

Mędrala Małgorzata, Nowe zasady pracy zdalnej - nowelizacja kodeksu pracy

Opublikowano: LEX/el. 2022

Status: aktualny

Autor:

Mędrala Małgorzata

Rodzaj:

komentarz praktyczny

7 kwietnia 2023 r. wejdzie w życie ustawa regulująca zasady pracy zdalnej w kodeksie pracy.

Po raz pierwszy praca zdalna (z definicji) pojawiła się w związku z potrzebami świadczenia pracy na odległość w trakcie pandemii COVID-19. Uregulował ją obowiązujący jeszcze do 3 miesięcy po ewentualnym odwołaniu obecnie obowiązującego stanu zagrożenia epidemicznego art. 3 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych - dalej: u.s.r.z.z. Uchwalona nowa instytucja pracy zdalnej będzie stanowić połączenie dotychczas funkcjonujących trzech postaci zdalnego świadczenia pracy (takie połączenie przewidywały wszystkie do tej pory ukazujące się projekty) ¹ :

- uregulowanej w kodeksie pracy instytucji telepracy (art. 67⁵ - 67¹⁷ k.p.), dość rzadko zresztą stosowanej ze względu na sformalizowane wymogi,

–

nieuregulowanej, ale jednocześnie od wielu lat powszechnie stosowanej w praktyce *home office* (*home working*), polegającej na okazjonalnym wykonywaniu pracy z domu, najczęściej traktowanej jako swego rodzaju benefit dla pracownika,

–

obowiązującej nadal na podstawie art. 3 u.s.r.z.z. instytucji pracy zdalnej, którą pracodawca może wprowadzić w trybie polecenia na czas oznaczony, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19.

W uzasadnieniu projektu ustawy wskazuje się, iż potrzeba wprowadzenia zmian wynika z konieczności wyjścia naprzeciw uzasadnionym potrzebom pracowników i pracodawców, a proponowane rozwiązania zmierzają w związku z tym do osiągnięcia m.in. wprowadzenia regulacji dotyczących pracy zdalnej jako rozwiązania stałego².

Zgodnie z ustawą uchylony ma zostać rozdział IIb dotyczący zatrudniania pracowników w formie telepracy. W dziale drugim po rozdziale IIb ma zostać dodany rozdział IIc pt. „Praca zdalna”.

Ustawa istotnie zmienia definicję pracy zdalnej, która staje się połączeniem dotychczasowej, aczkolwiek znacznie rozszerzonej przedmiotowo formy telepracy, jak również pracy zdalnej wzorowanej na regulacjach covidowych oraz doraźnej pracy z domu (*home office*). Można więc twierdzić, iż w tym zakresie stanowi on pewien kompromis dotychczasowych rozwiązań normatywnych i stosowanych w praktyce.

Do najważniejszych uchwalonych zmian należą poniżej omówione.

Definicja pracy zdalnej

W nowym art. 67¹⁸ k.p. zawarta została definicja pracy zdalnej. Zgodnie z nim *praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość*.

Nowe przepisy, podobnie jak ustawa covidowa, zakładają, że oprócz **pracy 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)**³, możliwe będą także inne rodzaje zdalnego świadczenia pracy. W szczególności mieścić będzie się w tej definicji wymieniona w ustawie covidowej **praca polegająca na wykonywaniu części wytwórczych lub usług materialnych**. Zakres rodzajowy pracy wykonywanej w ramach ustawy nowelizującej będzie szerszy niż zakres telepracy z art. 67⁵ k.p., która to musiała być świadczona z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.

Nowelizacja uchyla także dotychczas występujący wymóg regularności przy telepracy, za który to zresztą, jak i za ograniczenie rodzajowe, dotychczasowa telepraca, była przedmiotem częstej krytyki. **Praca zdalna będzie mogła być świadczona w całości lub części przez pracownika, abstrahując od cechy jej regularności**. W praktyce najczęściej zapewne będą stosowane hybrydowe modele pracy.

