

ZARZĄDZANIE

KADRY

PŁACE

PRACOWNIK SAMORZĄDOWY

1/2023

ROK VIII (145)

CENA 70 ZŁ, W TYM VAT

ISSN 2082-6346

ROZLICZENIA PODATKOWE
ZA 2022 R.

NADCHODZĄCE ZMIANY
W KODEKSIE PRACY

ROCZNY LIMIT NADGODZIN
– O TYM TRZEBA PAMIĘTAĆ!



Praca zdalna – na jakich zasadach wejdzie w życie w 2023 roku?

AUTOR: AGNIESZKA BIENIEK*

Sejm uchwalił przepisy o pracy zdalnej. Zgodnie z nimi będzie ona mogła być świadczona nie tylko za obopólną zgodą pracownika i pracodawcy, ale też na polecenie pracodawcy lub na wniosek pracownika, któremu – w niektórych przypadkach – pracodawca nie będzie mógł odmówić.

Pprzed oddaniem tego numeru „Pracownika Samorządowego” do druku śledziliśmy losy uchwalonej przez Sejm 1 grudnia 2022 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2335), bowiem na jej podstawie ma zostać wprowadzona na stałe do polskiego systemu prawa praca zdalna oraz prewencyjna kontrola pracowników na obecność w organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Prace nad projektem rozpoczęły się 7 czerwca 2022 r., a nabrały tempa pod koniec listopada. 15 grudnia 2022 r. Senat wprowadził cztery poprawki (zostaną wskazane w dalszej części artykułu). Natomiast na stronie internetowej Sejmu wskazano, że porządek dzienny 70. posiedzenia, przewidzianego na 11–13 stycznia 2023 r., może zostać uzupełniony o sprawozdanie Komisji Nadzwyczajnej o uchwałę Senatu z 15 grudnia 2022 r. w sprawie nowelizacji ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Zatem nie ma szans, aby nowe przepisy zaczęły obowiązywać 1 stycznia 2023 r., jak sugerowały liczne publikacje. Prawdopodobnym terminem wejścia w życie regulacji dotyczących pracy zdalnej jest I kwartał 2023 r., a nawet początek II kwartału, gdyż Sejm musi rozpatrzyć wniesione przez Senat poprawki i w przypadku ich uwzględnienia ustawa musi zostać przekazana do podpisu Prezydenta RP. Tym bardziej, że Senat zaproponował wydłuże-

nie z 2 do 3 miesięcy terminu wejścia w życie przepisów wprowadzających instytucję pracy zdalnej do kodeksu pracy. Uzasadnił to tym, że przy braku przepisów przejściowych określających wpływ nowego prawa na dotychczasowe stosunki prawne, *vacatio legis* musi być na tyle długi, aby zapewnić stronom stosunku pracy czas na dostosowanie się do nowych regulacji. Na marginesie należy wspomnieć, że zmiany w zakresie kontroli trzeźwości mają wejść w życie w ciągu 14 dni od ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw.

Definicja pracy zdalnej

Przechodząc do szczegółów regulacji dotyczących pracy zdalnej warto przytoczyć jej definicję, która będzie zawarta w kodeksie pracy. Mianowicie pracą zdalną ma być praca, która może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Należy pamiętać, że praca zdalna nie będzie mogła obejmować prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;

- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie.

Zgoda stron na świadczenie pracy w formie zdalnej i wyjątki

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika będzie mogło nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. W przypadku, gdy to uzgodnienie dokonywane będzie w trakcie zatrudnienia, nie będzie konieczna zmiana warunków umowy o pracę, gdyż wskazane zostało, że przepisu art. 29 § 4 kodeksu pracy nie będzie się stosowało w takim przypadku.

I tak, w przypadku podjęcia pracy zdalnej przez pracownika w trakcie jego zatrudnienia każda ze stron umowy o pracę będzie mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony będą ustalały wówczas termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. A w razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy będzie następowało w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania przez drugą stronę takiego wniosku.

Od zasady, że praca zdalna może nastąpić za obopólną zgodą pracownika i pracodawcy, przewidziane będą dwa wyjątki. Pierwszy dotyczy sytuacji, kiedy to pracodawca będzie mógł polecić pracownikowi wykonywanie pracy w formie zdalnej. Mianowicie praca zdalna będzie

W przypadku podjęcia pracy zdalnej przez pracownika w trakcie jego zatrudnienia, każda ze stron umowy o pracę będzie mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków jej wykonywania. Strony będą ustalały wówczas termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy – nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

mogła być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie będzie czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

