Strefa przedsiębiorcy

2022-05-25

Praca zdalna wkrótce w Kodeksie pracy. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy



Możliwość wykonywania pracy zdalnej na stałe w Kodeksie pracy – to główne założenie projektu ustawy przyjętego przez Radę Ministrów. – To z jednej strony odpowiedź na zmieniające się trendy na rynku pracy, a z drugiej – szansa na poprawę możliwości zatrudnienia m.in. rodziców małych dzieci – mówi minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg.

Zastąpienie telepracy bardziej elastyczną formą – pracą zdalną – w Kodeksie pracy to najważniejsze założenie projektu ustawy przyjętego przez Radę Ministrów. Wkrótce projekt zostanie przekazany do prac parlamentarnych.

– Obserwujemy zmieniające się trendy na rynku pracy i wprowadzając pracę zdalną do Kodeksu pracy odpowiadamy na te trendy. Ale nie tylko. Rozwiązanie to powinno również poprawić możliwości zatrudnienia m.in. rodziców małych dzieci, pozwoli lepiej godzić im codzienne obowiązki z pracą zawodową – mówi minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg.

Dodatkowo projekt zakłada, że pracodawcy będą mogli wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników – lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, gdy będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób lub ochrony mienia.

Praca zdalna. Najważniejsza zmiany
Projekt wprowadza definicję pracy zdalnej jako takiej, która wykonywana jest całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Projekt przewiduje zarówno pracę zdalną całkowitą jak i hybrydową, stosownie do potrzeb konkretnego pracownika i pracodawcy, a także umożliwienie polecenia pracownikowi pracy zdalnej w szczególnych przypadkach.

I tak w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu epidemii czy np. pożaru lub zalania w zakładzie pracy pracodawca będzie mógł polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej.

Pracodawca będzie co do zasady musiał uwzględnić wniosek o pracę zdalną złożony m.in. przez:

- pracownika – rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności,
- pracownicę w ciąży,
- pracownika wychowującego dziecko do 4. roku życia,
- pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- Pracodawca będzie mógł takiemu pracownikowi odmówić pracy zdalnej tylko jeżeli jej wykonywanie nie będzie możliwe ze względu na rodzaj pracy albo organizację pracy. O przyczynie odmowy pracodawca będzie musiał poinformować pracownika.

Jakie będą obowiązki pracodawcy?
Pracodawca będzie zobowiązany przede wszystkim do zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Projekt przewiduje możliwość używania przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Źródło: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Źródło:
https://paliwa.pl/strona-startowa/archiwum/praca-zdalna-wkrotce-w-kodeksie-pracy-rada-ministrow-przyjela-projekt-ustawy