**W życie wchodzi nowa ustawa w Kodeksie Pracy w związku z pracą zdalną. Aż ⅓ Polaków uważa, że nowelizacja powinna była pojawić się wcześniej**

**Dokładnie 27 stycznia prezydent Polski podpisał ustawę dotyczącą zmian w Kodeksie Pracy w kontekście pracy zdalnej, które wejdą w życie już 7 kwietnia. Z ostatniego badania polskiej firmy ClickMeeting wynika, że 65 proc. ankietowanych uważa, pracę online jako dobre rozwiązanie i możliwą do wykonywania w dowolnym wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą miejscu. Z kolei, aż 32 proc. powiedziało, że zmiany te powinny być wprowadzone dużo wcześniej.**

Firma ClickMeeting polska platforma webinarowa i do spotkań online przeprowadziła badanie\*, w którym zapytała ankietowanych między innymi o to, jak oceniają **projekt nowelizacji Kodeksu Pracy**. Jak się okazało, **pozytywnie ocenia go 29 proc. Polaków**. Natomiast negatywnie 10 proc. badanych, a aż 61 proc. nie ma zdania. Jednocześnie aż 65 proc. ankietowanych uważa, że praca zdalna, która może być wykonywana w dowolnym wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą miejscu, jest rozwiązaniem dobrym (12 proc. badanych uważa to za zły model, a 23 proc. nie ma zdania). Zmiany, które mają wejść w życie za kilka dni, teraz komentuje Anna Zielińska, specjalistka ClickMeeting.

*– Pamiętajmy, że praca zdalna wprowadzona kodeksem pracy nie jest obowiązkowa, ani też nie ma automatycznego zastosowania do pracowników. Pracodawca sam decyduje czy w ogóle wprowadza pracę zdalną w swoim zakładzie pracy, a jeśli tak, to czy dla wszystkich pracowników, czy jedynie dla wybranych grup. Ustawodawca wprowadził jednak pewien swoisty wyjątek m.in. dla pracownic w ciąży, rodziców dzieci do 4 roku życia czy osób opiekujących się niepełnosprawnymi członkami rodziny. Osoby te mogą złożyć wniosek o wykonywanie pracy zdalnej. Pracodawca może nie uwzględnić takiego wniosku jedynie wtedy, gdy wykonywanie przez takie osoby pracy zdalnej jest niemożliwe ze względu na rodzaj pracy, jaki wykonują lub ze względu na organizację pracy* *–* komentuje Anna Zielińska, In-house Lawyer ClickMeeting.

**Proces wprowadzania zmian na temat pracy zdalnej**

Specjalistka ClickMeeting wyjaśniła również, jak wygląda proces wprowadzania wyżej wspomnianych zmian wewnątrz firmy. W pierwszej kolejności przygotowywana jest propozycja dokumentów dotyczących pracy zdalnej. Na tym etapie odbywają się wewnętrzne konsultacje działu prawnego, HR oraz szefostwa. Następnie przechodzi się do rozmów z pracownikami. Anna Zielińska podkreśla, że jeśli pracodawca nie chce powszechnie regulować pracy zdalnej, albo nie zdążył tego zrobić, to uregulowanie zasad wykonywania pracy zdalnej następuje: w poleceniu pracodawcy (polecenie tylko w okresie epidemii itp.) lub w uzgodnieniu z pracownikiem (w postaci aneksu do umowy o pracę). Po tych etapach odbywa się ogłoszenie pracownikom ostatecznej wersji dokumentów.

*– Gdy pracodawca ma już komplet regulacji dot. pracy zdalnej, możliwe jest jej zastosowanie do pracowników. Podstawą do zastosowania pracy zdalnej może być albo uzgodnienie pracodawcy i pracownika, albo jednostronne polecenie pracodawcy. Uzgodnienie można zawrzeć przy zawieraniu umowy o pracę lub w toku zatrudnienia. Wymaga ona zgodnej woli obu stron umowy o pracę. Oznacza to, że zarówno pracownik, jak i pracodawca muszą zgodzić się na jego treść, w tym na konkretne miejsce świadczenia pracy zdalnej. Polecenie z kolei jest jednostronną czynnością i nie wymaga zgody pracownika. Pracodawca może wydać polecenie wykonywania pracy zdalnej tylko w określonych okolicznościach takich jak stany nadzwyczajne, zagrożenie epidemiczne, epidemia czy w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. Aby pracownik rozpoczął świadczenie pracy zdalnej po otrzymaniu polecenia, musi on jednak złożyć oświadczenie, że posiada ku temu warunki lokalowe i techniczne. W praktyce praca zdalna będzie najczęściej wykonywana w oparciu o uzgodnienie o pracę. Dokument taki powinien zawierać minimum informacje o wykonywaniu pracy zdalnej, jej wymiar oraz miejsce świadczenia* *–* tłumaczy Anna Zielińska.

**⅓ Polaków chciała zmian w Kodeksie Pracy wcześniej**

Zmiany, które wejdą w życie 7 kwietnia, według 32 proc. Polaków powinny być wprowadzone już wcześniej. Aż 44 proc. badanych nie ma na ten temat zdania, 9 proc. uważa, że nowe przepisy powinny pojawić się później, a 16 proc. ankietowanych jest zdania, że to odpowiedni czas. Co ciekawe aż 52 proc. Polaków zadeklarowało, że nie słyszało nic na ten temat, a 22 proc. badanych nie jest pewna, czy takie informacje do nich dotarły. Z pewnością o zapowiadanej nowelizacji słyszało 26 proc. Polaków. O to, czym dokładnie będzie teraz praca zdalna, zapytano specjalistkę ClickMeeting.

– *Kodeks pracy wprowadza dwa rodzaj pracy zdalnej: pracę zdalną oraz pracę zdalną okazjonalną, którą można wykonywać do 24 dni w roku kalendarzowym. Upraszczając, ta pierwsza to odpowiednik dotychczasowej telepracy z kodeksu pracy, a ta druga to tzw. home office. Co istotne, pracownik może łączyć obie te instytucje. Pamiętajmy, że tzw. „praca hybrydowa”, to także rodzaj pracy zdalnej – tej będącej odpowiednikiem telepracy – tyle tylko, że w jest to praca zdalna w niepełnym wymiarze. Tak więc pracownik, który uzgodni z pracodawcą pracę zdalną w wymiarze np. 3 dni w każdym tygodniu pracy (czyli tzw. pracę hybrydową), może dodatkowo wnioskować o pracę zdalną okazjonalną, aby np. w danym tygodniu pracować z domu 5 dni* – podkreśla Anna Zielińska.

**Blisko 40 proc. ankietowanych uważa, że wprowadzane zmiany są pozytywne dla pracodawców**

ClickMeeting zapytał ankietowanych również o to*,* czy planowana nowelizacja jest korzystna zarówno dla pracowników, jak i samych pracodawców. Jak się okazało, 36 proc. osób powiedziało, że nowe przepisy są korzystne dla pracodawców, 13 proc. uważa, że nie, a 51 proc. badanych zaznaczyło odpowiedź “nie wiem”. Natomiast jeśli chodzi o **pracowników, aż 40 proc. Polaków uważa, że zmiany te są dla nich korzystne**, 13 proc. uważa, że są one niekorzystne, a 48 proc. osób przyznało, że nie wie, co sądzić na ten temat.

**Jak policzyć wysokość dodatku za pracę zdalną**

– *Przy wdrożeniu pracy zdalnej najbardziej kłopotliwe wydaje się ustalenie wysokości tzw. dodatku za pracę zdalną, czyli kosztów, które są niezbędne do świadczenia pracy zdalnej oraz bezpośrednio z nią związane. Kodeks pracy zobowiązuje pracodawców do pokrycia jedynie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych. Pozostałe koszty jedynie mogą być pokrywane. Niestety ustawodawca nie podpowiedział, według jakich zasad należy wyliczać te koszty i każdy pracodawca musi sam wymyślić sposób na ich wyliczenie.* ***Praktyka pokazuje, że jest wiele różnych sposób wyliczenia takich kosztów, a ich wysokość jest naprawdę zróżnicowana, gdyż potrafi wynosić od ok. 2,50 zł za 1 dzień, do ok. 100-150 zł za miesiąc. Pracodawca na wypadek ew. kontroli z US lub ZUS powinien zachować wyliczenia wysokości takiego dodatku za pracę zdalną wraz ze źródłami, na których się opierał takich jak oferty dostawców Internetu*** – mówi Anna Zielińska.

**Miejsce wykonywania pracy zdalnej musi być uzgodnione przez pracownika i pracodawcę**

Jak podkreśla Anna Zielińska, także miejsce wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej powinno zostać uzgodnione przez pracodawcę i pracownika. Trzeba pamiętać, że pracownik ani w przypadku pracy zdalnej, ani pracy zdalnej okazjonalnej nie może swobodnie, w sposób samodzielny wybierać miejsca świadczenia pracy zdalnej. Pracownik proponuje takie miejsce, a pracodawca może się sprzeciwić na dane miejsce. Dodatkowo każda zmian miejsca świadczenia pracy zdalnej wymaga ponownego uzgodnienia. Jeśli w uzgodnieniu o pracę zdalną strony wpisały kilka miejsc świadczenia pracy zdalnej, to dalszemu uzgodnieniu podlegają tylko miejsca dotychczas nieuzgodnione.

– *Wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej z nieuzgodnionego miejsca może pociągnąć za sobą szereg konsekwencji. Po pierwsze, w razie wypadku przy pracy, wypadek taki raczej nie zostanie uznany przez ZUS za wypadek przy pracy, a pracownik nie dostanie świadczenia pieniężnego z tego tytułu. Po drugie, w przypadku pracy z zagranicy pracownik może wpaść w inny porządek prawny dot. podatków, w tym w podwójne opodatkowanie. Obowiązki podatkowe związane z taką sytuacją obciążają pracownika. Po trzecie, w przypadku wykonywania pracy spoza EOG może dojść do przetwarzania lub eksportu danych osobowych poza EOG.* ***RODO w takiej sytuacji nakłada na administratora- czyli pracodawcę m.in. obowiązek wprowadzenia dodatkowych zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych.*** *Pracodawca będzie także odpowiadał za wszelkie naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych w takich sytuacjach. Po czwarte taka sytuacja może w niektórych wypadkach* ***zostać potraktowana nawet jako samowolne opuszczenie miejsca pracy i doprowadzić do zwolnienia dyscyplinarnego*** – dodaje Anna Zielińska.

Już 13 kwietnia 2023 roku o godzinie 14.00 odbędzie bezpłatny webinar ClickMeeting pt. “Nowe zasady pracy zdalnej. Poznaj zmiany w Kodeksie pracy”. Podczas spotkania **Adriana Głuchowska** – ekspertka prawa pracy – opowie o najważniejszych zmianach w prawie.. Link do zapisów znajdziecie Państwo [TUTAJ](https://webinars.clickmeeting.com/nowe-zasady-pracy-zdalnej-poznaj-zmiany-w-kodeksie-pracy-/register).

\*[badanie](https://clickmeeting.biuroprasowe.pl/198995/co-3-polak-pozytywnie-ocenia-nadchodzaca-nowelizacje-kodeksu-pracy-nowe-dane-clickmeeting) przeprowadzone w październiku 2022 roku.