

W piątek wejdzie w życie nowelizacja „Kodeksu pracy”

4 kwietnia 2023

7 kwietnia br. wejdzie w życie nowelizacja „Kodeksu pracy”, która trwale określi zasady pracy zdalnej oraz związane z nią prawa i obowiązki pracodawców i pracowników. Nowe przepisy mają dostosować rynek pracy do nowych, popandemicznych realiów.

„W odniesieniu do pracy wykonywanej częściowo lub całkowicie w formie zdalnej czeka nas duży formalizm, a pracodawców zwiększone koszty” – mówi radca prawny Małgorzata Kurzynoga z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj i profesor Uniwersytetu Łódzkiego. Zostaną oni zobowiązani m.in. do pokrywania kosztów pracy zdalnej, takich jak np. energia czy usługi telekomunikacyjne. Takiego obowiązku nie będą mieć w przypadku pracy zdalnej okazjonalnej, którą również wprowadzi nowelizacja.

COVID-19 na dobre upowszechnił zdalny i hybrydowy model pracy. Jego zasady w czasie pandemii regulowały m.in.: specustawa covidowa, przepisy o telepracy i wewnętrzne, firmowe polityki home office. W Polsce od dłuższego czasu trwały jednak prace zmierzające do uregulowania i umożliwienia takiego modelu na stałe. Ich efektem jest nowelizacja Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw, która dostosowuje dotychczasowe przepisy do nowych realiów. Nowela, po dwumiesięcznym vacatio legis, zacznie obowiązywać od piątku 7 kwietnia br. „Praca zdalna to praca, która będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazywanym przez pracownika, ale każdorazowo uzgadnianym z pracodawcą” – mówi agencji Newseria Biznes dr hab. Małgorzata Kurzynoga.

W praktyce oznacza to, że jeśli pracownik przeniesie się np. do kawiarni albo będzie pracować z innego miejsca, niż

wskazał, będzie to niezgodne z przepisami. Nowe przepisy nie wykluczają możliwości wykonywania pracy zdalnej z kilku różnych miejsc – nie tylko z domu lub mieszkania.

Z drugiej strony pracodawcy zostaną zobligowani do tego, aby zapewnić pracownikom zdalnie wykonującym obowiązki m.in. materiały i narzędzia pracy, w tym niezbędny sprzęt i urządzenia techniczne oraz koszty ich serwisu, a także szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania pracy zdalnej. „Niestety w odniesieniu do pracy wykonywanej częściowo lub całkowicie w formie zdalnej czeka nas duży formalizm, a pracodawców – zwiększone koszty. Ci, którzy będą chcieli umożliwić swoim pracownikom wykonywanie pracy w formie zdalnej, będą musieli określić jej zasady np. w regulaminie pracy zdalnej. Jednak przede wszystkim będą musieli zapewnić takiemu pracownikowi materiały, narzędzia pracy i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania pracy w formie zdalnej. Będą zobowiązani nawet do pokrywania kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych bezpośrednio związanych z pracą zdalną” – mówi ekspertka.

Zwrot tych kosztów ma się odbywać w formie ekwiwalentu lub ryczałtu.

Zdalny lub hybrydowy model pracy może zostać uzgodniony z pracodawcą przy zawieraniu umowy o pracę. Co istotne, jeśli taki tryb pracy zostanie uzgodniony już na tym etapie, pracodawca nie będzie mógł później cofnąć swojej zgody. Każdy pracownik będzie mógł też w dowolnym momencie wystąpić z wnioskiem o możliwość wykonywania pracy zdalnej. Taki wniosek będzie wiążący – co oznacza, że pracodawca nie może go odrzucić – m.in. w przypadku kobiet w ciąży, pracowników wychowujących dziecko do czwartego roku życia bądź rodziców, opiekunów dzieci lub innych członków najbliższej rodziny posiadających orzeczenie o niepełnosprawności. W takich przypadkach pracodawca będzie mógł odmówić pracy zdalnej lub przerwać ją tylko wtedy, gdy nie będzie ona możliwa ze względów organizacyjnych lub z uwagi na rodzaj wykonywanej

pracy.

„Ponadto zgodnie z nowymi przepisami będzie funkcjonowała tzw. praca okazjonalna, czyli specjalny, odformalizowany rodzaj pracy zdalnej, która będzie mogła być wykonywana wyłącznie na wniosek pracownika i w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Co istotne, z tej puli pracownicy będą mogli skorzystać także w bieżącym roku, pomimo że przepisy dotyczące pracy zdalnej wchodzi w jego trakcie” – wyjaśnia rozmówczyni. „Trzeba jednak pamiętać, że ten limit 24 dni nie może zostać rozszerzony. Co więcej, będzie istniał obowiązek wskazywania na świadectwie pracy liczby wykorzystanych dni pracy okazjonalnej, tak aby u kolejnego pracodawcy pracownik mógł skorzystać tylko z niewyczerpanego jeszcze limitu”.

Na mocy nowelizacji „Kodeksu pracy” prawo do 24 dni pracy zdalnej w ciągu roku kalendarzowego zyskuje każdy pracownik, niezależnie od wymiaru etatu. Jednak ten przepis ma być stosowany w okolicznościach incydentalnych, uzasadnionych wyłącznie potrzebą pracownika. Przykładem może być konieczność opieki nad członkiem rodziny. „Cechą odróżniającą pracę okazjonalną od pracy zdalnej jest mniejsze sformalizowanie. W tym przypadku ustawodawca zdecydował o wyłączeniu większości przepisów mających zastosowanie do pracy zdalnej. W zasadzie pracę okazjonalną możemy porównać do znanego sprzed okresu pandemii tzw. home office. Oznacza to m.in., że pracodawca nie ma wszelkich obowiązków związanych choćby z ustalaniem zasad wykonywania pracy zdalnej, ale przede wszystkim nie ma obowiązku ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy właśnie w tej formie” – mówi dr hab. Małgorzata Kurzynoga.

Jak podkreśla, pracodawca nie będzie związany wnioskiem pracownika o pracę okazjonalną. Taki wniosek może się spotkać z odmową, np. jeśli pracodawca stwierdzi, że uwzględnienie go jest niemożliwe ze względu na organizację lub rodzaj wykonywanej pracy. „Pamiętajmy, że praca okazjonalna to nie jest urlop na żądanie. Pracodawca będzie mógł odmówić zgody na

pracę okazjonalną nawet tzw. pracownikowi uprzywilejowanemu, czyli m.in. pracownicy w ciąży, pracownikowi wychowującemu dziecko do czwartego roku życia bądź pracownikowi, który jest rodzicem dziecka niepełnosprawnego. Jeśli jednak okazałoby się, że pracownik samowolnie zdecydował się o wykonywaniu pracy w formie zdalnej, wówczas naraża się na wszelkie konsekwencje przewidziane prawem pracy, w tym na rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym” – mówi ekspertka.

Źródło: [Newseria.pl](https://www.newseria.pl)