

# Regulacje COVID-19 w prawie pracy

Przejdź do produktu na [www.ksiegarnia.beck.pl](http://www.ksiegarnia.beck.pl)

# 1. Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

z dnia 2 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 374)

(zm.: Dz.U. 2020, poz. 567 i 568, poz. 695, poz. 875)

Wyciąg

(...)

## Rozdział 2. Przepisy szczegółowe

### **Art. 3.**<sup>1</sup> [Praca zdalna]

1. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.

### Spis treści

	Nb		Nb
1. Cel przepisu . . . . .	1	9. Forma udzielenia polecenia . . . . .	9
2. Kontekst procedury legislacyjnej . . . . .	2	10. Odmowa dostosowania się do polecenia pracy zdalnej . . . . .	10
3. Inne formy pracy poza stałym miejscem pracy . . . . .	3	11. Przesłanka zastosowania przepisu . . . . .	11
4. Istota ingerencji . . . . .	4	12. Przepisy antydyskryminacyjne . . . . .	12
5. Zakres podmiotowy . . . . .	5	13. BHP . . . . .	13
6. Służby mundurowe . . . . .	6	14. Regulamin pracy zdalnej . . . . .	14
7. Miejsce pracy zdalnej . . . . .	7	15. Sprzęt prywatny . . . . .	15
8. Czas oznaczony . . . . .	8		

<sup>1</sup> Art. 3 oznaczenie ust. 1 i ust. 2 dodane ustawą z dnia 31.03.2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 568), która wchodzi w życie 31.03.2020 r.

16. Czas pracy . . . . .	16	19. Przepis bezwzględnie obowiązujący . . . . .	19
17. Koszty pracy zdalnej . . . . .	17	20. Projekt rządowy dot. zmiany komentowanego przepisu . . . . .	20
18. Odwołanie pracy zdalnej . . . . .	18	21. Epizodyczny charakter przepisu . . . . .	21

- 1 1. Cel przepisu.** Wirus SARS-CoV-2, wywołujący chorobę układu oddechowego COVID-19, rozprzestrzenia się drogą kropelkową. Jednym z uznawanych sposobów prewencji tej choroby jest wczesne i możliwie powszechne wprowadzenie tzw. dystansowania społecznego, rozumianego jako formy interwencji w życie społeczne polegającej na redukcji liczby bliskich kontaktów międzyludzkich. Badania naukowe wykazują, iż nawet fakultatywne wprowadzenie pracy zdalnej ma mierzalny wpływ na poziom zakażeń chorobami układu oddechowego (*M.D. Rousculp, S.S. Johnston, L.A. Palmer, B.-Ch. Chu, P.J. Mahadevia, K.L. Nichol*, Attending Work While Sick: Implication of Flexible Sick Leave Policies, *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2010, t. 52, z. 10, s. 1009–1013). W przypadku chorób zakaźnych, wczesne wprowadzenie środków minimalizujących ryzyko zakażenia ma istotny wpływ na dynamikę rozwoju choroby. Komentowany przepis należy więc interpretować w kontekście jego funkcji, jaką niewątpliwie była potrzeba ograniczania liczby bliskich kontaktów międzyludzkich związanych z pracą w możliwie jak najszybszy i jak najmniej sformalizowany sposób.
- 2 2. Kontekst procedury legislacyjnej.** Komentowany przepis ma charakter lakoniczny. Jest on w szczególności pozbawiony szczegółowych przesłanek i zasad jego stosowania – wynika to z okoliczności jego tworzenia. Procedura legislacyjna trwała w dniach 1–7.3.2020 r., podczas gdy pierwszy zdiagnozowany w Polsce przypadek COVID-19 został upubliczniony w dniu 4.3.2020 r. Jako przepis mający umożliwić możliwie szybkie i niesformalizowane zapewnienie dystansowania społecznego, komentowany przepis odbiega poziomem szczegółowości od standardu, którego można by oczekiwać od analogicznej regulacji (dla porównania: przepisy dot. telepracy obejmują 13 artykułów). W tym kontekście, nawet w braku wyznaczenia przez ustawodawcę precyzyjnych granic swobody decyzyjnej pracodawcy, przepis ten musi być każdorazowo stosowany z uwzględnieniem podstawowych obowiązków pracodawcy, w tym obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 KP), oraz wymaga rozważenia, czy polecenie pracy zdalnej nie jest niemożliwe do wykonania wobec braku posiadania przez pracownika warunków lub zdolności do jej wykonania. W razie zaoferowania przez pracodawcę środków zmierzających do dostosowania miejsca pracy zdalnej w niezbędnym zakresie, powinnością pracownika wynikającą z jego szczególnego obowiązku współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 211 pkt 7 KP), ale i również ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP) jest współdziałanie w tym zakresie z pracodawcą.
- 3 3. Inne formy pracy poza stałym miejscem pracy.** Na wstępie zaznaczenia wymaga, że praca zdalna w rozumieniu komentowanego przepisu nie powinna być utożsamiana ani z telepracą (która na gruncie art. 67<sup>5</sup> § 1 KP stanowi formę **regularnego** wykonywania pracy poza zakładem pracy), ani z niesformalizowanym, choć znanym rynkowi pracy zjawiskiem tzw. *homeworkingu* lub *home office*, rozumianym jako wykonywanie pracy poza zakładem pracy w sposób **okazjonalny**. Obie powyższe formy wymagają jednak zgodnej woli obu stron stosunku pracy. Praca zdalna w rozumieniu niniejszego przepisu jest natomiast formą wykonywania pracy o charakterze **nadzwyczajnym**, wprowadzaną na **czas oznaczony**, aby realizować określony cel o charakterze publicznym, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19 na podstawie jednostronnego polecenia praco-

