

<p><b>Nazwa projektu</b> Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Pani Iwona Michałek – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Bożena Lenart – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 461 63 30, e-mail: <a href="mailto:Bozena.Lenart@mrpit.gov.pl">Bozena.Lenart@mrpit.gov.pl</a>,  Natalia Cymerman – Naczelnik Wydziału Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 461 62 07, e-mail: <a href="mailto:Natalia.Cymerman@mrpit.gov.pl">Natalia.Cymerman@mrpit.gov.pl</a>,  Katarzyna Jędrzejewska – główny specjalista ds. legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (022) 461 63 37, e-mail: <a href="mailto:Katarzyna.Jedrzejewska@mrpit.gov.pl">Katarzyna.Jedrzejewska@mrpit.gov.pl</a></p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 18.05.2021 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Inicjatywa własna</p> <p><b>Nr w wykazie prac</b> UD210</p>
--	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W związku z epidemią COVID-19 rozpowszechniło się wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej, która jest obecnie stosowana na podstawie *art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842, z późn. zm.)*. Regulacja ta obowiązuje jednak tymczasowo, w związku z wystąpieniem stanu epidemii i może być stosowana tylko przez okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz przez okres 3 miesięcy po ich odwołaniu. W związku z tym pojawiły się liczne postulaty zarówno od pracowników jak i od organizacji pracodawców, które dostrzegły zalety tej formy wykonywania pracy, aby pracę zdalną wprowadzić jako rozwiązanie stałe, tj. w ramach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, umożliwiając w efekcie stronom stosunku pracy stosowanie tej formy wykonywania pracy także po odwołaniu stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. W związku z tym niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych w tym zakresie. Projekt ustawy służy realizacji tych postulatów.

Należy dodać, iż obowiązujące przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość świadczenia pracy poza zakładem pracy w formie telepracy, jednak w sposób mniej elastyczny niż przywołana regulacja dotycząca pracy zdalnej. Obowiązująca przesłanka regularności wykonywania pracy w formie telepracy, z uwagi na jej nieostrość, budziła zawsze wiele wątpliwości interpretacyjnych. Ponadto, jak pokazała praktyka, wymóg regularności stanowił istotne ograniczenie dla upowszechnienia się tej formy wykonywania pracy i jej użyteczności, przez eliminację możliwości wykonywania telepracy w sposób nieregularny. Skutkiem tego było wykształcenie się nieuregulowanej prawnie choć funkcjonującej z powodzeniem w praktyce tzw. pracy incydentalnej (home office), polegającej na świadczeniu przez pracownika pracy poza zakładem pracy w sposób okazjonalny. W konsekwencji w projekcie zaproponowano, aby nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej zastąpiły obecne przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy. Niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostały przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej. Projektodawca uznał bowiem za zasadne pozostawienie regulacji, które mają już ugruntowaną praktykę w przypadku stosowania ich przy telepracy, także partnerzy społeczni uznali obecne przepisy o telepracy za właściwą bazę do stworzenia nowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej.

Badania wskazują, że praca zdalna może być coraz częściej wykorzystywaną formą świadczenia pracy. Przykładowo, z badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego z czerwca 2020 r. wynika, iż w czasie pandemii 10% dużych firm wdrożyło systemy do zarządzania pracą zdalną (nie korzystając z nich wcześniej), a po pandemii 27% dużych firm zamierza korzystać z systemów do zarządzania i monitorowania pracy zdalnej.<sup>1</sup>

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że w rzeczywistości praca zdalna dotyczy wycinka rynku pracy w Polsce – przede

<sup>1</sup> "Nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach przed, w trakcie i po pandemii COVID-19", Polski Instytut Ekonomiczny, czerwiec 2020 r.

wszystkim osób wykonujących pracę przy komputerach, w sektorze usług, w miejscach pracy z dużym wykorzystaniem technologii cyfrowych (cyfrowy obieg dokumentów, korespondencja e-mailowej itd.) i nie będzie mogła być zastosowana we wszystkich branżach w takim samym stopniu. W trakcie zrealizowanego w lipcu 2020 r. badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego i Polskiego Funduszu Rozwoju 44 proc. ankietowanych wskazało, że w ich firmach nie ma możliwości pracy zdalnej, a kolejne 25 proc., że w ich firmach istnieją tylko pojedyncze stanowiska objęte pracą zdalną (np. praca biurowa w przemyśle). Tylko w 28 proc. przypadków praca zdalna była stosowana na szeroką skalę.<sup>2</sup> Z danych GUS wynika, że w 2020 r. pracę zdalną wykonywało stale od 6 do 10% pracowników, w zależności od kwartału, którego dotyczyły dane.<sup>3</sup>

