

Szanowni Państwo,

najnowsze wydanie *Perspektyw HR* poświęciliśmy w całości nowemu projektowi przepisów dotyczących pracy zdalnej.

Proponujemy formułę Q&A – odpowiadamy na najczęściej zadawane pytania dotyczące funkcjonowania pracy zdalnej i hybrydowej w formule proponowanej w nowych przepisach:

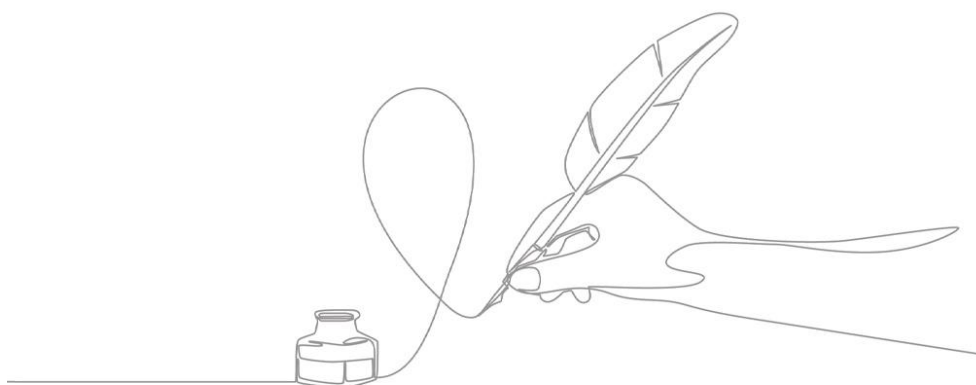
- czy i kiedy trzeba pokrywać koszty związane z funkcjonowaniem pracy zdalnej?
- czy i kiedy praca zdalna wymaga uzgodnień ze związkami zawodowymi, a kiedy można wprowadzić ją poleceniem pracodawcy?
- co z obowiązkami w zakresie BHP – za co odpowiada pracodawca, a za co pracownik?

i wiele innych.

Zachęcamy do przyjrzenia się Państwa wewnętrznym regulacjom dotyczącym pracy zdalnej i przygotowania się już teraz na wejście w życie nowych przepisów.

Życzymy przyjemnej lektury.

Robert Stępień
Bartosz Tomanek



NOWELIZACJA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH PRACY ZDALNEJ W PYTANIACH I ODPOWIEDZIACH

PRACA ZDALNA – ZAGADNIENIA OGÓLNE

Czy praca zdalna będzie musiała odbywać się w miejscu zamieszkania pracownika?

Niekoniecznie. Pracownik i pracodawca mogą uzgodnić także inne miejsce wykonywania pracy zdalnej. Konieczne jest jednak dokonanie ustaleń w tym zakresie.

Kiedy pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej?

Pracodawca będzie mógł polecić wykonywanie pracy zdalnej w okresie obowiązywania:

- (1) stanu nadzwyczajnego,
- (2) stanu zagrożenia epidemicznego, albo
- (3) stanu epidemii

oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Ponadto, jednostronne polecenie pracodawcy będzie możliwe, gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

A co w przypadku, gdy pracownik poinformuje, że nie ma warunków do pracy zdalnej?

Polecenie pracy zdalnej będzie możliwe tylko wtedy, gdy pracownik uprzednio złoży oświadczenie o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej. Oświadczenie można złożyć w formie papierowej lub elektronicznej.

Czy zasady pracy zdalnej będą ustalane „zbiorowo” czy indywidualnie?

Zasady pracy zdalnej będą co do zasady ustalane na poziomie zakładowym w ramach procesu konsultacyjnego ze związkami zawodowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników. W przypadku braku porozumienia ze związkami w terminie 30 dni, pracodawca będzie mógł wydać regulamin.

Niezależnie od powyższego, praca zdalna może być także wykonywana w oparciu o indywidualnie ustalone zasady, jeśli nie dojdzie do ustalenia regulacji na poziomie zakładowym.

KOSZTY PRACY ZDALNEJ

Jakie koszty pracodawca będzie musiał zwrócić pracownikowi w związku z pracą zdalną?

