

Nowe zasady pracy zdalnej –projekt ustawy



23 WRZESIEŃ 2020



OPZZ, AKTUALNOŚCI, POROZUMIENIE, WYDARZENIA

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych otrzymało wstępny i roboczy projekt ustawy, zawierającej propozycje uregulowania pracy zdalnej w Kodeksie pracy.

Przedstawiając szczegółowe zasady wykonywania pracy zdalnej, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (projektodawca) zamierza uchylić przepisy Kodeksu pracy, dotyczące zatrudniania pracowników w formie telepracy. Jest to racjonalne działanie, gdyż w propozycjach zapisów dotyczących pracy zdalnej znalazło się wiele dotychczasowych regulacji normujących telepracę. Powielanie tych samych lub podobnych zasad w dwóch formach wykonywania pracy znajdujących się w Kodeksie pracy, w rezultacie mogłoby prowadzić do chaosu prawnego i wielu wątpliwości interpretacyjnych.

W projekcie znalazło się szereg nowych i ważnych zasad, które de facto na nowo definiują pojęcie pracy zdalnej, wprowadzonej do prawa pracy przepisami specustaw COVID-19.

W szczególności należy wskazać na następujące założenia projektu:

1) praca zdalna może być uzgodniona pomiędzy stronami umowy o pracę przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia (a więc w formie **porozumienia stron**).

2) praca zdalna będzie wykonywana **całkowicie lub częściowo** poza siedzibą pracodawcy lub innym stałym miejscem świadczenia pracy, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

3) w wyjątkowych sytuacjach praca zdalna może być wykonywana na **polecenie pracodawcy**, gdy:

a) wprowadzony został stan nadzwyczajny lub stan epidemii lub

b) jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W razie wydania polecenia przez pracodawcę, wykonywanie pracy zdalnej będzie możliwe tylko wtedy, gdy pracownik dysponuje odpowiednimi warunkami lokalowymi i technicznymi (oświadczenie o spełnieniu tych warunków pracownik składa pracodawcy przed rozpoczęciem wykonywania pracy zdalnej).

4) dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej będzie uzależnione od złożenia przez pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez niego zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

5) zasady wykonywania pracy zdalnej będą określone w **porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową**, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Ważnym jest to, że w przypadku braku możliwości uzgodnienia porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pod uwagę w dalszym etapie negocjacji z pracodawcą będą brane wyłącznie **reprezentatywne związki zawodowe**. Pracodawca w razie nieosiągnięcia porozumienia w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu takiego porozumienia, może określić zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie.

6) w porozumieniu o którym mowa w pkt 5, oprócz wielu kwestii związanych z warunkami i zasadami wykonywania pracy zdalnej, mają znaleźć się ogólne **zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego w przypadku wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi stanowiących jego własność**. Projektodawca zakłada, że szczegółowe zasady wykorzystywania przez pracownika materiałów i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także konkretna wysokość ekwiwalentu pieniężnego będą ustalone w porozumieniu z pracownikiem.

Jest to niezwykle istotna sprawa dla pracownika, która nie została dotychczas uregulowana i wywołuje w praktyce wiele wątpliwości. Przypomnę w tym miejscu, że na etapie prac legislacyjnych nad specustawami COVID-19 pojawiła się propozycja 100-złotowego miesięcznego ekwiwalentu pieniężnego dla pracownika, która jednak ostatecznie nie znalazła się w uchwalonej ustawie.

7) pracodawca ma prawo **kontrolować wykonywanie pracy** przez pracownika wykonującego pracę zdalną w miejscu i w godzinach wykonywania pracy. Jeżeli jest to kontrola w miejscu zamieszkania pracownika pracodawca musi **dysponować uprzednią zgodą pracownika**. Wykonywanie takiej kontroli nie może naruszać prywatności pracownika i jego rodziny, ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

8) pracownik wykonujący pracę zdalną **nie może być traktowany w zatrudnieniu mniej korzystnie niż inni pracownicy** zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, przy uwzględnieniu odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej. **Nie może być on dyskryminowany** z powodu podjęcia pracy zdalnej, jak również odmowy podjęcia takiej pracy. Ponadto taki pracownik **ma pełne prawo** przebywać na terenie zakładu pracy, kontaktować się z innymi pracownikami, a także korzystać z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy oraz prowadzonej działalności socjalnej.

Nie ulega wątpliwości, że wiele kwestii przedstawionych w projekcie wymaga precyzyjnego wyjaśnienia np. w zakresie sposobu oceny warunków lokalowych i technicznych pracownika, ustalania wysokości ekwiwalentu pieniężnego czy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawcę. Na poparcie zasługują natomiast regulacje wskazujące na porozumienie stron jako podstawową przesłankę umożliwiającą wprowadzenie pracy zdalnej, czy uzgadnianie warunków i zasad pracy zdalnej z organizacją związkową.

Projekt będzie szczegółowo analizowany w trakcie posiedzeń Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS. Pierwsze spotkanie Zespołu w tej kwestii

odbędzie się w dniu 29 września br. i należy spodziewać się merytorycznej oraz pogłębionej dyskusji, w której z pewnością pojawią się nowe pomysły legislacyjne.

sporządził:

Paweł Śmigielski, dyrektor Wydziału prawno-interwencyjnego OPZZ