Z kolei z raportu Koalicji Bezpieczni w pracy „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2020. Wpływ pandemii koronawirusa na polski rynek pracy” wynika, że przed pojawieniem się COVID-19, 16 proc. badanych pracodawców umożliwiała pracownikom pracę zdalną. W czasie pandemii odsetek firm, w których wprowadzono pracę zdalną w badanej grupie, urósł do 95 proc. Jednocześnie 57% ankietowanych pracodawców oraz 47% pracowników chce utrzymania pracy zdalnej po zakończeniu pandemii.<sup>4</sup>

## 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt ustawy ma na celu wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań prawnych umożliwiających wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej.

Najważniejsze regulacje przewidziane w projekcie ustawy polegają na:

- 1) wprowadzeniu definicji pracy zdalnej, zgodnie z którą pracą zdalną będzie praca polegająca na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość;
- 2) przyjęciu, że praca zdalna będzie mogła być uzgodniona przy zawieraniu umowy o pracę albo już w trakcie zatrudnienia (w tym drugim przypadku do zmiany umowy o pracę – w zakresie miejsca wykonywania pracy – nie będzie wymagana forma pisemna);
- 3) umożliwieniu polecenia przez pracodawcę w szczególnych przypadkach (tj. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe) – wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, przy zastrzeżeniu uprzedniego oświadczenia przez pracownika o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w tej formie;
- 4) uregulowaniu obowiązku 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 (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku regulamin byłby ustalany po konsultacji z przedstawicielami pracowników);
- 5) umożliwieniu wykonywania pracy zdalnej na wniosek pracownika także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo regulamin, o których mowa w pkt 4, określające zasady wykonywania pracy zdalnej;
- 6) wprowadzeniu możliwości wiążącego wycofania się z pracy zdalnej przez pracodawcę lub pracownika – w terminie 3 miesięcy od dnia jej podjęcia;
- 7) uregulowaniu obowiązków pracodawcy wobec pracownika wykonującego pracę zdalną (m.in. dostarczenia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia kosztów związanych z pracą zdalną) oraz przyznania stronom uprawnienia do zawarcia porozumienia w zakresie wykorzystywania przez pracownika prywatnych narzędzi pracy i materiałów w pracy zdalnej;
- 8) unormowanie prawa kontroli pracownika przez pracodawcę w miejscu wykonywania pracy zdalnej;
- 9) ustanowieniu zakazu dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 10) zagwarantowaniu pracownikowi wykonującemu pracę zdalną prawa do przebywania na terenie zakładu pracy na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników;
- 11) wprowadzeniu szczególnych zasad w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;

<sup>2</sup> Badanie na zlecenie Polskiego Instytutu Ekonomicznego i Polskiego Funduszu Rozwoju przeprowadzone przez IBRiS w dniach 29-31.07.2020 za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych (CATI) na próbie losowej 1023 osób (*Dane z raportu Monitoring Gospodarki Cyfrowej, Polskie Instytut Ekonomiczny, listopad 2020 r., str. 25*)

<sup>3</sup> GUS, Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w III kwartale 2020 r., 10.12.2020; GUS, Informacja o rynku pracy w IV kwartale 2020 r. (dane wstępne), 25.02.2021 r.

<sup>4</sup> Raport Koalicji Bezpieczni w Pracy „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2020. Wpływ pandemii koronawirusa na polski rynek pracy”, listopad 2020 r., <http://bezpieczniwpracy.pl/raport-57-proc-pracodawcow-i-47-proc-pracownikow-chce-utrzymania-pracy-zdalnej-po-zakonczeniu-pandemii/>

- 12) wyodrębnieniu incydentalnej pracy zdalnej, do której z uwagi na jej szczególnych charakter, nie będą stosowane niektóre przepisy dotyczące pracy zdalnej;
- 13) umożliwieniu pracownikowi przekazywanie wszystkich wniosków, dla których przepisy Kodeksu pracy przewidują formę pisemną, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Projektowane regulacje zastąpią przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy, które zostaną uchylone. Niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostały przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej.

