

ALERT PRAWA PRACY



praca zdalna ■ płaca minimalna ■ sygnaliści

kbz
Zuradka & Wspólnicy

Since 1991

PROJEKT PRZEPISÓW O PRACY ZDALNEJ

23 lipca 2021 r. opublikowano drugą wersję projektu nowelizacji Kodeksu pracy, wprowadzającego pracę zdalną. Nowy projekt (datowany na 16 lipca 2021 r.) zawiera kilka zmian względem poprzedniego (datowanego na 18 maja 2021 r.).

Przedstawiamy najistotniejsze założenia tego projektu wraz z uwzględnieniem wprowadzonych w nim zmian.



1

Projekt zakłada możliwość wykonywania pracy zdalnej całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, jednak za każdym razem pracodawca będzie musiał wyrazić zgodę na wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej w konkretnym miejscu.

2

Zgodnie z projektem, pracownik wykonujący całość lub część swoich obowiązków służbowych poza zakładem pracy, nie będzie pracownikiem wykonującym pracę zdalną, jeśli jego miejsce świadczenia pracy zostało wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem (w umowie o pracę) lub zostało wskazane doraźnie na mocy polecenia pracodawcy (np. polecenie pracownikowi podróży służbowej).

3

Nowa wersja projektu utrzymuje możliwość polecenia wykonywania pracy zdalnej bez uzgodnienia z pracownikiem w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym z powodu siły wyższej (wcześniej: z przyczyn niezależnych od pracodawcy) zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

4

Odmienne niż w poprzedniej wersji projektu, wydanie polecenia wykonywania pracy zdalnej będzie możliwe, gdy pracownik, bezpośrednio przed jego wydaniem, złoży oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Nie wystarczy zatem samo uprzednie złożenie takiego oświadczenia, a w przypadku zmiany uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej, pracownik będzie musiał niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę, pracodawca z kolei – niezwłocznie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

5

Nowa wersja projektu rozszerza katalog osób, których wniosek dotyczący wykonywania pracy zdalnej pracodawca będzie zobowiązany zatwierdzić, chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (wówczas pracodawca będzie miał 7, a nie jak pierwotnie zakładano 5 dni na poinformowanie pracownika o przyczynach tej odmowy).

6

Jeżeli strony umowy o pracę uzgodnią wykonywanie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia, w dalszym ciągu każda z nich będzie mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy w tym trybie i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy.

Przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy powinno nastąpić w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Zgodnie z nowym projektem brak porozumienia pracodawcy i pracownika nie będzie przeszkodą do tego, aby powrócić do wykonywania pracy z biura, bowiem w braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy nastąpi w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

7

Projektodawcy nie zmienili wiele w przepisach dotyczących wypłaty dodatkowych świadczeń finansowych związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Niewątpliwie pracodawca będzie miał obowiązek pokrycia określonych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, jednakże konkretne regulacje dotyczące zapłaty poszczególnych świadczeń wciąż pozostają nieprecyzyjne, zatem istotne jest ich uregulowanie w przepisach wewnętrznych.



8

Drobna zmiana w nowej wersji projektu dotyczy ekwiwalentu pieniężnego. Mianowicie, tak jak w poprzednim projekcie, strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, przy czym – zgodnie z nową wersją projektu – pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą, a nie jak poprzednio w drodze porozumienia zawartego z pracownikiem.

9

Pierwsza wersja projektu nowelizacji zobowiązywała pracodawcę do określenia zasad ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadzania, w miarę potrzeb, instruktażu i szkolenia w tym zakresie. Obecnie wskazane jest wprost, że pracodawca ustala procedury ochrony danych osobowych przyjmowanych przez pracodawcę na potrzeby wykonywania pracy zdalnej, co będzie związane z potrzebą wprowadzenia nowych, dodatkowych regulacji (poza porozumieniem lub regulaminem pracy zdalnej) dotyczących ściśle obszaru posługiwania się danymi osobowymi w razie pracy z domu.

10

Projekt utrzymuje zasadę, zgodnie z którą pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika w zakresie BHP. W razie stwierdzenia uchybień w tym zakresie pracodawca wzywa pracownika do ich usunięcia we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie przez niego pracy zdalnej. Wówczas pracownik będzie zobowiązany rozpocząć pracę w miejscu i terminie określonym przez pracodawcę.

11

Projekt zmienia także przepis, który dotychczas stanowił, że za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii, odpowiada pracownik. Zgodnie z nowym brzmieniem - pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej z uwzględnieniem wymagań ergonomii, można jednak wskazać, że stanowi to obowiązek pracownika, który wynika z konieczności przestrzegania zasad BHP.

