Prawo

2021-05-20

Projekt dot. pracy zdalnej skierowany do konsultacji międzyresortowych, opiniowania i konsultacji publicznych



Całkowite lub hybrydowe wykonywanie pracy zdalnej, zasady jej wykonywania oraz nowość jaką jest okazjonalna praca zdalna - to jedne z głównych założeń projektu dotyczącego pracy zdalnej, przygotowanego przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, który został dzisiaj skierowany do konsultacji społecznych i międzyresortowych. Przepisy zaprojektowane przez nasz resort są jednym z elementów Polskiego Ładu.

Mamy nadzieję, że rzeczywistość covidowa wkrótce się skończy. Praca zdalna zaś, jako jeden z elementów współczesnego rynku pracy, zostanie z nami na dłużej. To, co jest bardzo istotne, to jej elastyczność, zachowanie specyfiki danego miejsca pracy, a przede wszystkim zaufanie mądrości pracodawców i pracowników oraz zapewnienie im instrumentu dla budowania porozumienia w sprawie ułożenia warunków pracy zdalnej.

> *Pandemia COVID-19 wpłynęła na życie każdego z nas. Począwszy od zdrowia, ograniczenia kontaktów międzyludzkich, przejścia na nauczanie zdalne, aż po sferę zawodową. Wszystko to przyczyniło się do zmian jakie zaczęły zachodzić w ciągu ostatniego roku nie tylko w Polsce, ale i na całym świecie* - mówi wiceminister Iwona Michałek. I dodaje: *Mamy więc doświadczenie całoroczne i wykorzystaliśmy je podczas przygotowywania przepisów dotyczących wpisania na stale pracy zdalnej do Kodeksu pracy. Chcemy, aby praca zdalna zaczęła funkcjonować na stałe po 3 miesiącach od ustania stanu zagrożenia epidemicznego Projekt jest przygotowany, skonsultowany z Radą Dialogu Społecznego. Wykorzystuje także doświadczenia zdobyte przy stosowaniu rozwiązań prawnych dotyczących telepracy i pracy zdalnej, którą wprowadziła specustawa covidowa. Dzisiaj kierujemy go do konsultacji ustawowych.*

Jak jest obecnie

Praca zdalna funkcjonuje w naszym systemie prawnym od ponad roku. Wykonywanie pracy zdalnej zostało wprowadzone w celu przeciwdziałania COVID-19. Dzięki temu pracodawcy mają możliwość polecania pracy zdalnej w tej szczególnej sytuacji, jaką jest pandemia.

Obecnie z pracy zdalnej, wprowadzonej spec ustawą COVID-19, chętnie korzystają pracodawcy i pracownicy. Nie tylko ze względu na zmniejszenie ryzyka zakażenia się wirusem, co ma ogromne znaczenie, ale również ze względów rodzinnych (m.in. możliwość godzenia obowiązków służbowych z domowymi np. opieka nad dzieckiem).

Dodatkowo, praca zdalna dla pracodawców wiąże się z ograniczeniem ryzyka nieobecności w pracy pracownika korzystającego ze zwolnienia lekarskiego, a także nieobecności w pracy z powodu kwarantanny, umożliwiając tym samym kontynuowanie prowadzonej działalności (bez zakłóceń lub minimalizując możliwe zakłócenia).

Obecna regulacja będzie stosowana tylko przez okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz przez okres 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Ze względu na bardzo duże zainteresowanie pracą zdalną, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców, zdecydowano o wprowadzeniu jej na stałe do przepisów Kodeksu pracy.

Jak będzie po zmianach

Dzięki wprowadzeniu do Kodeksu pracy regulacji dotyczącej pracy zdalnej, pracodawcy oraz pracownicy będą mogli korzystać z pracy zdalnej na stałe. Jednocześnie zostaną zapewnione odpowiednie gwarancje bezpieczeństwa i ochrony pracownika wykonującego pracę zdalną.

Praca zdalna w Kodeksie pracy będzie wykonywana w warunkach typowych, nie zaś w nadzwyczajnych, dlatego ważne było wypracowanie regulacji, która zabezpieczy interesy obu stron stosunku pracy.

Zmiany wprowadzone do Kodeksu pracy obejmą wszystkich pracowników i pracodawców, do których zastosowanie znajdują powszechne przepisy prawa pracy.

Główne rozwiązania zawarte w projekcie

- Praca zdalna będzie mogła być 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. Zatem możliwa będzie zarówno całkowita, jak i hybrydowa praca zdalna – stosownie do potrzeb i uzgodnień pracownika i pracodawcy.
- Uzgodnienie między stronami dotyczące wykonywania pracy zdalnej będzie dopuszczalne zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak również w trakcie zatrudnienia.
- Zasady wykonywania pracy zdalnej będą określane:
    - u pracodawcy, u którego działają związki zawodowe – w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, albo w regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeśli nie dojdzie do zawarcia porozumienia,
    - u pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe – w regulaminie ustalonym przez pracodawcę, po konsultacji z przedstawicielami pracowników