Formy pracy zdalnej

Ustawodawca przewidział cztery tryby pracy zdalnej:

- 1) w ramach uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem (art. 67¹⁹ § 1-2 k.p.),
- 2) w drodze polecenia pracodawcy (art. 67¹⁹ § 3-5 k.p.),
- 3) na wniosek niektórych szczególnych grup pracowników (art. 67¹⁹ § 6-7 k.p.),
- 4)
okazjonalną *home office* w wymiarze do 24 dni w ciągu roku na wniosek pracownika (art. 67³³ k.p.).

Wychodząc naprzeciw wymaganiom współczesności ustawodawca zezwala na składanie wniosków w kodeksowej formie pisemnej – także w postaci elektronicznej, a właściwie w formie dokumentowej⁴. Chociaż moim zdaniem *de lege ferenda* bardziej wskazane byłoby używanie przez ustawodawcę terminologii jednolitej z kodeksem cywilnym (forma dokumentowa, forma pisemna)⁵.

Miejsce pracy zdalnej

Z definicji pracy zdalnej wynika, iż **miejsce pracy zdalnej powinno być w pierwszej kolejności wskazane przez pracownika (a nie pracodawcę), a następnie zaakceptowane przez pracodawcę**. Ta kolejność ma miejsce nie bez powodu, albowiem rozwiewa dotychczasowe wątpliwości związane z możliwością narzucenia pracownikowi miejsca pracy zdalnej czy też jego swobodnego wyboru przez pracownika. Jak wskazuje się w uzasadnieniu projektu ustawy: „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)”⁶.

Konstrukcji takiej nie przewiduje art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z., zgodnie z którym w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. Przepis ten ujmuje polecane przez pracodawcę miejsce pracy zdalnej w sposób negatywny („poza miejscem jej stałego wykonywania”), pozwalając na dość dużą swobodę wyboru w tym zakresie, jednakże ograniczoną posiadaniem przez pracownika odpowiednich warunków lokalowych i technicznych. Przy proponowanej definicji pracownikami zdalnymi **nie będą tzw. pracownicy mobilni**, których miejsce

pracy jest z założenia ruchome, a praca poza zakładem pracy polega na stałym przemieszczaniu się. Jest to bowiem miejsce uzgodnione z pracownikiem w umowie o pracę, a nie wskazane przez pracownika.

Podobnie w przypadku **polecenia pracownikowi odbycia podróży służbowej**, nawet dłuższej (np. miesięcznej), nie będzie można mówić o pracy zdalnej, albowiem także w tym przypadku miejsce pracy będzie wskazane pracownikowi przez pracodawcę w poleceniu odbycia podróży służbowej (zob. art. 77⁵ k.p.). Ponadto, podróż służbowa powinna z założenia mieć charakter incydentalny.

Powyższej ogólnej zasady nie zmienia także mpwp dodany art. 67¹⁹ § 3 k.p., na podstawie którego praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy: 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub 2) w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe – **jeżeli pracownik złoży, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.**

W ten sposób ustawodawca wyraźnie przesądza, iż **miejsce pracy zdalnej musi być każdorazowo uzgodnione z pracownikiem.** Pracodawca nie może narzucić go pracownikowi jednostronnie, nawet w drodze polecenia służbowego w nadzwyczajnych okolicznościach. Gdyby okazało się, że pracownik nie posiada warunków lokalowych lub technicznych do wykonywania pracy w domu lub innym dogodnym dla siebie miejscu, a praca w biurze nie byłaby możliwa, to w takiej sytuacji pracodawcy pozostaje zapewnienie mu lokalu zastępczego.

