

**Szanowni Państwo,**

oddajemy w Państwa ręce październikowe wydanie *Perspektyw HR*.

Omawiamy w szczególności zapowiadaną nowelizację kodeksu pracy dotyczącą pracy zdalnej. W końcu praca zdalna doczeka się swojej regulacji w kodeksie pracy. Jest kilka ciekawych propozycji – polecenie wykonywania pracy zdalnej motywowane względami bezpieczeństwa pracowników, szczególne regulacje w zakresie BHP czy przerzucenie części odpowiedzialności za BHP na pracownika.

22 października br. Sejm przyjął również przepisy umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej w czasie obowiązkowej kwarantanny. Nowe przepisy usuwają dotychczasowe wątpliwości, czy w czasie kwarantanny pracownik może pracować zdalnie, jeżeli charakter jego pracy na to pozwala.

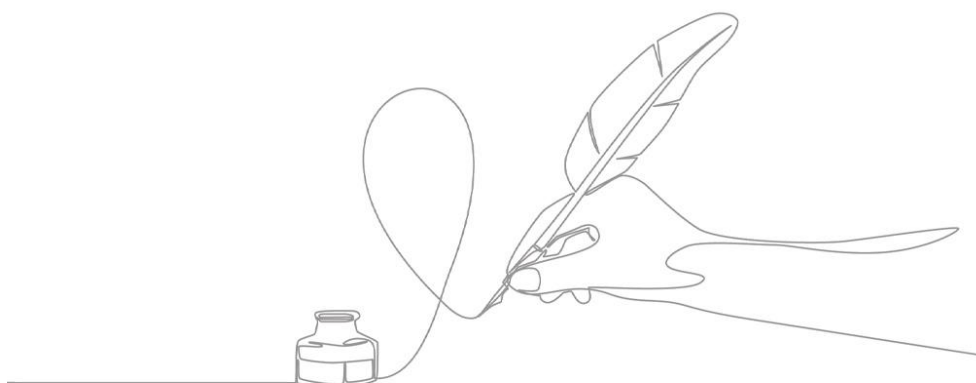
Komentujemy również obowiązek rejestracji umów o dzieło oraz planowane pełne oskładkowanie umów zlecenia. Zgodnie z przepisami wprowadzonymi przez ustawę antykryzysową osoba fizyczna zlecająca dzieło lub płatnicy składek będą zobowiązani do przekazywania ZUS informacji o zawarciu umowy o dzieło. Omawiamy potencjalne problemy i skutki tej regulacji.

Na koniec kilka słów o dopuszczalnym zakresie przetwarzania danych osobowych pracownika gromadzonych przez Pracodawcę w kontekście stosowania mechanizmów związanych z ograniczeniami mającymi na celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa.

**Życzymy przyjemnej lektury.**

**Sławomir Paruch,**

**Robert Stępień**



## Praca zdalna wkrótce w Kodeksie pracy

---

Projekt nowelizacji kodeksu pracy przewiduje zastąpienie przepisów o telepracy (która nie cieszyła się dotąd szczególną popularnością) przepisami o pracy zdalnej. Za pracę zdalną zgodnie z projektem uznawana będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo poza siedzibą pracodawcy lub w innym stałym miejscu świadczenia pracy (wskazanym w umowie o pracę lub przez pracodawcę), z wykorzystaniem w szczególności środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

W projekcie określono m.in. formę i zasady uzgadniania warunków świadczenia pracy zdalnej, zasady związane z zaprzestaniem wykonywania pracy w tej formie, jak również szczególne obowiązki pracodawcy i pracownika.

Nowelizacja przewiduje – istotne z uwagi na specyfikę miejsca świadczenia pracy – przepisy szczególne w zakresie BHP. Wyłączają one niektóre obowiązki pracodawcy, których realizacja nie jest możliwa, gdyż nie sprawuje on bezpośredniego nadzoru nad miejscem wykonywania przez pracownika pracy. Za właściwą organizację stanowiska pracy odpowiadać będzie pracownik.