12

Projekt nowelizacji przewiduje obowiązek pracodawcy w zakresie uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego uwarunkowań psychospołecznych pracy zdalnej obejmujących m.in. alienację pracownika w zespole spowodowaną brakiem kontaktu z pozostałymi współpracownikami, w tym ze zwierzchnikami. Ocena ta może być uniwersalna dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

13

W nowej wersji projektu zrezygnowano z regulacji, w myśl której zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy zdalnej oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku. Dodano za to przepis zakładający, że oględzin miejsca wypadku dokonuje się 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.

14

W projekcie pozostawiono możliwość wykonywania pracy zdalnej okazjonalnie, tj. przedłużając jej wymiar z 12 do 24 dni w roku kalendarzowym.

Jeśli projekt nie ulegnie dalszym zmianom, wygląda na to, że ze względu na brak szczegółowości i precyzji regulacji zawartych w projekcie, spora odpowiedzialność spadnie na pracodawców, którzy będą musieli uregulować wiele kluczowych zagadnień wewnętrznie, poszukujących przy tym najbardziej optymalnych rozwiązań.



PODSUMOWANIE ZASAD WYNIKAJĄCYCH Z NOWEJ WERSJI PROJEKTU:

1

Konieczność uzyskania zgody pracodawcy na wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej w konkretnym miejscu wskazanym przez pracownika.

2

Pracownik wykonujący całość lub część swoich obowiązków służbowych poza zakładem pracy, nie będzie pracownikiem wykonującym pracę zdalną, jeśli jego miejsce świadczenia pracy zostało wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem lub zostało wskazane doraźnie na mocy polecenia pracodawcy.

3

Możliwość polecenia wykonywania pracy zdalnej bez uzgodnienia z pracownikiem, m. in. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

4

Możliwość wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej tylko wówczas, gdy pracownik, bezpośrednio przed jego wydaniem, złoży oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

5

Poszerzenie katalogu osób, których wnioski dotyczący wykonywania pracy zdalnej pracodawca będzie zobowiązany zatwierdzić oraz wydłużenie czasu na poinformowanie pracownika o przyczynach odmowy do 7 dni.

6

Możliwość wystąpienia przez strony umowy o pracę z wiążącym wnioskiem w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy w tym trybie i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy – w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

7

Obowiązek pokrycia przez pracodawcę określonych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika.

8

Prawo pracownika do uzyskania ekwiwalentu pieniężnego w wysokości ustalonej z pracodawcą związanego z wykorzystywaniem przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę.

9

Ustalanie przez pracodawcę procedur ochrony danych osobowych przyjmowanych przez niego na potrzeby wykonywania pracy zdalnej – potrzeba wprowadzania nowych, dodatkowych regulacji (poza porozumieniem lub regulaminem pracy zdalnej).

10

Prawo pracodawcy do przeprowadzania kontroli w zakresie BHP w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy. W razie stwierdzenia uchybień w tym zakresie – wezwanie pracownika do ich usunięcia we wskazanym terminie lub cofnięcie zgody na wykonywanie przez niego pracy zdalnej.

11

Obowiązek pracownika, aby zorganizować stanowisko pracy zdalnej z uwzględnieniem wymagań ergonomii.