Miejscem pracy może być miejsce zamieszkania pracownika, ale także każde inne miejsce uzgodnione z pracodawcą. Jak wskazuje się w uzasadnieniu projektu ustawy, możliwe będzie także uzgodnienie, iż praca zdalna będzie mogła być wykonywana **w różnych miejscach, o których każdorazowo pracownik będzie informował pracodawcę**⁷. Powyższy tryb uzgodnienia miejsca pracy ma bardzo istotne znaczenie w przypadku pracy pracownika z zagranicy, która niejednokrotnie może skutkować poważnymi zmianami dla pracodawcy w zakresie obowiązków płatnika co do podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne. A w okresie pandemii zdarzały się przypadki utraty kontroli przez pracodawców nad sytuacją w tym zakresie ze względu na brak nałożonego w ustawie covidowej wymogu udzielenia każdorazowo informacji w tym zakresie przez pracownika, choć obowiązek taki można było wywodzić z ogólnego obowiązku dbałości pracownika o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Polecenie pracy zdalnej

Nowe przepisy dopuszczają w pewnym zakresie wzorem ustawy covidowej możliwość wydania pracownikowi polecenia pracy zdalnej (nowy art. 67¹⁹ § 3-5 k.p.). Niemniej jednak polecenie to jest obwarowane **uprzednim złożeniem przez pracownika oświadczenia** w postaci papierowej lub elektronicznej, **iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej**. W uzasadnieniu projektu wskazuje się, iż „w praktyce oznacza to więc obowiązek pracodawcy uzyskania – przed wydaniem polecenia pracy zdalnej – informacji, czy pracownik posiada ww. umiejętności i możliwości”⁸. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej, pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takiej sytuacji pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej (nowy art. 67¹⁹ § 5 k.p.). Tym samym składając tego rodzaju oświadczenie pracownik bierze na siebie w pewnym zakresie odpowiedzialność za weryfikację odpowiednich warunków w miejscu pracy zdalnej.

Polecenie pracy zdalnej będzie przy powyższych założeniach możliwe w dwóch grupach sytuacji:

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

lub

- 2) w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

Pracodawca może w każdej chwili cofnąć polecenie pracy zdalnej.

Istotną nowością jest druga grupa sytuacji. Pojęcie siły wyższej nie zostało zdefiniowane w przepisach. Należałoby je interpretować zgodnie z utrwalonym orzecznictwem na gruncie przepisów kodeksu cywilnego. Tym samym „za siłę wyższą jest uznawane wyłącznie zdarzenie charakteryzujące się trzema następującymi cechami:

- zewnętrżnością,
- niemożliwością jego przewidzenia,
- niemożliwością zapobieżenia jego skutkom.

Zdarzenie jest zewnętrzne wówczas, gdy następuje poza strukturą przedsiębiorstwa. Niemożliwość przewidzenia, że dane zdarzenie nastąpi, należy pojmować jako jego nadzwyczajność i nagłość.

Niemożliwość zapobieżenia skutkom zdarzenia jest tłumaczona jako jego przemożność, a więc niezdolność do odparcia nadchodzącego niebezpieczeństwa. [...]

W konsekwencji za przejawy siły wyższej uznaje się katastrofalne zjawiska wywołane działaniem sił

natury, np. powodzie, huragany, trzęsienia ziemi, pożary lasów. Jako siłę wyższą traktuje się także akty władzy publicznej oraz zjawiska społeczne lub polityczne o skali katastrofalnej.” (wyrok SA w Lublinie z 19.11.2019 r., III APa 15/19, LEX nr 2750252.).

W uzasadnieniu projektu ustawy wskazuje się, 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**”⁹.

Polecenie pracy zdalnej będzie mogło być wydane w dowolnej formie.

Krąg podmiotowy osób, którym przysługuje tzw. miękkie roszczenie o pracę zdalną

Wzorem dotychczasowych przepisów dotyczących telepracy ustawodawca przewidział w nowych przepisach krąg osób, które będą mogły do pracodawcy wystąpić z wnioskiem o pracę w trybie zdalnym (art. 67¹⁹ § 6 k.p.). Należą do nich:

1)

pracownik - rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4.11.2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", tj. o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, również po ukończeniu przez nie 18 roku życia,

- 2) pracownik - rodzic:**
- a)** 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

oraz

b)

dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14.12.2016 r. - Prawo oświatowe, również po ukończeniu przez nie 18 roku życia,