Obowiązek zwrotu kosztów lub wypłacenia z tego tytułu ryczałtu będzie dotyczyć kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, kosztów energii elektrycznej, niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych, a także innych kosztów, jeżeli zwrot takich kosztów został ustalony w porozumieniu zakładowym lub indywidualnym albo w regulaminie określającym zasady pracy zdalnej albo w poleceniu pracy zdalnej wydanym przez pracodawcę.

Czy ryczałt/zwrot kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z pracą zdalną będzie opodatkowany?

Nie, przepisy wyłączają te przychody z podstawy opodatkowania.

KONTROLA I BEZPIECZEŃSTWO W TRAKCIE PRACY ZDALNEJ

Czy pracodawca może skontrolować wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika?

Tak. Kontrola taka może być przeprowadzona w miejscu i w godzinach wykonywania pracy zdalnej zgodnie z ustalonymi zasadami wykonywania pracy zdalnej. W żadnym wypadku kontrola pracodawcy nie może naruszać prawa pracownika i innych osób do prywatności.

Czy dla pracownika świadczącego pracę zdalną trzeba sporządzać ocenę ryzyka zawodowego?

Tak, pracodawca ma obowiązek sporządzenia oceny ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy zdalnej.

Czy ocena ryzyka musi zostać sporządzona indywidualnie dla każdego pracownika/stanowiska pracy?

Nie, pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

Czy pracodawca ma obowiązek zorganizowania stanowiska pracy pracownikowi zdalnemu w taki sposób, aby było zgodne z przepisami i zasadami BHP, czyli np. wyposażyć go w odpowiednie biurko, krzesło czy oświetlenie?

Nie, obowiązki pracodawcy z zakresu BHP zostały ograniczone. Pracodawca m.in. nie ma obowiązku organizowania pracownikowi stanowiska pracy zgodnego z zasadami BHP, dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń, w których wykonywana jest praca zdalna czy zapewniania środków higieny osobistej.

MAJ

To na pracowniku będzie spoczywał obowiązek odpowiedniego, zgodnego z wymogami BHP zorganizowania sobie stanowiska pracy zdalnej. Dodatkowo, dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez niego oświadczenia potwierdzającego, że stanowisko pracy zdalnej zapewnia mu bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Kto zatem odpowiada za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej?

Za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik.

CO DALEJ Z TELEPRACOWNIKAMI, PRACA HYBRYDOWA I HOME-OFFICE?

Czy w świetle nowych przepisów dopuszczalne będzie okazjonalne świadczenie pracy zdalnej (dotychczasowy *home-office*)?

Tak, pracownik na swój wniosek będzie uprawniony do 12 dni okazjonalnej pracy zdalnej w ciągu roku. Pracodawca w miarę możliwości powinien uwzględniać taki wniosek (brak obowiązku uwzględnienia każdego takiego wniosku).

Przy okazjonalnej pracy zdalnej nie ma konieczności podejmowania dodatkowych ustaleń w zakresie zasad jej wykonywania, a ponadto pracownik nie jest uprawniony do zwrotu kosztów/ryczałtu z tego tytułu.

Co dalej z pracownikami zatrudnionymi w ramach telepracy?

Dotychczasowe warunki stosowania telepracy pozostaną w mocy przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy. Po upływie tego okresu trzeba będzie je zastąpić zgodnie z nowymi przepisami dotyczącymi pracy zdalnej.

Czy nowe przepisy pozwalają na pracę hybrydową, czyli po części z biura po części z innego miejsca?

Tak, nowe przepisy wskazują, że praca może być wykonywana w trybie zdalnym w całości lub częściowo. Oznacza to, że jeśli pracodawca i pracownicy porozumieją się w tej sprawie, to nie ma przeciwwskazań dla stosowania modelu pracy hybrydowej.

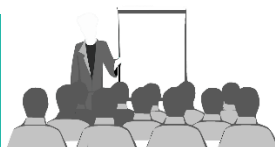
WEJŚCIE W ŻYCIE NOWYCH PRZEPISÓW

Kiedy wejdą w życie nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej?

Po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego ogłoszonego w związku z SARS-CoV-2. Nowe przepisy zastąpią dotychczasowe rozwiązania w przepisach COVID-owych.