W efekcie oczekuje się uelastycznienia możliwości wykonywania pracy poza zakładem pracy oraz rozpowszechnienia wykonywania pracy w formie pracy zdalnej, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii.

Jak już zostało wspomniane, praca zdalna dotyczy wycinka rynku pracy w Polsce – przede wszystkim osób wykonujących pracę przy komputerach, w sektorze usług, w miejscach pracy z dużym wykorzystaniem technologii cyfrowych i nie będzie mogła być zastosowana przy wszystkich rodzajach prac w takim samym stopniu. Tym samym, przedmiotowa regulacja może mieć różny wpływ w zależności od rodzaju pracy czy regionu, w którym dana praca jest zorganizowana. Przykładowo, z badań OECD wynika, że udział pracy zdalnej w rynku pracy danego państwa może różnić się nawet o kilkanaście/kilkadziesiąt punktów procentowych w zależności od regionu czy rodzaju pracy.<sup>5</sup> Co do zasady regiony zurbanizowane mogą wykazywać większy potencjał na pracę zdalną niż regiony mniej zurbanizowane. Wg szacunków OECD w Polsce potencjalnie praca dotycząca ok. 33% siły roboczej mogłaby być wykonywana zdalnie stale bądź czasowo, w tym np. w przypadku regionu mazowieckiego od 27% do aż ok. 48% dla Warszawy. Oczywiście wskaźnik dla konkretnego kraju zależy od wielu czynników, w tym struktury zatrudnienia, kompetencji cyfrowych, dostępności infrastruktury czy udziału usług i przemysłu. Wydaje się, że w przypadku polskiej gospodarki, w której jest relatywnie większy udział przemysłu, najbardziej prawdopodobny scenariusz w przyszłości to relatywnie mała grupa pracowników wykonujących wszystkie swoje obowiązki zdalnie oraz większa grupa, która skorzysta z możliwości pracy zdalnej w tzw. modelu mieszanym, czyli łączonej z pracą wykonywaną w sposób standardowy.

Z uwagi na fakt, iż stosowanie różnych form wykonywania pracy jest przedmiotem regulacji ustawowej, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu projektu ustawy za pomocą innych środków.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

W innych państwach zazwyczaj nie ma rozróżnienia na pracę zdalną, pracę z domu, pracę na odległość czy telepracę. Określenia te używane są zamiennie. Nie w każdym państwie praca zdalna jest także uregulowana odrębnie.

Przykładowo w Irlandii nie obowiązują odrębne przepisy w tym zakresie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy – regulacje dotyczące bhp mają zastosowanie bez względu na to gdzie jest zlokalizowane miejsce pracy.

Z kolei w Szwecji, mimo, że telepraca jest bardzo powszechna, nie ma przepisu prawnego stwierdzającego, że pracownik ma prawo do pracy z domu. Jednakże kwestia bhp, czy też potrzeba godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym wpływa na to, że pracodawcy oferują możliwość pracy z domu. To pracodawca zezwala pracownikowi na pracę z domu.

W przypadku podjęcia decyzji o takim trybie pracy, ustala się w jaki sposób pracownik będzie dostępny dla pracodawcy: przez telefon, czy w inny sposób. Im bardziej regularna jest praca z domu, tym więcej warunków jej świadczenia trzeba z góry ustalić (jak kwestia czasu pracy, dostępności pracownika, wyposażenia, kwestii odnoszących się do bezpieczeństwa i higieny pracy).