12

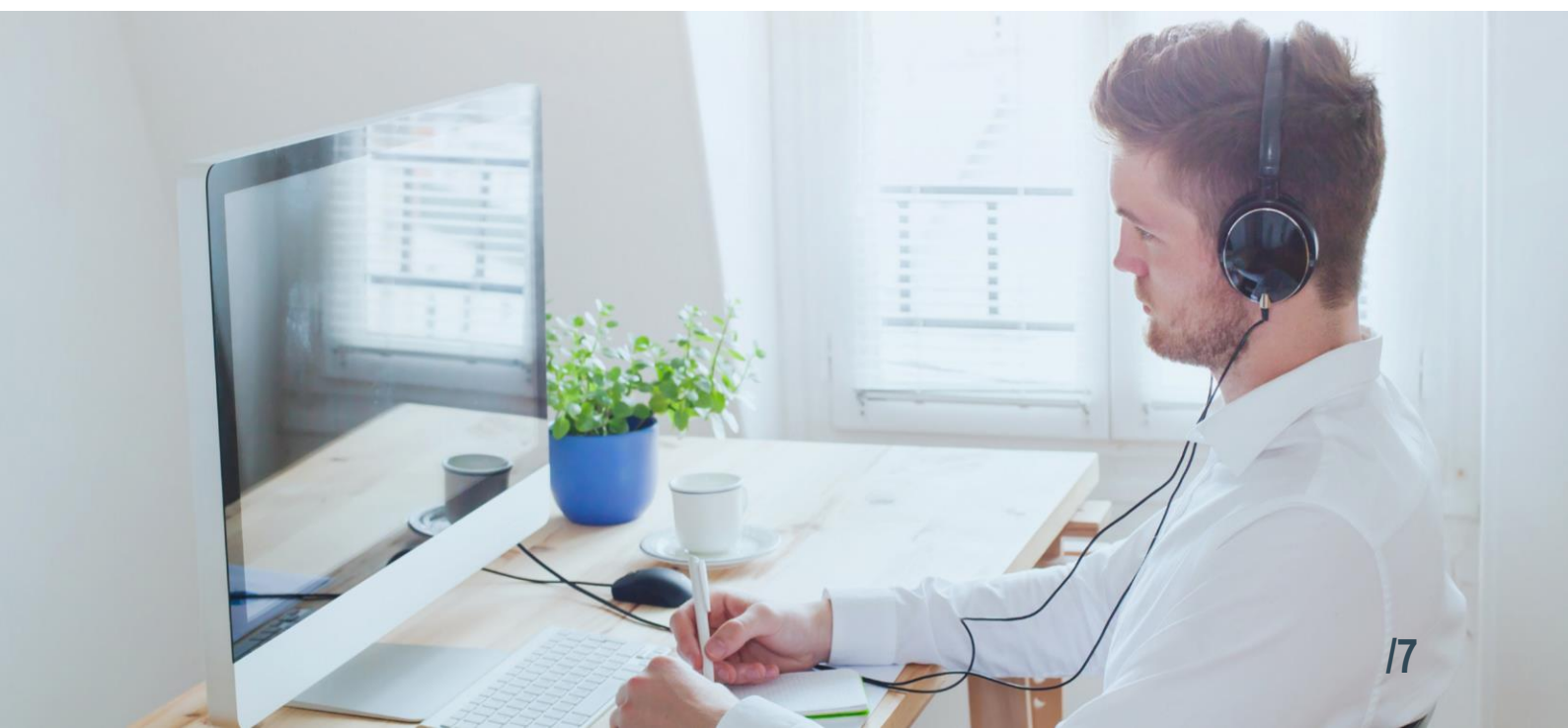
Obowiązek pracodawcy dotyczący uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego uwarunkowań psychospołecznych pracy zdalnej.

13

Oględziny miejsca wypadku - po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez członków zespołu powypadkowego i pracownika albo jego domownika.

14

Praca zdalna okazjonalnie – do 24 dni w roku kalendarzowym.



WYNAGRODZENIE MINIMALNE W 2022 R.

Rada Ministrów w dniu 16 lipca 2021 r. przedstawiła projekt rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, obowiązującej w 2022 roku, którego autorem jest Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Techno-logii.

Stanowi to wykonanie upoważnienia zawartego w art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a ostatecznym terminem uzgodnienia minimalnego wynagrodzenia na 2022 rok jest 15 września 2021 r.

Zgodnie z przedstawionym projektem kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 stycznia 2022 roku ma wzrosnąć do wysokości 3000 zł brutto, natomiast minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych ma wynieść 19,60 zł brutto.

Wskazać należy, że w porównaniu do stawek obowiązujących w 2021 roku minimalne wynagrodzenie dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wzrośnie o 200,00 zł brutto (tj. o 7,1%), natomiast minimalna stawka godzinowa miałaby wzrosnąć o 1,30 zł w porównaniu do bieżącego roku (tj. o 7,7%), zatem wraz ze wzrostem minimalnej płacy rosną również koszty zatrudnienia pracownika.

SYGNALISTA W ZAKŁADZIE PRACY

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii ma zostać implementowana do polskiego porządku prawnego w grudniu 2021 r., dlatego też pracodawcy powinni rozpocząć przygotowania do wdrożenia unijnych przepisów.

Dyrektywa reguluje ochronę sygnalistów – czyli osób, które dokonują zgłoszeń nieprawidłowości i naruszeń prawa Unii, o których uzyskały informacje w związku z pracą. Zgłaszanie nieprawidłowości ma być możliwe trzema kanałami:

- 1** wewnętrznym (w ramach organizacji tj. przedsiębiorstwa) – w sytuacji, gdy naruszeniu można skutecznie zaradzić wewnątrz organizacji, a sygnalista uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych;
- 2** zewnętrznym (do właściwego organu) lub
- 3** w drodze ujawnienia publicznego (w ostateczności, gdy wcześniej dokonano zgłoszenia wewnętrznego bądź zewnętrznego i nie zostały podjęte żadne działania).

W drodze implementacji dyrektywy na pracodawców nałożone zostaną obowiązki związane z zapewnieniem wewnętrznych kanałów zgłoszeń oraz ochroną osoby dokonującej takiego zgłoszenia. Obejmą one wszystkich pracodawców, zatrudniających co najmniej 50 pracowników, niezależnie od tego, czy jest to sfera publiczna czy prywatna.