- 3) pracownica w ciąży,**

- 4) pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia,**

- 5) pracownik sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Nowością w porównaniu do dotychczasowych przepisów o telepracy jest ta ostatnia kategoria osób. Stanowi to także wyraz pewnej tendencji ustawodawcy w kierunku rozszerzania uprawnień członków najbliższej rodziny, jak np. w zakresie urlopów macierzyńskich i rodzicielskich (zob. np. art. 180 § 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 k.p.), ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy (zob. art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2 k.p.) czy też proponowanego w przeszłości nowego urlopu rodzinnego¹⁰. Jak wskazuje się w uzasadnieniu projektu, „w praktyce więc przepis będzie miał zastosowanie do osób opiekujących się osobami niepełnoletnimi posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności (orzeczenie o niepełnosprawności wydawane jest bowiem osobie, która nie ukończyła 16. roku życia) oraz posiadającymi orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydaje się osobie, która ukończyła 16. rok życia). W konsekwencji przepisem nie zostaną objęte osoby sprawujące opiekę nad osobą posiadającą orzeczenie o lekkim lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Oznacza to, iż takie osoby będą mogły wystąpić z wnioskiem o pracę zdalną na zasadach ogólnych”¹¹.

Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku pracownika, jeżeli nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

Uzgodnienie pracy zdalnej

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę

albo

- 2) w trakcie zatrudnienia (art. 67¹⁹ § 1 k.p.).

Tym samym ustawodawca przewiduje dużą elastyczność w kwestii rozpoczęcia i zakończenia pracy w trybie zdalnym. Dodatkowo, uzgodnienie dotyczące zmiany formy pracy z typowej na pracę zdalną będzie mogło być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej, z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika, co stanowi wyjątek od obowiązku dochowania formy pisemnej z art. 29 § 4 k.p. przy zmianie umowy o pracę¹².

W przypadku podjęcia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia **każda ze stron umowy o pracę może w każdym czasie wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy**. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku (art. 67²² k.p.). Uprawnienie pracodawcy w tym zakresie nie będzie jednak mogło dotyczyć pracowników wykonujących pracę zdalną na swój – wiążący dla pracodawcy – wniosek (tj. pracowników, o których mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p.), chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika ¹³.

Jest to istotna różnica w stosunku do dotychczasowego rozwiązania dotyczącego telepracy z art. 67⁸ § 1 k.p., zgodnie z którym jedynie w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy w trakcie zatrudnienia, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają w takim przypadku termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeżeli wniosek telepracownika zostanie złożony po upływie terminu jw., pracodawca powinien – w miarę możliwości – uwzględnić ten wniosek. Po upływie terminu trzymiesięcznego przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić w trybie art. 42 § 1-3 k.p.

Rola zakładowych źródeł regulacji w zakresie pracy zdalnej

Zasady wykonywania pracy zdalnej na wzór obecnych regulacji o telepracy określać ma pracodawca w **porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi**, a w przypadku jego nieosiągnięcia - w **regulaminie**, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia; w przypadku zaś braku organizacji związkowych - w **regulaminie ustalonym po konsultacji z przedstawicielami pracowników** (art. 67²⁰ k.p.).

Ustawodawca zobowiązuje do uregulowania w porozumieniu lub regulaminie kluczowych kwestii istotnych dla efektywnego wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰ § 6 k.p.), w tym:

- 1) grupy lub grup pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasad pokrywania przez pracodawcę kosztów pracy zdalnej;
- 3) zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego, lub ryczałtu w związku z pracą zdalną;

- 4) zasad porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasad kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasad kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7)
zasad kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasad instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

W przypadku braku zawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, kwestie powyższe powinny zostać określone w poleceniu pracy zdalnej lub porozumieniu zawierającym z pracownikiem w tym zakresie (art. 67²⁰ § 5 k.p.).

Koszty pracy zdalnej

Wśród obowiązków pracodawcy w art. 67²⁴ k.p. wyraźnie wymienia się następujące:

- 1) zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnienie instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3)
pokrywanie innych kosztów niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, dot. pracy zdalnej, regulaminie pracy zdalnej, poleceniu pracy zdalnej, albo porozumieniu zawartym z pracownikiem;
- 4) zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkoleń i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy.