Pracodawca będzie mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem. Ponadto należy pamiętać, że bezpośrednio przed wydaniem takiego polecenia pracownik będzie musiał złożyć oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych – uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej – pracownik zobowiązany będzie poinformować o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca będzie musiał niezwłocznie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Drugim wyjątkiem, w którym nie będzie konieczna zgoda obu stron stosunku pracy na wykonywanie pracy w formie zdalnej, będzie sytuacja, w której pracodawca będzie obowiązany uwzględnić wnioski:

- 1) pracownika rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”,
- 2) pracownika rodzica:
 - a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz
 - b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- 3) pracownicy w ciąży,
- 4) pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia (Senat

zgłosił poprawkę, aby objęci zostali taką możliwością pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 10. roku życia),

- 5) pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (Senat zgłosił poprawkę, aby dodać do grona osób uprawnionych do wystąpienia z takim wnioskiem do pracodawcy również pracownika posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności).

W tym miejscu należy zaznaczyć, że do pracowników, wymienionych w pkt 1 i 2, stosuje się takie uprawnienie nawet jeśli ich dziecko ukończyło 18. rok życia.

Pracodawca nie będzie zobowiązany uwzględnić wniosku wymienionych osób uprawnionych, jeżeli nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez wnioskującego. O przyczynie odmowy będzie musiał jednak poinformować pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

Pracodawca nie będzie również mógł wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracowników, o których mowa wcześniej, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Regulacja pracy zdalnej

Zasady wykonywania pracy zdalnej będzie określało się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą a zakładową organizacją związkową, a w przypadku, gdy u pracodawcy działa

więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli nie będzie możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca będzie uzgadniał treść porozumienia

Pracownik wykonujący pracę zdalną nie będzie mógł 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, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej.

z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia, pracodawca będzie określał zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

Natomiast jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe,

pracodawca będzie określał zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy

Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostanie zawarte porozumienie, o którym mowa wcześniej, albo nie zostanie wydany regulamin. W takim przypadku pracodawca będzie określał zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Co powinno zawierać porozumienie lub regulamin pracy zdalnej?

W porozumieniu oraz regulaminie będzie należało określić w szczególności:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Te wymogi (poza ww. pkt 1) będzie się stosowało odpowiednio do polecenia pracodawcy

oraz porozumienia zawartego bezpośrednio z pracownikiem.

W przypadku wykonywania pracy zdalnej od samego początku zatrudnienia – informacja o warunkach zatrudnienia, o której mowa w art. 29 § 3 kodeksu pracy, będzie musiała dodatkowo obejmować 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 kodeksu pracy, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Natomiast w przypadku rozpoczęcia wykonywania pracy zdalnej dopiero w trakcie zatrudnienia oraz na polecenie pracodawcy w szczególnych sytuacjach, pracodawca będzie zobowiązany przekazać pracownikowi takie informacje, w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez tego pracownika wykonywania pracy zdalnej.

Inne obowiązki pracodawcy związane z pracą zdalną

Pracodawca będzie zobowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomuni-

kacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;

- 3) pokryć inne koszty niż określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów zostanie określony w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie wydanym przez pracodawcę czy poleceniu pracodawcy albo porozumieniu zawartym z pracownikiem;
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Strony będą mogły ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego kodeksu pracy. W tym przypadku pracownikowi wykonującemu pracę zdalną będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Obowiązek pokrycia kosztów wskazanych powyżej albo wypłaty ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiadała będzie przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu pracodawca zobowiązany będzie brać pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

Ustawodawca ponadto przewidział, że zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbęd-

nych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika i wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu – nie będzie stanowiła przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Należy też wspomnieć, że pracodawca będzie zobowiązany, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników:

- 1) umożliwić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy,
- 2) kontaktowanie się z innymi pracownikami,
- 3) korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Kontrola pracownika świadczącego pracę w formie zdalnej

Pracodawca będzie miał prawo przeprowadzić kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu ze związkami zawodowym, regulaminie wydanym przez pracodawcę, poleceniu pracodawcy pracy zdalnej w szczególnych sytuacjach, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem. Kontrolę będzie przeprowadzało się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika. Pracodawca będzie zobowiązany dostosować sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie będzie mogło naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, która została wprowadzona w trakcie zatrudnienia, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji dotyczącej wykonywania pracy zdalnej lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych – będzie mógł zobowiązać pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej. W przypadku wycofania zgody pracownik będzie rozpoczął pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp

Pracodawca będzie zobowiązany do realizowania w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązków w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określonych w dziale dziesiątym kodeksu pracy – Bezpieczeństwo i higiena pracy, z wyłączeniem obowiązków:

- 1) związanych z jednoczesnym wykonywaniem pracy w tym samym miejscu przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców (art. 208 § 1 kp),
- 2) związanych z zapewnieniem w szczególności środków i osoby do udzielania pierwszej pomocy (art. 209¹ kp),
- 3) osób kierujących pracownikami w zakresie organizowania stanowiska pracy i dbania o bhp pomieszczeń pracy i wyposażenia (art. 212 pkt 1 i 4 kp),
- 4) związanych z budową albo przebudową obiektów (art. 213 kp),
- 5) związanych z zapewnieniem odpowiednich pomieszczeń pracy (art. 214 kp),
- 6) związanych z zapewnieniem nieodpłatnych posiłków i napojów (art. 232 kp),

7) związanych z zapewnieniem urządzeń higieniczno-sanitarnych (art. 233 kp).