Dyrektywa przewiduje, że **dla podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników konieczność wdrożenia tych obowiązków może zostać przesunięta do 17 grudnia 2023 r.**, jednak nie dotyczy to większych pracodawców zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Wśród nowych obowiązków pracodawców w tym zakresie wskazać należy:

1

Utworzenie wewnętrznego kanału i opracowanie procedur, przy wykorzystaniu których pracownicy będą mieli możliwość dokonywania zgłoszeń naruszeń, przy uwzględnieniu poniższych zasad:

a Kanały przyjmowania zgłoszeń mają zapewnić poufność osoby dokonującej zgłoszenia i osoby wskazanej w zgłoszeniu i zapewnić, że nieupoważnieni członkowie personelu nie będą mieć do tych danych dostępu (wyjątki od tej zasady mogą wystąpić w związku z prowadzonymi przez organy postępowaniami wyjaśniającymi lub sądowymi i prawem do obrony osoby, której dotyczy zgłoszenie);

b Kanały dostępu mają zapewnić przyjmowanie zgłoszeń pisemnie lub ustnie;

c Należy potwierdzić sygnaliście przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od jego otrzymania;

d Należy wyznaczyć bezstronną osobę lub bezstronny wydział właściwy do podejmowania działań następczych (do wyjaśnienia sprawy, komunikacji z sygnalistą);

e Wyznaczona osoba/wydział po uzyskaniu zgłoszenia podejmują działania następcze;

f Należy przekazać sygnaliście informacje zwrotne w rozsądnym, nie dłuższym niż 3 miesiące terminie.

2

Prowadzenie rejestru zgłoszeń - zasady określono w dyrektywie;

3

Zapewnienie ochrony sygnalistom.

W dyrektywie zostały wymienione dziedziny oraz akty prawne, których zgłaszane naruszenia mogą dotyczyć. Wskazać tu można m.in. na zamówienia publiczne, kwestie finansowe i podatkowe, bezpieczeństwo produktów, bezpieczeństwo transportu, ochrona środowiska, ochrona konsumentów, ochrona danych osobowych. Przepisy krajowe mogą rozszerzyć ten zakres.

Podkreślić należy, że przewidziana w dyrektywie ochrona obejmuje nie tylko pracowników zgłaszających naruszenie, lecz również inne osoby, które mogą uzyskać informacje o naruszeniu w kontekście związanym z pracą - w tym zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej, samozatrudnieni, wspólnicy, stażyści, wykonawcy, podwykonawcy, dostawcy, byli pracownicy, osoby w trakcie rekrutacji.

Sygnalista w związku z dokonaniem zgłoszenia nie ponosi odpowiedzialności za naruszenie obowiązku poufności, zniesławienie, naruszenie praw autorskich, naruszenie tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych, oraz z tytułu roszczeń odszkodowawczych na podstawie prawa prywatnego, publicznego lub prawa pracy, pod warunkiem, że istniały uzasadnione podstawy, aby sądzić, że zgłoszenie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia zgodnie z dyrektywą. Ponadto wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane żadne działania odwetowe – takie jak zwolnienie z pracy, zawieszenie, degradacja, przymusowy urlop bezpłatny, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy, wstrzymanie szkoleń, negatywna ocena wyników lub o pracy, zastosowanie środka dyscyplinarnego (lista ta ma charakter katalogu otwartego).

Dyrektywa wprowadza domniemanie, że jeśli sygnalista poniósł szkodę, to jest ona wynikiem działań odwetowych za dokonanie zgłoszenia - wówczas na osobie, która podjęła działania wyrządzające szkodę ciąży obowiązek udowodnienia, że działania te były uzasadnione.

W dyrektywie przewidziano również zobowiązanie państw członkowskich do ustanowienia sankcji za:

- utrudnianie dokonywania zgłoszeń,
- podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalistów,
- wszczynanie uciążliwych postępowań wobec sygnalistów,
- naruszenie obowiązku zachowania poufności tożsamości sygnalisty.

Zgodnie z dyrektywą pracodawcy będą zobowiązani do przygotowania kanałów do dokonywania zgłoszeń i opracowania odpowiednich procedur, a także do wyznaczenia osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń oraz działania następcze. Istotne wydaje się przeprowadzenie w tym zakresie szkoleń i akcji wśród pracowników, mając na celu przekonanie ich o pozytywnych aspektach zgłoszeń wewnętrznych, w celu uniknięcia zgłaszania nieprawidłowości poprzez kanały zewnętrzne oraz możliwych konsekwencji z tym związanych.



**Przygotuj się do nowych zmian już dziś.
Eksperti KBZ na bieżąco wyjaśniają
zapowiadane zmiany – śledź naszą stronę
oraz profil na LinkedIn.**



**KBZ Żuradzka & Wspólnicy
Adwokaci i Radcy Prawni sp.j.**
40-057 Katowice, ul. PCK 6/7

www.kbzlegal.pl

biuro@kbzlegal.pl