Projekt wskazuje grupy pracowników, których wniosek o świadczenie pracy w formie zdalnej pracodawca będzie obowiązany uwzględnić. Uprawnienie to przysługiwać ma pracownikom wychowującym dziecko do lat 3 oraz rodzicom dzieci niepełnosprawnych czy wymagających dodatkowej troski, również po ukończeniu przez nie 18. roku życia. Oczywiście będzie to uzależnione od charakteru pracy wykonywanej przez rodzica. Jeżeli ten nie pozwala na wykonywanie pracy zdalnie – pracodawca nie będzie zobowiązany do uwzględnienia wniosku.

Obowiązek dostarczenia sprzętu i innych materiałów niezbędnych przy wykonywaniu pracy w tej formie będzie leżeć po stronie pracodawcy. Tak jak dotychczas będzie istniała możliwość wykorzystywania przez pracownika sprzętu własnego, jednak w takim wypadku przysługiwać mu będzie ekwiwalent.

Ważnym elementem nowelizacji będą również zasady kontroli wykonywania pracy. Możliwość ta będzie uzależniona od uprzedniej zgody pracownika, a sama kontrola będzie mogła się odbywać w godzinach pracy i dotyczyć wyłącznie wykonywania pracy, prac konserwacyjno-inwentaryzacyjnych oraz BHP. Kontrola nie może jednak naruszać prywatności pracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych.

## Kwarantanna a możliwość wykonywania pracy zdalnie

---

Zgodnie z projektem w czasie stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego, pracownicy objęci obowiązkową kwarantanną za zgodą pracodawcy będą mogli świadczyć pracę w formie pracy zdalnej. Przepis dotyczy nie tylko pracowników, ale również innych osób zatrudnionych (np. zleceniobiorców).

## PAŹDZIERNIK

Za czas wykonywania pracy zdalnej pracownikowi przysługiwać będzie wynagrodzenie za pracę w „normalnej” wysokości. Tym samym pracownikowi nie będzie przysługiwać prawo do wynagrodzenia chorobowego ani zasiłku chorobowego.

Co istotne, pracodawca musi wyrazić zgodę na wykonywanie pracy w czasie kwarantanny. Oznacza to, że pracownik nie będzie mógł samodzielnie zdecydować, czy w tym czasie pracuje i otrzyma normalne wynagrodzenie. W przypadku braku zgody pracodawcy, pracownikowi przysługiwać będzie wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy.

Ustawa trafi teraz do Senatu w celu dalszych prac legislacyjnych.

### Rejestracja umów o dzieło oraz planowane pełne oskładkowanie umów zlecenia

---

Przepisy ustaw anty kryzysowych nałożyły na osoby fizyczne zlecające dzieło lub płatników składek dodatkowe obowiązki informacyjne wobec ZUS. Wynika z nich, że od stycznia 2021 roku osoby te będą miały obowiązek przekazywania do ZUS informacji o zawieranych umowach o dzieło w terminie 7 dni od dnia ich zawarcia. Umowy te będą ewidencjonowane na kontach płatników. Obowiązek ten będzie dotyczył umów o dzieło innych niż umowy zawarte z własnymi pracownikami lub umowy, na podstawie których osoby fizyczne wykonują pracę na rzecz swoich pracodawców.

Mimo że do wejścia w życie ww. przepisów pozostały niespełna 3 miesiące, wciąż nie są znane wzory dokumentów zgłoszeniowych oraz kody, jakimi miałyby zostać oznaczona informacja (nie zostało dotąd wydane odpowiednie rozporządzenie w tym zakresie).

Realizacja ww. obowiązku umożliwi ZUS weryfikowanie obowiązku ubezpieczeń społecznych osób wykonujących umowy o dzieło. ZUS może zweryfikować, czy z daną osobą faktycznie powinna zostać zawarta umowa o dzieło, czy też powinna to być umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług, które powinny zostać objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami.