- Projekt ustawy określa także minimalną treść porozumienia z zakładową organizacją związkową, regulaminu, porozumienia z pracownikiem lub polecenia pracy zdalnej.
- Praca zdalna będzie mogłaby być wykonywana także na polecenie pracodawcy w szczególnych przypadkach, tj.:
    - obowiązywania stanu nadzwyczajnego, 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, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.
- Polecenie to będzie wymagało odebrania od pracownika oświadczenia, iż posiada on warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Ocena w tym zakresie będzie należeć wyłącznie do pracownika.
- Projekt ustawy określa krąg pracowników, których wniosek o wykonywanie pracy zdalnej będzie dla pracodawcy co do zasady wiążący – są to pracownicy wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, a także określeni w przepisach pracownicy - rodzice dzieci z niepełnosprawnością.
- Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne na wniosek pracownika także w przypadku, gdy nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin.
- Projekt zawiera zakaz wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z uwagi na odmowę lub zaprzestanie przez niego wykonywania pracy zdalnej oraz zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną.
- Pracodawca będzie zobowiązany:
    - dostarczyć pracownikowi materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej,
    - pokryć koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej (przede wszystkim koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączy telekomunikacyjnych),
    - zapewnić pracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.
- Pracodawca będzie zobowiązany określić zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadzić, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie. Pracownik będzie zobowiązany potwierdzić zapoznanie się z zasadami ochrony danych i ich przestrzegać.
- Pracownik wykonujący pracę zdalną będzie miał zapewnioną możliwość przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.
- Projekt wprowadza także ważną zmianę dla pracodawców dającą możliwość – w przypadku wykonywania pracy zdalnej – aby wszystkie wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, np. wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za pracę nadliczbową, mogły być składane w postaci papierowej lub elektronicznej, zatem także drogą mailową.
- Na wniosek pracownika praca zdalna będzie mogła być wykonywana także w sposób okazjonalny (w wymiarze 12 dni w skali roku kalendarzowego).
- Pracodawca będzie – co do zasady – realizował obowiązki wynikające z działu dziesiątego Kodeksu pracy z wyłączeniem:
    - obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
    - obowiązku dbania o bezpieczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,
    - obowiązków dotyczących pomieszczeń pracy i obiektów budowlanych,
    - obowiązku dotyczącego urządzeń sanitarnych i środków higieny osobistej.

- Narzędzia pracy i materiały wykorzystywane przez pracowników przy pracy zdalnej będą musiały spełniać wymagania określone w przepisach Kp (niezależnie czy będzie je zapewniał pracodawca czy pracownik będzie wykorzystywał własny sprzęt).
- To pracodawca będzie zobowiązany dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do jej wykonywania.
- Praca zdalna będzie mogła być wykonywana także z wykorzystaniem narzędzi pracy nie dostarczonych przez pracodawcę. W takim przypadku obie strony stosunku pracy będą mogły zawrzeć porozumienie określające zasady ich wykorzystywania, pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent (lub ryczałt) w wysokości ustalonej przez strony.
- Szkolenie wstępne bhp osób zatrudnianych do pracy zdalnej w całości będzie mogło się odbywać za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.
- Wszyscy pracownicy wykonujący pracę zdalnie będą podlegali szkoleniom okresowym bhp (na zasadach ogólnych) – z wyjątkiem pracowników wykonujących pracę zdalną okazjonalnie.
- Aby ułatwić proces przygotowania miejsca pracy do wykonywania pracy zdalnej, pracodawca będzie miał obowiązek sporządzić ocenę ryzyka zawodowego w tym zagrożeń na które może napotkać pracownik najczęściej w miejscu swojego zamieszkania.
- Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną nie będzie można powierzać prac:
    - szczególnie niebezpiecznych,
    - w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych dla pomieszczeń mieszkalnych,
    - z zastosowaniem substancji niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, żrących, promieniotwórczych, drażniących, uczulających lub innych o nieprzyjemnym zapachu, pylących lub intensywnie brudzących.
- Do badania wypadku przy pracy zdalnej będą stosowane odpowiednio przepisy o wypadkach w pracy – z uwzględnieniem prawa pracownika do ochrony prywatności oraz niezakłócania miru domowego. Oznacza to, że pracodawca będzie m.in. zobowiązany do powołania zespołu powypadkowego, którego zadaniem będzie ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.
- Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej będzie oznaczało wyrażenie zgody na przeprowadzenie miejsca oględzin miejsca wypadku. Oględziny miejsca wypadku powinny zgodnie z obowiązującą procedurą powypadkową odbyć się niezwłocznie, niemniej ich termin w przypadku pracy zdalnej będzie uzgadniany pomiędzy pracownikiem a zespołem powypadkowym. Jednocześnie, w przypadku gdy zespół powypadkowy uzna, że nie jest konieczne przeprowadzanie oględzin miejsca wypadku, gdyż np. przedstawiona przez pracownika dokumentacja medyczna, wyjaśnienia czy inne dowody, są wystarczające do ustalenia okoliczności i przyczyn tego wypadku, będzie mógł odstąpić od przeprowadzania oględzin.

źródło: Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

Źródło:
http://paliwa.pl/strona-startowa/archiwum/projekt-dot-pracy-zdalnej-skierowany-do-konsultacji-miedzyresortowych-opiniowania-i-konsultacji-publicznych-20579