W Portugalii telepraca jest uregulowana w kodeksie pracy. Jest to praca wykonywana z reguły poza przedsiębiorstwem i z użyciem technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Umowa o pracę musi zawierać (poza ustaleniem rodzaju pracy i wskazaniem na telepracę, wynagrodzenia oraz czasu pracy), informację co do własności środków pracy, osoby odpowiedzialnej za ich instalację i utrzymanie oraz płatności/zwrotu kosztów w odniesieniu do jego zużycia i użytkowania. Jeśli w umowie nie ma odniesienia co do własności środków pracy i powiązanych z tym obowiązków/kosztów, domniemywa się, że środki pracy są własnością pracodawcy, który musi zapewnić ich instalację, utrzymanie, oraz opłacenie związanych z tym kosztów. Pracodawca musi zadbać, by pracownik miał zapewniony regularny kontakt z przedsiębiorstwem i innymi pracownikami, tak, by zapobiec jego izolacji. Pracownik ma także prawo do ochrony swojej prywatności. Pracownik, który jest ofiarą przemocy domowej może pracować w formie telepracy tylko wtedy, gdy wystąpił z zarzutami wobec swojego prześladowcy i opuścił swoje miejsce zamieszkania. Pracownik wychowujący dziecko do lat 3 ma prawo do telepracy, jeśli taka forma jest zgodna z rodzajem wykonywanej przez niego pracy, a pracodawca ma środki by taką pracę zapewnić. Pracodawca nie może w takim przypadku odmówić prośbie pracownika. Jeśli pracownik pracuje już dla pracodawcy, wstępna długość umowy o telepracę nie może przekroczyć 3 lat. Każda ze stron może tą umowę zakończyć w ciągu pierwszych 30 dni pracy. W takim przypadku, pracownik podejmuje swoją pracę na zasadach i w trybie uzgodnionym w porozumieniu zbiorowym.

Z kolei w łotewskim kodeksie pracy jest ogólna zasada, że pracownik ma obowiązek świadczenia pracy w przedsiębiorstwie, chyba że pracownik i pracodawca uzgodnią inaczej. Porozumienie takie musi być zawarte w formie pisemnej, w ramach umowy o pracę. Zgodnie z definicją, telepraca (czy też praca na odległość) jest to praca, która może

<sup>5</sup> OECD (2020), "Job Creation and Local Economic Development 2020", str. 31-33

być wykonywana w przedsiębiorstwie, jest regularnie lub na stałe wykonywana poza przedsiębiorstwem, włączając w to także pracę wykonywaną za pomocą narzędzi technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. Projekt nowelizacji kodeksu pracy przewiduje także, że wydatki pracownika poniesione w związku z telepracą będą pokryte przez pracodawcę, chyba że strony postanowią inaczej.

W Słowenii praca z domu jest jedną z form elastycznego świadczenia pracy. Praca z domu jest to praca świadczona przez pracownika w jego domu, albo w innym miejscu, które sam wybierze, jednakże nie na terenie pracodawcy; ponadto, jest to praca wykonywana przy użyciu technologii informatycznej. Praca ta jest świadczona na podstawie umowy o pracę w domu (bez względu na to, czy pracownik ten jest już zatrudniony przez danego pracodawcę, czy nie). Umowa taka musi określać miejsce pracy, rozkład czasu pracy, zakres pracy w domu, wysokość odszkodowania za używanie środków pracownika. Pozostałe kwestie odnoszące się do pracy w domu, pracodawca może ustalić w ogólnych zasadach pracy w domu. Należy w nich uregulować np. kwestię raportowania czasu pracy, monitorowanie wykonywanych zadań, sprzęt i materiały zapewniane przez pracodawcę, kwestię powiadamiania o chorobie, obowiązki wynikające z zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z danych Eurostat za 2019 r. wynika, że w Polsce niecałe 15% osób pracowało zdalnie stale lub czasami (w tym ok. 6% stale, a ok. 9% czasami) i jest to wartość zbliżona do średniej UE. Największy odsetek osób pracujących zdalnie stale lub czasami wśród krajów UE występuje w Szwecji i Holandii (ok. 37%), Luksemburgu (ok. 33%) i Finlandii (32%).<sup>6</sup>

#### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	4 663,4 tys. podmiotów gospodarki narodowej <i>(regulacje obejmą potencjalnie wszystkich pracodawców, także tych, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników, ale w przyszłości mogą rozważyć zatrudnienie (np. część działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne).</i>	(GUS- Tablice REGON 31.12.2020r.)	Wprowadzenie do Kodeksu pracy zdalnej jako regulacji stałej umożliwi kontynuowanie wykonywania przez pracowników pracy zdalnej, także po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii COVID-19. Dodatkowo, pracodawcy uzyskają możliwość dogodnego kształtowania zatrudnienia w zakładzie pracy przez wprowadzenie bardziej elastycznych zasad wykonywania pracy przez pracownika poza zakładem pracy (w przeciwieństwie do zasad obowiązujących obecnie przy stosowaniu telepracy) – co zostało szczegółowo wyjaśnione w pkt 2).
Pracownicy najemni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i umowy mieszanej (o pracę i innej np. zlecenie, dzieło)	12 441 tys.	Dane BAEL (III kw. 2020 r.)	Wprowadzenie pracy zdalnej do Kodeksu pracy umożliwi pracownikom kontynuowanie wykonywania przez nich pracy zdalnej, po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii COVID-19. Dodatkowo zwiększy się dostępność dla pracowników wykonywania pracy poza zakładem pracy, dzięki przyjęciu bardziej elastycznych zasad umożliwiających wykonywanie pracy w formie zdalnej (w przeciwieństwie do zasad obowiązujących obecnie

<sup>6</sup> "Telework in the UE before and after COVID-19, where we were, where we head to"

[https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)

			<p>przy stosowaniu telepracy).</p> <p>Nie jest możliwe określenie liczby pracowników, których mogą bezpośrednio dotyczyć wprowadzane regulacje. Z pewnością nie każda praca może być wykonywana w formie pracy zdalnej, jednakże brak jest dostępnych danych o liczbie pracowników, która potencjalnie mogłaby wykonywać pracę w tej formie (ze względu na jej rodzaj). Wyjaśnienia i ogólne dane zostały przedstawione w pkt 1 i pkt 2 OSR.</p>
--	--	--	--

## 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

W celu znalezienia kompromisowych rozwiązań prawnych, dotyczących wykonywania pracy zdalnej, które byłyby akceptowane przez stronę społeczną (związki zawodowe, jak również organizacje pracodawców), przed rozpoczęciem procedury legislacyjnej projekt został przekazany do Zespołu problemowego ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. Od września 2020 r. do lutego 2021 r. trwał dialog autonomiczny między reprezentowanymi w tym Zespole organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi nad zagadnieniami związanymi z uregulowaniem problematyki pracy zdalnej w Kodeksie pracy. Następnie dyskusja nad propozycjami przepisów regulujących pracę zdalną, zawartych w kolejnej roboczej wersji projektu, toczyła się na forum Zespołu negocyjacyjnego w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną.

Około półroczny dialog autonomiczny między reprezentowanymi w Zespole problemowym ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi oraz 2 miesięczny dialog w Zespole negocyjacyjnym w zakresie działu „praca” w ramach prac nad Umową Społeczną, nad zagadnieniami związanymi z uregulowaniem problematyki pracy zdalnej w Kodeksie pracy, nie zakończył się uzgodnieniem wszystkich problematycznych zagadnień związanych z tą regulacją. Jednak stanowiska zaprezentowane przez partnerów społecznych zostały wykorzystane w dalszych pracach nad tą regulacją.

Projekt ustawy zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

- na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) do:

- 1) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- 2) Forum Związków Zawodowych,
- 3) NSZZ „Solidarność”,

- na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809) do:

- 1) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) Konfederacji „Lewiatan”,
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego,
- 4) Związku Pracodawców Business Centre Club,
- 5) Związku Przedsiębiorców i Pracodawców,
- 6) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt ustawy zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przekazana do:

- 1) Stowarzyszenia Prawa Pracy;
- 2) Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami;
- 3) Krajowej Izby Gospodarczej;
- 4) Polskiego Forum HR;
- 5) Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia;
- 6) Polskiej Izby Handlu;
- 7) Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce;

8) Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej;

9) Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu ustawy przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu ustawy prowadzonymi z innymi resortami. Planowany termin konsultacji – maj/czerwiec 2021 r., natomiast planowany czas trwania konsultacji publicznych – 30 dni. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
<b>Dochody ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Saldo ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													

Źródła finansowania	Wejście w życie ustawy nie będzie miało bezpośredniego wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.
---------------------	--

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Wejście w życie ustawy nie spowoduje bezpośredniego zwiększenia wydatków lub zmniejszenia dochodów budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego.
--	--

## 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki							
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)	
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa								
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw								
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe								
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Projekt wpływa pośrednio na duże przedsiębiorstwa poprzez uelastycznienie możliwości świadczenia pracy poza zakładem pracy przez pracowników oraz rozpowszechnienia świadczenia pracy zdalnej, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii. Może zaistnieć potrzeba dostosowania się przedsiębiorstw do nowych zasad związanych z regulacją pracy zdalnej w danym przedsiębiorstwie.							