Według nowych przepisów **odpłatność za korzystanie przez pracownika wykonującego pracę zdalną z**

własnych materiałów i narzędzi pracy do wykonywania pracy może być uregulowana na trzy sposoby:

- 1) pokrywanie przez pracodawcę udokumentowanych kosztów poniesionych przez pracownika,
- 2) ustalenie przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego z tego tytułu,
- 3) ustalenie ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną¹⁴.

Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych (art. 67²⁴ § 5 k.p.).

Ustalenie wskazanych kosztów w każdej z proponowanych form nie może więc odbiegać znacząco od cen rynkowych, albowiem ich zawyżenie może skutkować powstaniem przychodu po stronie pracownika, natomiast w sytuacji odwrotnej – przychodu po stronie pracodawcy.

Przesądzono także **kwestie podatkowe związane z kosztami pracy zdalnej**. A mianowicie w art. 67²⁵ k.p. proponuje się regulację, według której zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Z punktu widzenia ekonomiki legislacyjnej racjonalnym wydaje się jednak umieszczenie tego rodzaju regulacji w przepisach podatkowych. Pojawi się bowiem nowy *lex specialis*, co utrudni praktyczne stosowanie przepisów podatkowych. Uważam, że w tym zakresie wystarczające byłoby odesłanie w kodeksie pracy, że kwestie przychodów będą regulowane w odrębnych przepisach podatkowych, połączone z nowelizacją przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Ochrona danych osobowych w pracy zdalnej

W art. 67²⁶ k.p. przesądzona została forma określenia zasad ochrony danych osobowych w przypadku pracy zdalnej. Wskazuje się, iż powinno to nastąpić w odrębnym na tę okoliczność dokumencie. Zgodnie z nowymi przepisami na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa **procedury ochrony danych osobowych** oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, **instruktaż i szkolenie w tym zakresie**. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z procedurami, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania. Oznacza to **konieczność prowadzenia dodatkowej dokumentacji związanej z ochroną danych osobowych w przypadku pracy zdalnej oraz**

dodatkowego przeszkolenia pracownika zdalnego.

W aktualnie obowiązującym art. 67¹² k.p. pracodawca miał obowiązek bardziej ogólny, a mianowicie określenia zasad ochrony danych osobowych przekazywanych pracownikowi.

BHP w pracy zdalnej

W art. 67²⁸ k.p. ustawodawca odnosi się do kwestii kontroli w miejscu pracy przez pracodawcę.

Pracodawca będzie miał prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu dot. pracy zdalnej, regulaminie pracy zdalnej, poleceniu pracy zdalnej, albo w porozumieniu o pracy zdalnej zawartym z pracownikiem. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika.

Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, wzywa pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w miejscu i terminie określonym przez pracodawcę.

Ze względu na realny brak możliwości nadzoru nad niektórymi kwestiami oraz prawo do prywatności pracowników niektóre obowiązki z zakresu bhp mają zostać w stosunku do pracodawców wyłączone.

Wśród nich wymieniono:

- art. 208 § 1 k.p. (wyznaczenie koordynatora ds. bhp),
- art. 209¹ k.p. (zapewnienie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach),
- obowiązki określone w art. 212 pkt 1 i 4 k.p. (dotyczące organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem),
-

art. 213

k.p. (wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla obiektów i pomieszczeń), art. 214 k.p. (standardy pomieszczeń pracy), art. 232 k.p. (zapewnienie profilaktycznych posiłków i napojów),

–

obowiązki określone w art. 233 k.p. (dotyczące zapewnienia odpowiednich urządzeń sanitarnych i dostarczania środków higieny osobistej) ¹⁵.

Ponadto, praca zdalna nie obejmuje prac (art. 67³¹ § 4 k.p.):

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3)
z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie.

Nowością jest obowiązek **uwzględnienia przy ocenie ryzyka zawodowego** przez pracodawcę w przypadku pracy zdalnej także **uwarunkowań psychospołecznych pracy**. Według art. 67³¹ § 5 k.p. przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności **wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy**. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Pracodawca może sporządzić **uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej**.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od **złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy**. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając **wymagania ergonomii** (art. 67³¹ § 6-8 k.p.). Oznacza to także przerzucenie częściowej odpowiedzialności za kwestie bhp na pracownika, co w przypadku pracy zdalnej siłą rzeczy wydaje się być koniecznym.