Niezależnie od tego, kiedy to faktycznie nastąpi, warto już teraz przygotować się do wdrożenia zmian wynikających z planowanych przepisów.

Stan prawny: 20/05/2021

**Webinar: Polski Ład – zagrożenia i szanse. Jak sobie z nimi radzić?**

PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global oraz Kancelaria Ożóg Tomczykowski zapraszają na spotkanie online poświęcone założeniom zapowiedzianych w ostatnich dniach zmian prawa w zakresie zatrudnienia oraz obciążeń podatkowych i ubezpieczeniowych (tzw. Nowy Polski Ład).

Termin: 9 czerwca br., godz. 11:00 – 11:40, online.

Prelegenci:

Karolina Schiffter, adwokat, partner, PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global

Bartłomiej Biały, radca prawny, partner w Kancelarii Ożóg Tomczykowski

Rejestracja: [tutaj](#) | Więcej: [tutaj](#).

Webinar: Nowelizacja przepisów o pracy zdalnej, czyli rewolucja w Kodeksie pracy

Termin: 10 czerwca br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Łukasz Chruściel, r. pr. Robert Stępień oraz adw. Bartosz Tomanek.

Rejestracja: [tutaj](#) | Więcej: [tutaj](#).

Webinar: Niezamierzone ujawnienie danych sygnalisty, czyli *whistleblowing* a RODO

Zapraszamy na webinar z cyklu HR Sygnał.

Termin: 16 czerwca br., godz. 11:00 – 12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz oraz r. pr. Paweł Sych.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: [tutaj](#).

Webinar: Związek zawodowy w zakładzie pracy – warunki formalne

Zapraszamy na webinar z cyklu *O związkach ze związkami*.

Termin: 17 czerwca br., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch oraz r. pr. Robert Stępień.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: [tutaj](#).

**Szczepienia w zakładach pracy – poradnik**

Zapraszamy do zapoznania się z poradnikiem „Szczepienia w zakładach pracy”, który zawiera niezbędne informacje dotyczące organizacji szczepień.

W poradniku zostały kompleksowo omówione praktyczne kwestie dotyczące warunków organizacji szczepień w zakładach pracy –

technicznych, formalnych i finansowych oraz tego, jacy pracodawcy i jakie osoby mogą ze szczepień skorzystać.

Autorzy: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych, Magdalena Profic, Julita Kołodziejska, Karolina Rogatko, Oskar Kwiatkowski, Patryk Kozieł oraz Kamil Nazimek.

Poradnik został wydany wraz z Dziennikiem Gazetą Prawną.

Poradnik: [tutaj](#).

Raport: Mediacje w miejscu pracy



Przedstawiamy Państwu raport, który powstał w ramach podsumowania projektu *Mediacje między pracodawcą a pracownikami jako sposób na rozwiązywanie konfliktów w czasie pandemii COVID-19*, organizowanego przez Związek Pracodawców i Przedsiębiorców przy współpracy z kancelarią PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler.

Pandemia COVID-19 i związane z nią utrudnienia bezpośrednio wpływają na sytuację przedsiębiorców i pracowników. Pojawiające się w miejscu pracy konflikty można skutecznie rozwiązywać z wykorzystaniem alternatywnych metod rozwiązywania sporów, w tym mediacji.

W raporcie zostały omówione między innymi następujące kwestie:

- alternatywne metody rozwiązywania sporów;
- mediacja jako jeden z typów ADR;
- spory z zakresu prawa pracy;
- mediacje w sprawach indywidualnych - procedura wszczęcia i przebieg postępowania;
- mediacje w sporach zbiorowych;
- na co zwrócić uwagę przy prowadzeniu mediacji – praktyczne wskazówki dla pracodawców i pracowników.

Raport dostępny: [tutaj](#).



Gamedev | Aspekty Prawa HR

Rynek gamedev w Polsce rozwija się w szybkim tempie. Szacuje się, że w Polsce działa już około 500 studiów produkujących gry. Choć studia różnią się skalą działalności, a także tematyką gier, większość z nich napotyka na podobne problemy dotyczące struktury i formy zatrudnienia.

Poznaj 10 najczęściej pojawiających się pytań z branży gamedev, z którymi PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global, więcej [tutaj](#).