		W przypadku skorzystania przez pracowników z pracy zdalnej pracodawca może zostać zobowiązany do pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy zdalnej (koszty materiałów i narzędzi pracy, opłaty za zużyte media, koszty pomocy technicznej i szkolenia itp.). Z drugiej strony koszty te mogą zostać zrekomensowane poprzez oszczędności związane z tym, że pracownik wykonuje pracę zdalnie (zmniejszenie kosztów działalności, w tym kosztów wynajmu przestrzeni biurowej, kosztów zużycia mediów w biurze itp.).
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Projekt wpływa pośrednio na mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa poprzez uelastycznienie możliwości świadczenia pracy poza zakładem pracy przez pracowników oraz rozpowszechnienia świadczenia pracy zdalnej, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii. Może zaistnieć potrzeba dostosowania się przedsiębiorstw do nowych zasad związanych z regulacją pracy zdalnej w danym przedsiębiorstwie. W przypadku skorzystania przez pracowników z pracy zdalnej pracodawca może zostać zobowiązany do pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy zdalnej (koszty materiałów i narzędzi pracy, opłaty za zużyte media, koszty pomocy technicznej i szkoleń itp.). Z drugiej strony koszty te mogą zostać zrekomensowane poprzez oszczędności związane z tym, że pracownik wykonuje pracę zdalnie (zmniejszenie kosztów działalności, w tym kosztów wynajmu przestrzeni biurowej, kosztów zużycia mediów w biurze itp.).
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wejście w życie projektowanej regulacji może mieć pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób niepełnosprawnych, osób sprawujących opiekę nad dziećmi niesamodzielnymi oraz osób starszych i osób wykluczonych komunikacyjnie – z uwagi na większą dostępność pracy, którą można wykonywać poza zakładem pracy (np. w miejscu zamieszkania, łącząc pracę z opieką nad osobami niesamodzielnymi). W przypadku pracowników, wprowadzenie pracy zdalnej umożliwi kontynuowanie wykonywania pracy w tej formie, po upływie 3 miesięcy od odwołania stanu epidemii COVID-19.

Niemierzalne (dodaj/usuń)

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na pracodawców i pracowników, gdyż zależy to będzie od faktycznego zainteresowania obu stron wykorzystaniem tej formy świadczenia pracy. Tak jak zostało wskazane już we wcześniejszych punktach OSR praca zdalna może być atrakcyjna i możliwa do wykonywania dla niektórych rodzajów prac czy stanowisk, szczególnie dla osób działających w branżach, w których praca zdalna jest łatwa do zastosowania. Z drugiej strony dla wielu osób praca zdalna może być opcją drugiego wyboru, jeśli z różnych powodów wolą wykonywać swoje obowiązki w biurze lub innym miejscu pracy. Prawdopodobnie jednak praca zdalna będzie coraz bardziej popularną formą świadczenia pracy, szczególnie w formie mieszanej, czyli częściowo w formie zdalnej, a częściowo wykonywanej w biurze czy innym miejscu, w którym do tej pory była wykonywana. Uregulowanie wprost w Kodeksie pracy tej formy świadczenia pracy może zachęcić większą liczbę pracowników do świadczenia pracy w miejscu zamieszkania.
--	---

**8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu**

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
<input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input checked="" type="checkbox"/> inne: umożliwienie składania wniosków w postaci elektronicznej	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
---	---

#### Komentarz:

Projektowana ustawa wprowadza możliwość składania przez pracowników wykonujących pracę zdalną wszystkich wniosków, dla których przepisy Kodeksu pracy przewidują formę pisemną, w postaci papierowej lub elektronicznej. Zmniejszy to liczbę dokumentów (wniosków) przekazywanych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w tradycyjnej formie pisemnej.

