART. 67<sup>20</sup>)**

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

- 1) porozumieniu zawieranym 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),
- 2) 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. 67<sup>21</sup>)**

W zakresie obowiązków informacyjnych pracodawcy projekt przewiduje analogiczną regulację jak ta, która jest obecnie stosowana przy telepracy, określającą 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. 67<sup>22</sup>)**

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 miesięcy od dnia podjęcia takiej pracy. Takie samo rozwiązanie funkcjonuje obecnie w przypadku wykonywania pracy w formie telepracy.

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. 67<sup>23</sup>)

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. 67<sup>22</sup> § 1 i 2, nie będą mogły stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

## 7. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W PRZYPADKU PRACY ZDALNEJ (PROJEKTOWANY ART. 67<sup>24</sup>)

Zgodnie z propozycją zawartą w art. 67<sup>24</sup> 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 łączności 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.**

Jak widać został wyraźnie wprowadzony obowiązek pokrycia określonych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika. Co do zasady to pracodawca będzie odpowiedzialny za zapewnienie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. 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.

**UWAGA!**

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 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 ryczałtu.**

Zatem ogólne zasady wykonywania pracy zdalnej, w tym ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu, 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. 67<sup>25</sup>).**

Proponowany przepis art. 67<sup>25</sup> 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.).

#### **9. OKREŚLANIE ZASAD OCHRONY DANYCH PRZEZ PRACODAWCĘ (PROJEKTOWANY ART. 67<sup>26</sup>)**

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 UMOŻLIWIAJACEJ POROZUMIEWANIE SIĘ NA ODLEGŁOŚĆ (PROJEKTOWANY ART. 67<sup>27</sup>)**



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. 67<sup>28</sup>)**

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. 67<sup>29</sup>)**

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 piątek, czy innych bonusów).

#### **13. PRAWA PRACOWNIKA WYKONUJĄCEGO PRACĘ ZDALNĄ (PROJEKTOWANY ART. 67<sup>30</sup>)**

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.