Na styczeń 2021 roku zapowiadana jest również zmiana w postaci pełnego oskładkowania umów zlecenia. Obecnie obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za zleceniobiorców zależy od tego, czy umowa ta stanowi dla zatrudnionej osoby jedyny tytuł do ubezpieczeń. W przypadku, gdy zleceniobiorca posiada inne tytuły do ubezpieczenia, których kwota jest równa lub wyższa niż minimalne wynagrodzenie, przysługuje mu zwolnienie z odprowadzania składek.

### Gromadzenie danych osobowych pracownika w walce z koronawirusem

---

Dziś, w dobie powszechnej walki z pandemią, pojawia się pytanie, jakie dane pracowników (a więc jak bardzo w sferę prywatności pracodawca ma prawo ingerować) może przetwarzać pracodawca w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się wirusa. Ostatnio głośno było o decyzji hamburskiego organu nadzorczego nakładającą karę ponad 35 mln EUR za przetwarzanie danych pracowników niezgodnie z przepisami.

Czy pracodawca może zapytać o to, gdzie pracownik wybiera się na urlop lub o plany na nadchodzący weekend? Czy aby się tego dowiedzieć, pracodawca może wykorzystać gwarantowane mu przez prawo narzędzia kontroli, jak np. monitoring poczty elektronicznej? Kiedy zbieranie takich danych stanowić naruszenie prywatności pracownika, a kiedy będzie czynem wymaganym przez prawo do ochrony życia i zdrowia pracowników czy szerzej do ochrony zdrowia publicznego?

Należy pamiętać, że prawo do ochrony danych nie ma charakteru bezwzględnego i zawsze należy je oceniać przez pryzmat innych wartości. W omawianym przypadku na szali mamy takie wartości jak życie i zdrowie pracowników, które każdy pracodawca ma bezwzględny obowiązek chronić. W tym celu może wykorzystywać wszystkie adekwatne środki, którymi dysponuje.

Nie oznacza to jednak pełnej dowolności w zbieraniu danych o pracownikach. Przetwarzanie danych w celu wspólnej walki z pandemią jest dozwolone pod warunkiem, że przestrzegane są zasady określone w RODO i przepisach krajowych. Tym samym wraz z wprowadzeniem przykładowo ankiet weryfikacyjnych czy aplikacji zbierających dane należy przede wszystkim ograniczyć zakres zbieranych danych do tego co niezbędne. Pracownik nie musi przekazywać szczegółowych danych o tym, gdzie przebywał w weekend bądź czy brał udział w niedzielnej mszy – wystarczy deklaracja, czy brał udział w wydarzeniu o „podwyższonym ryzyku zakażenia”.

Podobnie nadmiarowe będzie zbieranie informacji, z kim konkretnie pracownik miał kontakt w ostatnim czasie – w takim wypadku wystarczające będzie oświadczenie, że nie miał kontaktu z osobą zakażoną lub podejrzaną o zakażenie. Jest to zgodne z zasadą minimalizacji danych. Nie należy również zapominać o pozostałych zasadach przetwarzania danych, m.in. ograniczenia celu czy ograniczenia przechowywania, jak również zapewnienia realizacji praw podmiotów danych oraz wypełnienia obowiązku informacyjnego. Przestrzeganie tych zasad pozwala na zgodne z prawem zbieranie danych o pracownikach w celu realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy, jakim jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.



### **Webinar: Legalizacja pobytu i pracy w Polsce w czasie epidemii**

4 listopada 2020 r., godz. 11:00 - 12:00.

Prowadzący: r. pr. Sławomir Paruch oraz r. pr. Marcin Snarski.

Zgłoszenia: [tutaj](#).

**Webinar: Organizacja pracy w „nowej normalności” – zmiany w zakresie telepracy i pracy zdalnej**

19 listopada 2020 r., godz. 11:00 - 12:00.

Prowadzący: r. pr. Łukasz Chruściel oraz r. pr. Paweł Sych.

Zgłoszenia: [tutaj](#).