******

Warszawa, 28 lipca 2021 r.

**Analiza**

**Nowa wersja projektu nowelizacji Kodeksu pracy dot. pracy zdalnej!**

**Co się zmienia?**

23 lipca br. opublikowano drugą wersję projektu nowelizacji Kodeksu pracy, wprowadzającego pracę zdalną (o poprzedniej, pierwotnej wersji pisaliśmy [tutaj](https://www.bcc.org.pl/opinie_ekspertow/praca-zdalna-juz-niebawem-w-kodeksie-pracy-komentarz-bcc/)). Nowy projekt (datowany na 16 lipca 2021 r.) zawiera kilka zmian względem poprzedniego. Wiele z nich ma charakter doprecyzowujący lub kosmetyczny. Jest jednak kilka kwestii, na które warto szczególnie zwrócić uwagę.

**Uzgodnienie miejsca pracy z pracodawcą**

Projekt zakłada, że praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i **każdorazowo** uzgodnionym z pracodawcą, **w tym pod adresem zamieszkania pracownika**, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Oznacza to, że pracodawca za każdym razem będzie musiał wyrazić zgodę na wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej w konkretnym miejscu.

Warto też zauważyć, że zgodnie z projektem, 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).

**Polecenie – gdy siła wyższa**

Nowa wersja projektu w dalszym ciągu utrzymuje możliwość polecenia wykonywania pracy zdalnej bez uzgodnienia z pracownikiem. Będzie to możliwe w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym **z powodu siły wyższej** (wcześniej: z przyczyn niezależnych od pracodawcy) zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe. W praktyce, powierzenie pracy zdalnej poleceniem pracodawcy będzie zatem możliwe wówczas, gdy pracodawca nie będzie mógł realizować swoich obowiązków z zakresu BHP na skutek zdarzenia zewnętrznego, niemożliwego do przewidzenia, którego skutkom nie da się zapobiec.

**Uwaga na oświadczenie pracownika**

Zmianą względem poprzedniej wersji projektu jest także to, że wydanie takiego polecenia będzie możliwe wówczas, gdy pracownik, **bezpośrednio przed wydaniem polecenia**, złoży oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Nie wystarczy zatem samo uprzednie złożenie takiego oświadczenia (np. na etapie zawierania umowy o pracę czy podpisywania oświadczeń o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania itp.). Oświadczenie pełni przy tym istotną rolę w procesie polecenia wykonania pracy zdalnej, bowiem w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej, pracownik będzie musiał niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę, a pracodawca z kolei – niezwłocznie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

**Praca zdalna na wniosek pracowników sprawujących opiekę nad członkiem rodziny**

Nowa wersja projektu rozszerza także katalog osób, których wniosek dotyczący wykonywania pracy zdalnej pracodawca **będzie zobowiązany zatwierdzić, chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika** (w takim wypadku pracodawca będzie miał 7, a nie jak pierwotnie zakładano 5 dni na poinformowanie pracownika o przyczynach odmowy). Do tej pory katalog ten obejmował:

* pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia,
* 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,
* 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, oraz
* pracowników-rodziców dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych.

Teraz do tej grupy dołączają dodatkowo pracownicy **sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym**, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności.

**Powrót do poprzednich warunków wykonywania pracy – do 30 dni od wniosku**

Jeżeli strony umowy o pracę uzgodnią wykonywanie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia, w dalszym ciągu każda z nich będzie mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy w tym trybie i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Pracownik i pracodawca wciąż będą zobowiązani do ustalenia terminu, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku, natomiast zgodnie z nowym projektem nowelizacji, w razie braku takiego porozumienia, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania **pracy nastąpi w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku**. Jest zatem jasne, że brak porozumienia pracodawcy i pracownika nie będzie zatem przeszkodą do tego, aby powrócić do wykonywania pracy z biura.

**Kwestie finansowe wciąż niejasne**

Niestety projektodawcy nie zmienili wiele w przepisach dotyczących wypłaty dodatkowych świadczeń finansowych związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracodawca będzie miał **obowiązek pokrycia określonych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej** przez pracownika, jednakże konkretne regulacje dotyczące zapłaty poszczególnych świadczeń wciąż są tak samo nieprecyzyjne, jak dotychczas. Dlatego też istotne jest ich uregulowanie w przepisach wewnątrzzakładowych.

Drobna zmiana, na którą warto zwrócić uwagę, dotyczy ekwiwalentu pieniężnego. Mianowicie, tak jak w projekcie z maja, strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania  pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, przy czym – zgodnie z nową wersją projektu – pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości **ustalonej z pracodawcą**. Wcześniejsza wersja zakładała, że wysokość ekwiwalentu będzie określona **w porozumieniu zawartym z pracownikiem**.

