

U S T A W A

z dnia 2020 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) uchyla się w dziale drugim rozdział IIb;
- 2) dodaje się w dziale drugim rozdział IIc w brzmieniu:

„Rozdział IIc.

Zatrudnianie pracowników w formie pracy zdalnej.

Art. 67¹⁸. Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo poza siedzibą pracodawcy lub poza innym stałym miejscem świadczenia pracy, określonym w umowie o pracę lub wskazanym przez pracodawcę, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

Art. 67¹⁹. § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że pracownik będzie wykonywał pracę zdalną może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, praca zdalna może być wykonywana z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, praca zdalna może być wykonywana także na polecenie pracodawcy, gdy:

- 1) wprowadzony został stan nadzwyczajny lub stan epidemii, lub
- 2) jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

§ 4. Pracodawca uwzględnia wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, oraz pracownika wychowującego dziecko do lat 3, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że 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 3 dni roboczych od dnia jego złożenia.

§ 5. Przepis § 4 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

Art. 67²⁰. W przypadku, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, praca zdalna może być wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez pracownika tylko, gdy pracownik ma warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy. Pracownik składa pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie o spełnieniu warunków do wykonywania pracy zdalnej przed rozpoczęciem wykonywania pracy zdalnej.

Art. 67²¹. § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się 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.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia, zgodnie z § 1 i 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady wykonywania pracy zdalnej określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne na polecenie pracodawcy lub na wniosek pracownika, także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 – 2 albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 - 4. W tych przypadkach pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu z pracownikiem, uwzględniając uzasadnione potrzeby pracownika.

§ 6. Porozumienie, o którym mowa w § 1 - 2, a także regulamin, o którym mowa w § 3 - 4, powinno określać w szczególności:

- 1) grupy pracowników objęte pracą zdalną;
- 2) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego w przypadku wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi stanowiących jego własność;
- 3) zasady porozumiewania się pracodawcy z pracownikiem wykonującym pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy;
- 4) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną.

§ 7. Do polecenia oraz porozumienia z pracownikiem, o których mowa w § 5, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2 - 4.

Art. 67²². § 1. Jeżeli podjęcie pracy zdalnej następuje zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 1, informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy.

§ 2. Jeżeli podjęcie pracy zdalnej następuje zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, pracodawca przekazuje w postaci papierowej lub elektronicznej pracownikowi wykonującemu pracę zdalną informacje określone w § 1, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.

Art. 67²³. § 1. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy zdalnej, zgodnie z art. 67¹⁹ § 2, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem 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.

§ 2. Jeżeli wniosek pracownika wykonującego pracę zdalną zostanie złożony po upływie terminu określonego w § 1, pracodawca powinien - w miarę możliwości - uwzględnić ten wniosek.

§ 3. Po upływie terminu określonego w § 1 przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić w trybie art. 42 § 1-3.

Art. 67²⁴. Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 2, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²³ § 1-3, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Art. 67²⁵. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi;
- 3) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi.

§ 2. Pracodawca może w porozumieniu z pracownikiem wykonującym pracę zdalną określić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów, a także narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, stanowiących jego własność, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu z pracownikiem. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe.

Art. 67²⁶. § 1. Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z zasadami ochrony danych, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Art. 67²⁷. Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

Art. 67²⁸. § 1. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną w miejscu wykonywania pracy.

§ 2. Jeżeli praca jest wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika wykonującego pracę zdalną, pracodawca ma prawo w godzinach pracy pracownika przeprowadzać kontrolę:

- 1) wykonywania pracy,
 - 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonych narzędzi, a także ich instalacji,
 - 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- za uprzednią zgodą pracownika wykonującego pracę zdalną wyrażoną w postaci papierowej lub elektronicznej lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

§ 3. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

§ 4. Pierwszą kontrolę, w zakresie określonym w § 2 pkt 3, przeprowadza się, na wniosek pracownika wykonującego pracę zdalną, przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy.

Art. 67²⁹. § 1. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy zdalnej, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.

Art. 67³⁰. Pracodawca umożliwi pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Art. 67³¹. § 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika wykonującego pracę zdalną, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem:

- 1) obowiązku określonego w art. 212 pkt 1 oraz pkt 4;
- 2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu;
- 3) obowiązku określonego w art. 233.

§ 2. W przypadku przyjmowania pracownika do pracy zdalnej na stanowisku administracyjno-biurowym, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

§ 3. W przypadku wykonywania pracy zdalnej przepisu art. 237³ § 2² nie stosuje się.

§ 4. W przypadku wykonywania pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez pracownika niedopuszczalne jest zlecanie prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z zastosowaniem substancji niebezpiecznej lub mieszaniny niebezpiecznej lub procesów technologicznych, których produktem może być taka substancja lub mieszanina;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących lub powodujących intensywne brudzenie.

§ 5. Przed dopuszczeniem pracownika do pracy zdalnej pracodawca jest obowiązany sporządzić ocenę ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą i na podstawie jej wyników opracować informację zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej uwzględniające w szczególności wpływ tej pracy na wzrok oraz układ mięśniowy i szkieletowy.

§ 6. Przed dopuszczeniem do pracy zdalnej pracownik potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej.

§ 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest 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.

§ 8. Za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu wskazanym przez niego, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik.

§ 9. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 § 1 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

§ 10. Zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej wykonywanej w miejscu zamieszkania pracownika oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie przez pracodawcę oględzin miejsca wypadku. Oględzin dokonuje się niezwłocznie po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika i pracodawcę.

§ 11. W przypadku odmowy współpracy pracownika z pracodawcą przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zdalnej, pracodawca może nie uznać wypadku za wypadek przy pracy."

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.