Jednocześnie projekt wprowadza wymóg dla pracodawców do określenia zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, regulaminie, porozumieniu z pracownikiem lub w poleceniu pracy zdalnej, wymóg złożenia oświadczenia pracownika, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej, czy też wymóg ustalenia zasad bhp wykonywania pracy zdalnej na podstawie oceny ryzyka zawodowego. Dodatkowo wprowadzenie projektowanej ustawy spowoduje konieczność przekształcenia dotychczasowej formy wykonywania pracy jako telepracy na pracę zdalną.

Część tych obowiązków jest już wykonywana w ramach obowiązujących obecnie przepisów dotyczących telepracy oraz pracy zdalnej, zatem wydaje się, iż przy jednoczesnej elektroniczacji wszystkich wniosków składanych przez pracownika, nowa regulacja nie wpłynie zasadniczo na zwiększenie liczby dokumentów.

### 9. Wpływ na rynek pracy

Przewiduje się pozytywny wpływ ustawy na rynek pracy, dzięki ułatwieniu podjęcia pracy przez osoby wykluczone komunikacyjnie, osoby niepełnosprawne, a także osoby sprawujące opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny (dziećmi, osobami starszymi, niepełnosprawnymi).

### 10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input checked="" type="checkbox"/> inne: suburbanizacja	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
--	--	---

Omówienie wpływu	<p>Brak bezpośredniego wpływu na ww. obszary.</p> <p>Pośrednio regulacja może mieć wpływ na przyspieszenie trendów suburbanizacyjnych, jeśli duża część pracowników mogących świadczyć pracę zdalnie zdecyduje się i uzgodni z pracodawcą świadczenie takiej właśnie formy pracy stale. Może mieć to skutki dla biur i centrów miast (potencjalnie mniejsze zapotrzebowanie na powierzchnie biurowe, komunikację publiczną itp.), jak również dla obszarów położonych na peryferiach miast (wyprowadzanie się niektórych pracowników na peryferia miast, co może sprzyjać rozwojowi usług towarzyszących na tych terenach).</p> <p>Wiele osób, które do tej pory przed decyzją o kupnie domu poza miastem powstrzymywała praca w centrum miasta, teraz może zrealizować swoje zamierzenia. Może to stanowić wyzwanie dla władz tych mniejszych miejscowości, do których mogą przenosić się pracownicy z centrów aglomeracji.</p>
------------------	--

### 11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, by projektowana ustawa weszła w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, a w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania tego stanu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

### 12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Z uwagi na specyfikę projektu, nie jest planowane przeprowadzanie oddzielnej ewaluacji efektów projektu. Projekt stanowi odpowiedź na postulaty partnerów społecznych, dotyczące wprowadzenia pracy zdalnej. Celem jest uelastycznienie możliwości wykonywania pracy poza zakładem pracy oraz rozpowszechnienie wykonywania pracy w formie zdalnej, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii. W efekcie, może nastąpić zwiększenie liczby pracowników pracujących zdalnie w porównaniu do liczby korzystających z telepracy przed pandemią COVID-19. Biorąc jednak pod uwagę, że projekt co do zasady zakłada dobrowolność w skorzystaniu z pracy zdalnej przez pracodawców i pracowników, nie jest możliwe przesądzenie w jakim zakresie grupy te skorzystają z tej opcji po odwołaniu epidemii i czy faktycznie (oraz w jakim zakresie) nastąpi wzrost liczby pracowników wykonujących pracę zdalnie względem pracowników korzystających do tej pory z telepracy. Tym samym, nie jest zasadne przeprowadzanie ewaluacji w oparciu



o miernik dot. wzrostu liczby pracowników wykonujących pracę zdalną względem pracowników korzystających do tej pory z telepracy.

Należy mieć na uwadze, że corocznie jest przygotowywane sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za dany rok, które zawiera aspekty dot. m.in. prawnej ochrony pracy; przestrzegania przepisów prawa pracy; zgłaszanych problemów i oceny rozwiązań prawnych. W związku z tym, na bazie tych informacji oraz ewentualnych postulatów / problemów / wniosków napływających od partnerów społecznych bezpośrednio do ministra właściwego do spraw pracy będzie dokonywana bieżąca analiza funkcjonowania przepisów dot. pracy zdalnej, pod kątem ewentualnej potrzeby korekty lub uzupełnienia tych rozwiązań w przyszłości.

### **13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)**

Brak.