W przypadku uzgodnienia pracy zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę – szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe będzie mogło być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik będzie wówczas potwierdzał ukończenie szkolenia w postaci papierowej lub elektronicznej.

Należy pamiętać, że w przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej nie stosuje się przepisu art. 237³ § 2² kodeksu pracy, na podstawie którego pracownicy na stanowiskach administracyjno-biurowych są zwolnieni ze szkoleń okresowych, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka.

Ocena ryzyka zawodowego

Przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca będzie zobowiązany do opracowania informacji zawierającej:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Pracodawca będzie mógł sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla

poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik będzie potwierdzał w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązywał się będzie do ich przestrzegania.

Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej będzie uzależnione od złożenia przez niego oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy. Pracownik będzie zobowiązany organizować stanowisko pracy zdalnej uwzględniając wymagania ergonomii.

Wypadek przy pracy

W razie wypadku przy pracy zdalnej będzie stosowany przepis art. 234 kodeksu pracy, z którego wynikają obowiązki pracodawcy związane z wypadkiem przy pracy (tj. ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku, zastosowanie odpowiednich środków zapobiegających podobnym wypadkom, zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim wypadku przy pracy) oraz przepisy rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Ogłędzin miejsca wypadku będzie się dokonywało po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie będzie w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy będzie mógł odstąpić od dokonywania oglę-

dzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Ochrona dobrowolności pracy zdalnej

Do ustawowych gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy będzie należał zakaz wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z powodu:

- 1) odmowy wyrażenia zgody przez pracownika na wykonywanie pracy zdalnej na wniosek pracodawcy w trakcie trwania zatrudnienia,
- 2) wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej w trakcie trwania stosunku pracy,
- 3) zaprzestania wykonywania pracy zdalnej przez pracownika na podstawie wniosku o przywrócenie poprzednich warunków pracy, jeżeli praca zdalna została ustalona w trakcie trwania stosunku pracy.

Przepis ten wzmacnia dobrowolność przyjęcia, a potem kontynuowania pracy zdalnej.

Równe traktowanie pracowników

Pracownik wykonujący pracę zdalną nie będzie mógł 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, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej. Ponadto pracownik nie będzie mógł być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy jej wykonywania.

Praca zdalna okazjonalna

Oprócz pracy zdalnej wykonywanej całkowicie lub częściowo na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi, na podstawie regulaminu wydanej przez pracodawcę czy na pod-

stawie jego polecenia, praca zdalna będzie mogła być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Senat wniósł do nowelizacji poprawkę, na podstawie której praca okazjonalna mogłaby być świadczona w sposób okazjonalny przez 30 dni w roku kalendarzowym.

W tym miejscu warto wskazać, że do pracy zdalnej świadczonej okazjonalnie nie będzie się stosowało przepisów dotyczących:

- 1) momentów możliwych do uzgadniania pracy zdalnej, zasad związanych z poleceniem pracodawcy pracy zdalnej, czy obowiązku skierowania pracownika do pracy zdalnej przez pracodawcę (art. art. 67¹⁹);
- 2) sposobu określenia zasad wykonywania pracy zdalnej i dodatkowych informacji o warunkach zatrudnienia (art. 67²⁰ i art. 67²¹);
- 3) możliwości zaprzestania wykonywania pracy zdalnej (art. 67²²);
- 4) ochrony dobrowolności pracy zdalnej (art. 67²³);
- 5) obowiązków pracodawcy związanych z pracą zdalną, w tym pokrywania kosztów energii oraz usług telekomunikacyjnych (art. 67²⁴);
- 6) realizacji przez pracodawcę obowiązków w zakresie szkoleń okresowych (art. 67³¹ § 3).

Natomiast kontrola wykonywania pracy zdalnej świadczonej okazjonalnie czy kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny takiej pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji podczas takiej pracy, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywać się będzie na zasadach ustalonych z pracownikami. ■

**radca prawny, Koordynator Zespołu Prawa Pracy w Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy w Toruniu*