



Minister Rozwoju,  
Pracy i Technologii

---

Data: 25 marca 2021  
Znak sprawy: DPP-I.054.5.2021

**Pani**  
**Elżbieta Witek**  
Marszałek Sejmu RP

**Dotyczy:** Interpelacji nr 20603 Pana Aleksandra Miszalskiego - Posła na Sejm RP w sprawie regulacji prawnych dotyczących pracy zdalnej.

**Szanowna Pani Marszałek,**

w odpowiedzi na interpelację Pana Aleksandra Miszalskiego - Posła na Sejm RP przedstawiam następujące informacje.

W związku z upowszechnieniem się wykonywania pracy w formie pracy zdalnej podczas epidemii oraz zgłaszanych postulatów dotyczących możliwości jej kontynuowania także po odwołaniu stanu epidemii Ministerstwo przygotowało projekt zmiany Kodeksu pracy, mający na celu wprowadzenie na stałe pracy zdalnej do przepisów prawa pracy.

Ponieważ praca zdalna w Kodeksie pracy będzie wykonywana w warunkach typowych, nie zaś w nadzwyczajnych, konieczne jest wypracowanie rozwiązań prawnych, które będą akceptowane przez stronę społeczną (związki zawodowe, jak również organizacje pracodawców) i w konsekwencji odpowiednio zabezpieczą interesy obu stron stosunku pracy.

Realizacji powyższego celu służył około półroczny dialog autonomiczny między reprezentowanymi w Zespole problemowym ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi dotyczący zagadnień związanych z uregulowaniem problematyki pracy zdalnej w Kodeksie pracy.

Obecnie dyskusja nad problematyką uregulowania pracy zdalnej jest kontynuowana w ramach prac Zespołu negocjacyjnego w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną.

Ministerstwo planuje docelowo uwzględnić możliwie jak najwięcej rozwiązań przyjętych przez obydwie strony dialogu społecznego (pracodawców i związki zawodowe), a także uzgodnionych przez strony Zespołu negocjacyjnego.

Główne założenia obecnej wersji projektu ustawy:

- Praca zdalna będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu ustalonym przez pracownika i pracodawcę. Uzgodnienie między stronami dotyczące wykonywania pracy zdalnej będzie dopuszczalne zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak również w trakcie zatrudnienia.
- Zasady wykonywania pracy zdalnej będą określone w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładowymi organizacjami zawodowymi, a jeżeli nie dojdzie do zawarcia takiego porozumienia albo u pracodawcy nie działają związki zawodowe – w regulaminie ustalonym przez pracodawcę.
- W szczególnych przypadkach praca zdalna będzie mogła być wykonywana także na polecenie pracodawcy, jednak tylko w sytuacji, w której pracownik będzie posiadał warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy.
- Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne na polecenie pracodawcy lub na wniosek pracownika także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo regulamin.
- Każda ze stron będzie miała możliwość efektywnego wycofania się z wykonywania pracy zdalnej, w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia takiej pracy.
- Pracodawca będzie zobowiązany dostarczyć pracownikowi materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, jak również pokryć koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej (w tym koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączy telekomunikacyjnych). W przypadku jednak, gdy do pracy zdalnej będą wykorzystywane materiały i narzędzia pracy stanowiące własność pracownika, obie strony stosunku pracy będą mogły zawrzeć porozumienie określające zasady ich wykorzystywania. W takiej sytuacji pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent (lub ryczałt) w wysokości ustalonej przez strony.

- W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu wymagają formy pisemnej, będą mogły być składane w postaci papierowej lub elektronicznej.
- Pracodawca będzie realizował obowiązki wynikające z działu dziesiątego Kodeksu pracy z wyłączeniem:
  - obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
  - obowiązku dbania o bezpieczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,
  - obowiązków dotyczących pomieszczeń pracy i obiektów budowlanych,
  - obowiązku dotyczącego urządzeń sanitarnych i środków higieny osobistej.
- Narzędzia pracy i materiały wykorzystywane przez pracowników przy pracy zdalnej będą musiały spełniać wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego Kodeksu pracy (niezależnie od tego, czy będą zapewnione przez pracodawcę, czy pracownik będzie wykorzystywał własnych).
- Szkolenie wstępne bhp osób zatrudnianych do pracy zdalnej w całości będzie mogło się odbywać za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.
- Wszyscy pracownicy wykonujący pracę zdalnie będą podlegali szkoleniom okresowym bhp (na zasadach ogólnych).
- Niedopuszczalne będzie zlecenie w ramach pracy zdalnej prac:
  - szczególnie niebezpiecznych,
  - w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych dla pomieszczeń mieszkalnych,
  - z zastosowaniem substancji niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, żrących, promieniotwórczych, drażniących, uczulających lub innych o nieprzyjemnym zapachu, pyłących lub intensywnie brudzących.
- Do badania wypadku przy pracy zdalnej będą stosowane odpowiednio przepisy o wypadkach przy pracy – z uwzględnieniem prawa pracownika do ochrony życia prywatnego.

Trudno obecnie określić, kiedy dokładnie dobiegną końca prace legislacyjne nad projektem zmian w Kodeksie pracy w zakresie pracy zdalnej. Obecne rozwiązania w tym

zakresie obowiązują nadal i będą obowiązywały do upływu 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19.

**Z poważaniem**  
**Z upoważnienia**

Iwona Michałek  
Sekretarz Stanu

[podpisano elektronicznie]