

PRACA ZDALNA – NOWE PRZEPISY W KODEKSIE PRACY

- Nowelizacja Kodeksu pracy regulująca pracę zdalną wejdzie w życie najprawdopodobniej w marcu 2023 roku. Ustawa została niedawno przekazana przez Sejm Prezydentowi do podpisu.
- Pracodawcy, u których pracownicy pracują zdalnie lub hybrydowo, jak również ci, którzy chcą wprowadzić takie rozwiązanie w przyszłości, powinni odpowiednio uregulować zasady dotyczące stosowania *home office* w swoich organizacjach i dostosować sytuację oraz, odpowiednio, wewnętrzne regulacje, do nowego stanu prawnego.
- Pracodawcy, u których funkcjonują związki zawodowe, powinni wziąć pod uwagę również czas na uzgodnienie nowych regulacji.

NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY

- Wprowadzenie na stałe do kodeksu pracy pracy zdalnej (w formie całkowitej lub hybrydowej), która w całości zastąpi dotychczasową telepracę oraz przepisy specustawy covidowej w tym zakresie.
- Możliwość wykonywania tzw. okazjonalnej pracy zdalnej w wymiarze 24 dni/rok.
- Nowe obowiązki pracodawców, m.in.:
 - ✓ zapewnienie narzędzi, serwisu i konserwacji powierzonego sprzętu lub zapłata odpowiedniego ekwiwalentu za korzystanie

przez pracownika ze sprzętu prywatnego;

- ✓ pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych;
- ✓ zapewnienie wsparcia technicznego oraz szkoleń związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.

- Stworzenie uprzywilejowanej grupy pracowników, w stosunku do których pracodawca będzie mógł odmówić wykonywania pracy zdalnej jedynie w ściśle określonych przypadkach.

NOWE WYZWANIA DLA PRACODAWCÓW

- Zastąpienie dotychczasowych regulacji odnoszących się do telepracy odpowiednimi aktami wewnątrzzakładowymi, które zapewnią praktyczne i skuteczne wprowadzenie pracy zdalnej do organizacji.
- Uzgodnienie nowych regulacji ze związkami zawodowymi lub przeprowadzenie konsultacji z przedstawicielami pracowników.
- Ustalenie najbardziej optymalnej formy zwrotu kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.
- Rozdzielenie obowiązków z zakresu BHP.
- Ocena ryzyka zawodowego oraz zapewnienie ergonomii miejsca pracy.
- Ustalenie skutecznego sposobu kontroli wykonywania pracy zdalnej, przy jednoczesnej ochronie prawa do własności i prywatności pracownika.

Serdecznie zapraszamy do kontaktu. Chętnie udzielimy kompleksowego wsparcia w zakresie efektywnego i skutecznego wdrożenia nowych rozwiązań do Państwa organizacji.

dr Joanna Ostojka-Kołodziej

Adwokat, Counsel,
Head of Employment

joanna.ostojka@jdp-law.pl

Magdalena Bartnik

Adwokat, Senior Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

Aleksandra Pisarek

Aplikantka radcowska,
Associate

aleksandra.pisarek@jdp-law.pl