#### **14. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP) (PROJEKTOWANY ART. 67<sup>31</sup>)**

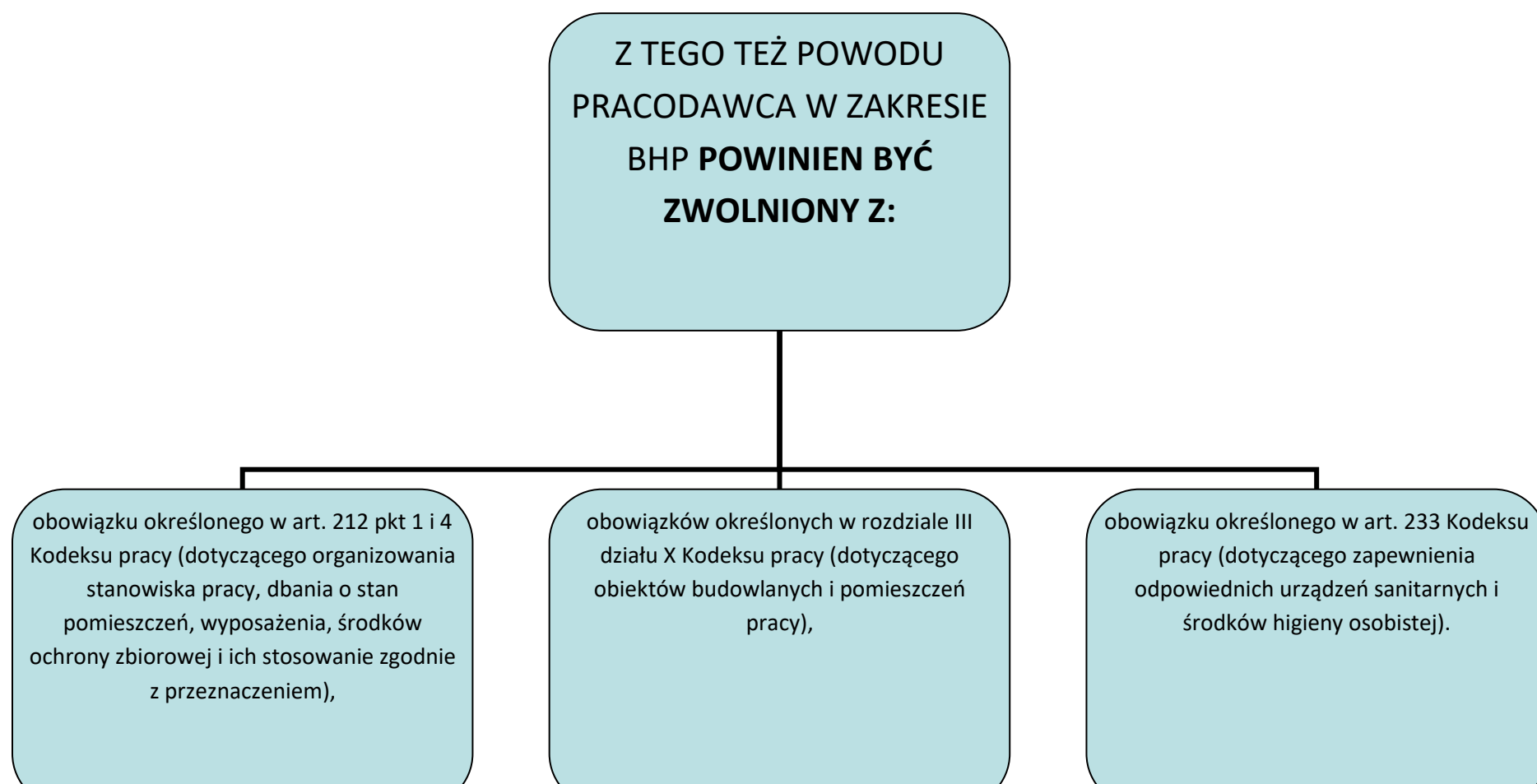
Praca zdalna musi się odbywać w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Obowiązek ten należy stosować

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.**



**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:**

- 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.

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.

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. 237<sup>3</sup> § 2<sup>2</sup> 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.

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. 67<sup>32</sup>).

Proponowane rozwiązanie umożliwi 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. 77<sup>2</sup> 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. 77<sup>3</sup> 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.

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. 67<sup>33</sup>).**

**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 miejscem 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, leżący 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. 67<sup>19</sup>–67<sup>24</sup>, art. 67<sup>28</sup> oraz art. 67<sup>31</sup> § 3. Zastosowanie tych regulacji byłoby w takim przypadku nieuzasadnione.

Wyłączone przepisy dotyczą:

- 1) ustalenia zasad wykonywania takiej pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie,
- 2) przekazania przez pracodawcę dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracownika,
- 3) możliwości efektywnego wycofania się przez każdą ze stron z wykonywania pracy zdalnej w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia takiej pracy,

- 4) 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,
- 5) przeprowadzania przez pracodawcę kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracownika,
- 6) wyłączenia obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, niezależnie od rodzaju przeważającej działalności pracodawcy.

### ***I. Przepisy zmieniające inne ustawy.***

#### **1) 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.

#### **2) 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. 67<sup>5</sup> 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. 67<sup>5</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, sformułowaniem „pracy w formie pracy zdalnej w rozumieniu art. 67<sup>18</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”.

### ***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. 67<sup>6</sup> § 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. 67<sup>6</sup> § 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.

### ***II. 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 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.

*Opracowanie:*

*Monika Jurkiewicz*

*radca prawny*

**Dowiedz się jak możemy Ci pomóc !**



[www.kancelaria-jurkiewicz.pl](http://www.kancelaria-jurkiewicz.pl)

**Kancelaria Prawna Jurkiewicz**