Nowością jest także po raz pierwszy odniesienie przez ustawodawcę wprost do kwestii **wypadku przy pracy**. Zgodnie z art. 67³¹ § 9-10 k.p. w razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 k.p. oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 k.p. stosuje się odpowiednio. Oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Okazjonalna praca z domu

Zgodnie z art. 67³³ § 1 k.p. praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Oznacza to *de facto* akceptację dotychczasowej praktyki okazjonalnego świadczenia pracy z domu (*home office*) traktowanego zazwyczaj jako przywilej pracownika. Wniosek pracownika o taką pracę na mocy ustawy nie ma charakteru wiążącego. Dużą rolę przy stosowaniu tej formy pracy zdalnej będą odgrywały praktyki wewnątrzzakładowe.

Do pracy tej nie stosuje się przepisów o zwrocie kosztów pracownikowi, zapewnieniu materiałów i narzędzi, zawarciu porozumienia z pracownikiem czy wydania regulaminu pracy zdalnej. Uzasadnione to jest traktowaniem tego rodzaju pracy zdalnej jako benefitu dla pracownika.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu oraz komunikacja w pracy zdalnej

W nowych przepisach powielono obowiązki dotyczące dyskryminacji, przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu, kontaktu z innymi pracownikami (art. 67²⁹-67³⁰ k.p.), przekazywania niezbędnych informacji do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą (art. 67²⁷ k.p.) z kodeksowej telepracy. Powyższe należy ocenić pozytywnie.

Wejście w życie

Ustawa wejdzie w życie 21 lutego 2023 r., jednak przepisy dotyczące pracy zdalnej wejdą w życie **7 kwietnia 2023 r.**

- ¹ Szerzej: M. Mędrała, *Zdalne świadczenie pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda* *Zdalne świadczenie pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania gospodarczego. Zagadnienia prywatno- i publicznoprawne*, red. K. Marak, Wrocław 2020, s. 152–156., M. Mędrała, Wstęp [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrała, Warszawa 2021, s. 9-10.
- ² S. 1 uzasadnienia projektu ustawy (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).
- ³ S. 23-24 uzasadnienia projektu ustawy (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).
- ⁴ Zob. projektowany art. 67³² oraz s. 40 uzasadnienia projektu ustawy, (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).
- ⁵ Uwagi takie były zgłaszane na tle poprzednich wersji projektu przez Ministerstwo Aktywów Państwowych, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12346911/katalog/12789138#12789138> (dostęp: 31.08.2021 r.).
- ⁶ S. 23 uzasadnienia projektu ustawy (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).
- ⁷ Uzasadnienie projektu ustawy, s. 24 (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).
- ⁸ Uzasadnienie projektu ustawy, s. 26 (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).

- ⁹ Uzasadnienie projektu ustawy, s. 26 (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).
- ¹⁰ Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Druk nr 1321), <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/618F9ACF6EBC2D30C12586FD00304A1F/%24File/1321.pdf> (dostęp: 31.08.2021 r.).
- ¹¹ Uzasadnienie projektu ustawy, s. 27 (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).
- ¹² Uzasadnienie projektu ustawy, s. 25 (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).
- ¹³ Zob. art. 67²² § 2 projektu oraz uzasadnieniu projektu ustawy, s. 30 (<https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>, dostęp: 14.07.2022 r.).
- ¹⁴ O podatkowych aspektach bezpośredniego i pośredniego pokrywania kosztów pracy zdalnej przez pracodawców z perspektywy przychodu pracownika i kosztów pracodawcy – zob. W. Fill, *Opodatkowanie dochodów z pracy zdalnej* [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 198-205.
- ¹⁵ Zob. projektowany art. 67³¹ oraz s. 13 uzasadnienia projektu, <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs/2/12346911/12789138/12789139/dokument514254.pdf> (dostęp: 14.07.2022 r.).