



# HR Alert

www.skslegal.pl

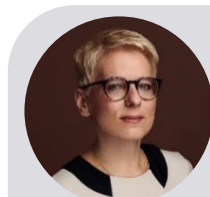
## Praca zdalna - nowy projekt ustawy przyniósł nowe rozwiązania

Prace nad nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie uregulowania pracy zdalnej już od kilku miesięcy budzą spore kontrowersje. Po publikacji pierwszego projektu, zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele związków zawodowych zgłosili szereg uwag i zastrzeżeń. Pod koniec lipca został opublikowany kolejny projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Główne założenia nowelizacji pozostały bez zmian, nowa wersja projektu doprecyzowuje jednak poprzednie propozycje.

### Poniżej przedstawiamy podsumowanie najnowszej wersji projektu ustawy

- Wydłużeniu uległ wymiar, w jakim pracownik będzie mógł okazjonalnie świadczyć pracę zdalną. Zgodnie z nową wersją projektu pracownik będzie mógł pracować zdalnie przez 24 dni w roku kalendarzowym (pierwotna wersja projektu przewidywała jedynie 12 dni w roku). Okazjonalna praca zdalna będzie możliwa na wniosek pracownika, zaakceptowany przez pracodawcę.
- Projekt ustawy zakłada, że pracodawca będzie zobowiązany do zatwierdzenia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej w przypadku pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia. Nowa wersja projektu do tej grupy dodaje również pracowników sprawujących 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. Pracodawca będzie mógł odmówić udzielenia zgody tylko, gdy ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy świadczenie jej w sposób zdalny nie będzie możliwe.
- Pracodawca będzie musiał zapewnić pracownikowi niezbędne urządzenia techniczne do wykonywania pracy zdalnej.
- Praca zdalna będzie mogła być wykonywana na polecenie pracodawcy, w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii, a także w sytuacji, gdy z powodu siły wyższej nie jest możliwe zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Polecenie pracy zdalnej nie będzie wymagało zgody pracownika, jednak nowa wersja projektu zakłada, że pracownik będzie musiał złożyć oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

- Pracodawca będzie miał obowiązek cofnąć polecenie pracy zdalnej, gdy zmianie ulegną warunki lokalowe i techniczne wpływające na możliwość wykonywania pracy w takim trybie. Na pracowniku będzie natomiast ciążył obowiązek niezwłocznego poinformowania pracodawcy o zmianie tych warunków.
- Zarówno pracodawcy jak i pracownikowi przyznano prawo do wystąpienia z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej. Wniosek będzie mógł być złożony w każdym czasie, a nie, jak zakładano wcześniej, w terminie 3 miesięcy od momentu podjęcia pracy w trybie zdalnym.
- Projekt ustawy doprecyzowuje również kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypadków przy pracy. W przypadku stwierdzenia uchybień BHP, pracodawca może wezwać pracownika do ich usunięcia we wskazanym terminie albo cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej. W nowym projekcie usunięto też regulację, w myśl której zgłoszenie wypadku przy pracy zdalnej oznaczało wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Nowy projekt przewiduje, że oględziny miejsca wypadku mogą zostać dokonane 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.
- W nawiązaniu do postulatów strony związkowej, nowy projekt precyzuje regulacje związane z rozliczaniem kosztów pracy zdalnej. Zgodnie z proponowanymi zmianami, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, przysługiwać ma ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.



Zapraszamy do kontaktu

**Agnieszka Fedor**  
Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ [agnieszka.fedor@skslegal.pl](mailto:agnieszka.fedor@skslegal.pl)



**Magdalena Krupska-Kacprzyk**  
Młodszy prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ [magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl](mailto:magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl)