

# Praca zdalna

16 stycznia 2023 r. przekazano Prezydentowi RP do podpisu ustawę nowelizującą Kodeks pracy, która wprowadza do Kodeksu pracę zdalną. Przepisy o pracy zdalnej mają obowiązywać od 1 marca 2023 r.

## Praca zdalna

Zgodnie z definicją zawartą w ustawie, **pracą zdalną będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.**

Strony będą uzgadniać wykonywanie pracy zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia.

*(Art. 6718 Kodeksu pracy)*

### Zasady wykonywania pracy zdalnej

Ustawa wprowadza obowiązek określania zasad wykonywania pracy zdalnej w:

- porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi),
- regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna taka organizacja (wtedy regulamin byłby ustalany po konsultacji z przedstawicielami pracowników).

W przypadku, gdy u pracodawcy nie będzie obowiązywało porozumienie ani regulamin pracy zdalnej – będzie ona mogła zostać zastosowana

**na wniosek zainteresowanego pracownika.**

Porozumienie albo regulamin będzie określało w szczególności:

- grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów;
- zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu;
- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

*(Art. 6720 Kodeksu pracy)*

**Now, for tomorrow**

[www.bakertilly.pl](http://www.bakertilly.pl)

## Odmowa pracy zdalnej

Pracodawca z zasady będzie musiał uwzględnić wnioski o pracę zdalną w przypadku:

- pracownicy w ciąży,
- pracownikowi wychowującemu dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia,
- pracownikowi sprawującemu opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- pracownikowi - rodzicowi dziecka posiadającego zaświadczenie, o ciąży powikłanej oraz w sytuacji niepowodzeń położniczych,
- pracownikowi - rodzicowi dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia),
- pracownikowi - rodzicowi dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych (nawet po ukończeniu przez nie 18 roku życia).

**Odmowa uwzględnienia takiego wniosku może nastąpić jedynie wtedy, gdy wykonywanie pracy w trybie zdalnym nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.**

Odmowę trzeba będzie również uzasadnić w formie papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. (Art. 6719 Kodeksu pracy)

## Praca zdalna na żądanie

Każdy pracownik zyskuje prawo do 24 dni pracy zdalnej w ciągu roku kalendarzowego. (Art. 6733 Kodeksu pracy)

## Obowiązki pracodawcy wobec pracownika na pracy zdalnej. Ekwiwalent. Ryczałt.

Nowelizacja kodeksu pracy nakłada na pracodawcę szereg obowiązków wobec pracownika wykonującego pracę zdalną. Pracodawca będzie zobowiązany:

- zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy;
- zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć konieczne ich koszty;
- pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych;
- pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej;
- zapewnić pracownikowi szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- ustalić wysokość ekwiwalentu pieniężnego za wykorzystywanie np. prywatnego laptopa pracownika oraz innych materiałów niezapewnionych przez pracodawcę.

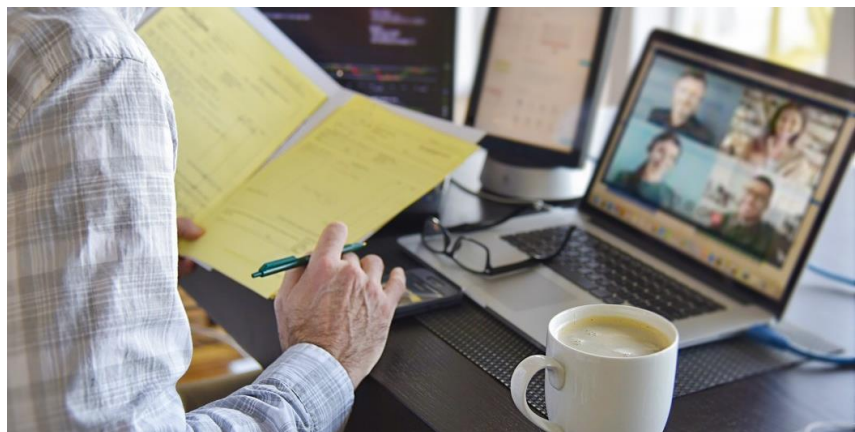
Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu pracodawca będzie musiał brać pod uwagę: normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, normy zużycia energii elektrycznej, koszty usług telekomunikacyjnych. Należy tutaj zwrócić uwagę, że **ekwiwalent nie będzie stanowić dla pracownika przychodu.**

(Art. 6724 – 6725 Kodeksu pracy)

## Zastosowanie

Przepisy dotyczące pracy zdalnej będziemy stosować także do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

(Art. 6734 Kodeksu pracy)



12 stycznia 2023 r. skierowano do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, implementujący postanowienia unijnej dyrektywy work-life balance (a dokładnie dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r.).

Kluczowe zmiany dotyczą sześciu obszarów Kodeksu pracy, **dla pracowników oznacza to większą elastyczność w zakresie godzin i sposobu wykonywania pracy, a także modyfikacje wynagrodzeń podczas urlopów rodzicielskich.**

## 1. Ochrona pracowników

Ustawa zakłada ochronę pracowników przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami z powodu skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień.

*(Art. 1 pkt 2 projektu ustawy)*

Ustanowiony ma zostać zakaz prowadzenia przygotowań do zwolnienia pracowników w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy aż do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji czasu pracy.

*(Art. 1 pkt 21 projektu ustawy)*

## 2. Urlop opiekuńczy – nowy rodzaj urlopu

Pracownikowi będzie przysługiwać urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym. Będzie mógł go wykorzystać w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia krewnemu (np. synowi, córce, matce, ojcu, małżonkowi) lub osobie pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlopu, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

*(Art. 1 pkt 20 projektu ustawy)*

## 3. Urlop rodzicielski

Projekt zakłada wydłużenie urlopu rodzicielskiego o 9 tygodni, tj. z 32 do 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz z 34 do 43 tygodni – w przypadku porodu mnogiego. Jednakże te dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego nie będzie mogło zostać przeniesione na drugiego rodzica.

*(Art. 1 pkt 25 projektu ustawy)*

Zmianie ulegnie także wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w następujący sposób:

- zasiłek macierzyński za cały okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku,
- w przypadku złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w terminie nie później niż 21 dni po porodzie, wysokość zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku,
- w każdym przypadku pracownikowi za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

*(Art. 11 pkt 4 projektu ustawy)*

## 4. Zwolnienie od pracy

Do Kodeksu pracy zostanie wprowadzone również zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Pracownikowi będzie przysługiwało zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Za czas zwolnienia pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia.

*(Art. 1 pkt 19 projektu ustawy)*

## 5. Urlop ojcowski

Kolejną zmianą jest skrócenie urlopu ojcowskiego do 12 miesięcy od dnia narodzin dziecka. Obecnie pracownik może wykorzystać ten urlop w okresie 24 miesięcy od dnia urodzenia dziecka.

*(Art. 1 pkt 31 projektu ustawy)*

## 6. Warunki zatrudnienia po powrocie

Pracodawca będzie mieć obowiązek dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie będzie to możliwe, to na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.

*(Art. 1 pkt 36 projektu ustawy)*

## 7. Elastyczna organizacja pracy

Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Ustawodawca zamierza zrealizować to poprzez umożliwienie pracownikom złożenia wniosku o elastyczną organizację pracy polegającą na zastosowaniu:

- systemu przerywanego czasu pracy
- systemu skróconego tygodnia pracy
- systemu pracy weekendowej
- ruchomego czasu pracy
- indywidualnego rozkładu czasu pracy
- obniżenia wymiaru czasu pracy.

*(Art. 1 pkt 40 projektu ustawy)*

## KONTAKT

Zachęcamy Państwa do kontaktu z naszymi ekspertami w przypadku pytań dotyczących nowelizacji Kodeksu pracy.



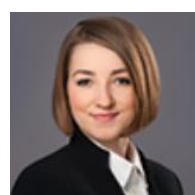
**Grzegorz Gajda, LL.M.**

Partner | Radca prawny  
grzegorz.gajda@bakertilly.pl



**Kamil Łamiński, LL.M.**

Counsel | Radca Prawny  
kamil.laminski@bakertilly.pl



**Klaudia Ochotna**

Junior Associate  
klaudia.ochotna@bakertilly.pl



## O NAS

Baker Tilly Legal Poland jest kancelarią skoncentrowaną na obsłudze przedsiębiorców we wszystkich kluczowych obszarach ich działalności. Zespół kancelarii tworzą prawnicy z wieloletnim, międzynarodowym doświadczeniem transakcyjnym i doradczym.

Jako członek grupy doradczej TPA i niezależny członek Baker Tilly International, globalnej sieci oferującej kompleksowe usługi doradcze, kancelaria łączy zalety zintegrowanej obsługi „one stop shop” z ekspertyzą tradycyjnej kancelarii prawnej i zasięgiem międzynarodowej grupy doradczej.

TPA to wiodąca międzynarodowa grupa konsultingowa oferująca kompleksowe usługi doradztwa biznesowego w 12 państwach Europy Środkowej i Południowo-Wschodniej.

W Polsce TPA należy do największych firm doradczych. Zapewniamy międzynarodowym koncernom oraz dużym przedsiębiorstwom krajowym efektywne rozwiązania biznesowe z zakresu doradztwa podatkowego, outsourcingu księgowości i płac, doradztwa dla sektora nieruchomości i doradztwa personalnego, a także audytu i doradztwa biznesowego pod marką **Baker Tilly TPA**.

TPA Poland, Baker Tilly TPA oraz Baker Tilly Legal Poland są jedynymi reprezentantami **Baker Tilly International** w Polsce – jednej z największych globalnych sieci niezależnych firm doradczych.

[www.bakertilly.pl](http://www.bakertilly.pl)

Baker Tilly TPA, TPA Poland oraz Baker Tilly Legal Poland są nazwami handlowymi odpowiednio TPA Sp. z o.o. Sp.k. oraz Baker Tilly Woroszyńska Gajda Legal Sp.k. Obie firmy są członkami globalnej sieci Baker Tilly International Ltd, w ramach której każda firma członkowska ma odrębną i niezależną osobowość prawną.

## NASZE BIURA

### Baker Tilly Legal Poland

ul. Przyokopowa 33  
01-208 Warszawa, Polska  
tel: +48 22 647 99 00  
email: [legal@bakertilly.pl](mailto:legal@bakertilly.pl)



**Katarzyna Woroszyńska**

*Szefowa biura w Warszawie*

Partner zarządzająca | Rechtsanwältin/Adwokat  
[katarzyna.woroszyńska@bakertilly.pl](mailto:katarzyna.woroszyńska@bakertilly.pl)

### Biuro w Poznaniu:

ul. Młyńska 12  
61-730 Poznań, Polska  
tel: +48 61 630 05 00



**Grzegorz Gajda**

*Szef biura w Poznaniu*

Partner | Radca prawny  
[grzegorz.gajda@bakertilly.pl](mailto:grzegorz.gajda@bakertilly.pl)

*Niniejszy dokument został przygotowany wyłącznie w celach informacyjnych i ma charakter ogólny. Każdorazowo przed podjęciem działań na podstawie prezentowanych informacji rekomendujemy uzyskanie wiążącej opinii ekspertów Baker Tilly Legal Poland i/lub TPA Poland i/lub Baker Tilly TPA.*