**Procedura ochrony danych osobowych**

Pierwsza wersja projektu nowelizacji zobowiązywała pracodawcę do określenia zasad ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadzania, w miarę potrzeb, instruktażu i szkolenia w tym zakresie. Obecnie wskazane jest wprost, że pracodawca ustala **procedury ochrony danych osobowych** przyjmowanych przez pracodawcę na potrzeby wykonywania pracy zdalnej. Potrzebne będzie zatem wprowadzenie nowych, dodatkowych regulacji (poza porozumieniem lub regulaminem pracy zdalnej) dotyczących ściśle obszaru posługiwania się danymi osobowymi w razie pracy z domu. Z pewnością potrzebna będzie w tym zakresie współpraca z inspektorem ochrony danych osobowych. Warto także mieć na uwadze, że projektowane przepisy, skądinąd bardzo zresztą słusznie, nie określają obowiązku uzgodnienia kwestii związanych z ochroną danych osobowych z organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników - wskazują natomiast, że pracownicy zobowiązani są do przestrzegania wdrożonych przez pracodawcę procedur.

**Pracownik musi przestrzegać BHP…**

Projekt utrzymuje zasadę, zgodnie z którą pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika w zakresie BHP. Dodaje jednak, że jeżeli pracodawca, w trakcie kontroli pracy zdalnej uzgodnionej w trakcie zatrudnienia stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad BHP określonych w informacji opracowanej na podstawie wyniku oceny ryzyka zawodowego, wówczas **wzywa pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej** przez tego pracownika. W takim przypadku pracownik będzie zobowiązany rozpocząć pracę w miejscu i terminie określonym przez pracodawcę.

**Co z tą ergonomią?**

Projekt zmienia także przepis, który dotychczas stanowił, że za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik. Nowe brzmienie zakłada po prostu, że pracownik **organizuje stanowisko pracy zdalnej z uwzględnieniem wymagań ergonomii**. W naszej ocenie nawet jednak z takiego brzmienia przepisu można wyprowadzić wniosek, że w istocie pracownik ma taki obowiązek – ostatecznie dostosowanie miejsca pracy do wymagań ergonomii najczęściej będzie wynikać z obowiązku przestrzegania zasad BHP.

**Ocena ryzyka zawodowego uwzględni aspekt psychospołeczny**

Kolejne *novum* a zarazem wyzwanie, które powinni mieć na uwadze pracodawcy, polega na obowiązku uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego **uwarunkowań psychospołecznych pracy zdalnej**. Jak sugeruje uzasadnienie projektu, należy tu wziąć pod uwagę m.in. alienację pracownika w zespole spowodowaną brakiem kontaktu z pozostałymi współpracownikami, w tym ze zwierzchnikami. Jednocześnie ocena ryzyka zawodowego, tak jak pierwotnie zakładano, może być uniwersalna dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

**Wypadek przy pracy zdalnej**

W dalszym ciągu lakoniczne pozostają przepisy dotyczące wypadku przy pracy. W nowej wersji **zrezygnowano z regulacji, w myśl której zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku**. Dodano za to przepis zakładający, że oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez członków zespołu powypadkowego i pracownika **albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu**.

**Okazjonalna praca zdalna – będzie dłużej**

W projekcie pozostawiono możliwość wykonywania pracy zdalnej okazjonalnie (tj. między innymi bez konieczności zawierania porozumienia lub ustalania regulaminu pracy zdalnej), przedłużając jej wymiar z 12 **do 24 dni w roku kalendarzowym**.

Zmiany opublikowane na stronie RCL 23 lipca 2021 r. nieco modyfikują proponowane wcześniej regulacje, ale w dalszym ciągu brakuje im szczegółowości i precyzyjności, której mają prawo oczekiwać pracodawcy (widać to szczególnie wyraźnie podczas analizy przepisów dotyczących wypłaty dodatkowych świadczeń czy obowiązków z zakresu BHP). Jeśli projekt nie ulegnie dalszym zmianom, wygląda na to, że spora odpowiedzialność spadnie na pracodawców, którzy będą musieli uregulować wiele kluczowych zagadnień wewnętrznie, poszukujących przy tym najbardziej optymalnych rozwiązań.

Kontakt:



**Edyta Defańska-Czujko**

ekspertka BCC ds. prawa pracy

counsel w Crido Legal

tel. 728 909 680

e-mail: [edyta.defanska-czujko@bcc.org.pl](mailto:edyta.defanska-czujko@bcc.org.pl)

**Emil Muciński**

rzecznik, dyrektor Instytutu Interwencji Gospodarczych BCC

tel. 602 571 395, 22 58 26 113

e-mail: [emil.mucinski@bcc.org.pl](mailto:emil.mucinski@bcc.org.pl); [instytut@bcc.org.pl](mailto:instytut@bcc.org.pl)

***Business Centre Club*** *powstał pod koniec XX w., w 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 loże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami Klubu są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom, jest ustawowym członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski.*

*Kontakty prasowe:* [*https://www.bcc.org.pl/strefa\_eksperta/kontakty-do-ekspertow*](https://www.bcc.org.pl/strefa_eksperta/kontakty-do-ekspertow)*, więcej:* [*https://www.bcc.org.pl/*](https://www.bcc.org.pl/) *oraz:* [*https://www.facebook.com/businesscentreclub*](https://www.facebook.com/businesscentreclub)