**Brak porozumienia, ale praca wre. Ministerstwo chce uregulować przepisy na home-office**

**Autorka: Milena Krasuska — Chief Operations Officer w Grupie Assay.**

Intensywna praca zdalna towarzyszy nam od prawie roku i choć nie jest to model całkowicie nowy — krajowa legislatura nadal nie uregulowała wszystkich kwestii związanych z home-office. Po nieco burzliwych konsultacjach społecznych, projekt nowelizacji Kodeksu Pracy wrócił do resortu. Co będzie dalej?

**“Zdalna” zamiast “tele-”**

Dyskusja o nowelizacji Kodeksu Pracy przyspieszyła wraz z tzw. ustawą covidową z marca 2020 roku. Wtedy też oficjalnie określono zasady delegowania na home-office pracowników ze względu na zagrożenie epidemiologiczne (oraz “w okresie do 3 miesięcy po stanie zagrożenia lub epidemii”). Tyle i aż tyle. Dla polskiego etatowca był to początek nadziei na pewne odświeżenie przepisów dotyczących pracy na odległość, ponieważ do tej pory krajowe prawodawstwo dopuszczało wyłącznie tzw. telepracę, którą określa rozdział IIb KP.

Pierwsza nowelizacja dotycząca definicji “telepracownika” weszła w życie 1 grudnia 2020 roku, jednak już wcześniej ustawa określała bardzo istotne z perspektywy zatrudnionego kwestie formalne. Dla przykładu Kodeks zakazywał dyskryminacji pracowników zdalnych względem ich kolegów i koleżanek w biurze. W art. 6715. § 1. czytamy:

“Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy.”

Brzmi rozsądnie? Ten, jak i inne przepisy Kodeksu Pracy dawały zatrudnionym względne poczucie bezpieczeństwa. Projekt poszerzony m.in. o kwestie sanitarne i epidemiologiczne Ministerstwo Pracy, Rozwoju i Technologii przedstawiło Radzie Dialogu Społecznego rok temu i dopiero teraz RDS stwierdziło, że… nie ma porozumienia co do definicji pracy zdalnej. Dlaczego akurat ten fragment wywołał najwięcej kontrowersji? “Praca zdalna” bowiem ma zastąpić określenie “Telepraca”. Powtórzę się — tyle i aż tyle.

**Spór?**

Według informacji przekazanych przez ministerstwo, rozmowy Zespołu Problemowego ds. prawa pracy RDS, organizacji pracodawców i związków zawodowych toczyły się przez około pół roku. Największym *novum* (pomijając kwestię nazewnictwa) ma być uszczegółowienie miejsca wykonywania pracy na odległość. Resort chciał, aby praca zdalna mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania pracownika, albo w innym miejscu ustalonym wspólnie przez pracownika i pracodawcę.

W procesie ustalania miejsca pracy zdalnej brałby udział pracownik, pracodawca i zakładowe związki zawodowe. Co, jeśli w danej firmie nie funkcjonują tego typu organizacje? W tej sytuacji pałeczkę przejmuje pracodawca, ustalając kwestię wykonywania pracy zdalnej w regulaminie. Delegacja na home-office mogłaby również mieć miejsce z inicjatywy samego pracodawcy lub po uprzedniej zgodzie — z inicjatywy pracownika. O wątpliwościach Zespołu RDS względem tego modelu poinformowali przedstawiciele resortu:

“Partnerzy w Zespole nie uzgodnili wszystkich problematycznych kwestii związanych z tą regulacją. Najwięcej rozbieżności wywołały kwestie: definicji pracy zdalnej (w zakresie swobody wyboru miejsca świadczenia pracy zdalnej przez pracownika, możliwości świadczenia pracy w całości jako pracy zdalnej) oraz zwrotu kosztów wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przez pracodawcę.”

Obecnie nad projektem pracują urzędnicy z Ministerstwa Pracy, Rozwoju i Technologii. Kiedy możemy się spodziewać konkretnych zapisów? Tego jeszcze nikt nie wie, ale jeśli zarówno przedstawiciele resortu, jak i Rady Dialogu Społecznego dojdą do porozumienia — pracownicy będą mogli liczyć na przepisy godne standardów XXI wieku (przynajmniej w kwestii home-office i uznania pracy zdalnej, jako pracy samej w sobie).

**Czy należy spodziewać się jeszcze jakichś niespodzianek? W tej kategorii ustawodawca jest bardzo konkretny — przy okazji nowelizacji nie są planowane inne zmiany w Kodeksie Pracy, niezwiązane stricte z pracą zdalną.**