dawcy. Ponadto, w przeciwieństwie do telepracy, praca zdalna nie musi być oparta na przekazywaniu wyników pracy za pomocą środków komunikacji elektronicznej i wykorzystywaniu tych środków do komunikacji – co dopuszcza również możliwość stosowania systemów zbliżonych do pracy nakładczej. Z tej przyczyny, analogia do przepisów i poglądów przedstawicieli nauki prawa dot. telepracy lub dot. *homeworkingu* nie zawsze może być w pełni uprawniona.

4. **Istota ingerencji.** Choć obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (art. 22 § 1 KP), obligatoryjnym elementem umowy o pracę jest określenie miejsca jej wykonywania (art. 29 § 1 pkt 2 KP), co oznacza, że ustanowienie wyjątków od tego miejsca wymaga albo modyfikacji umowy o pracę, albo wyraźnej podstawy prawnej. Komentowany przepis nie powinien być odczytywany jako wprowadzający tryb jednostronnej czasowej zmiany w treści stosunku pracy. Stanowi on raczej podstawę prawną dla wprowadzenia tymczasowego odstępstwa od wiążącego charakteru umowy o pracę, w zakresie miejsca wykonywania pracy w okresie wynikającym z polecenia pracodawcy.

5. **Zakres podmiotowy.** Komentowany artykuł odnosi się do relacji pracownik–pracodawca, w tym również do pracowników, do których znajdują zastosowanie przepisy odmienne niż Kodeks pracy (tzw. pragmatyki służbowe). Na podstawie art. 5 PracTymU przepis ten znajdzie ponadto zastosowanie odpowiednio do pracodawcy-użytkownika i pracownika tymczasowego. Nie reguluje on natomiast relacji cywilnoprawnych, w tym umów z osobami wykonującymi pracę zarobkową inną niż pracownicy.

6. **Służby mundurowe.** Ustęp 2 komentowanego artykułu, który został dodany do komentowanego przepisu z dniem 31.3.2020 r., na podstawie nowelizacji – tzw. tarczy antykryzysowej, nakazuje odpowiednie stosowanie komentowanej regulacji do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach ustawy z 18.2.1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 288 ze zm.). Odesłanie zawarte w ust. 2 cytuje większość tytułu ustawy, do której odsyła, pomijając jednak Straż Marszałkowską. Skoro jednak odesłanie polega na nawiązaniu do służb wymienionych w przepisach tej ustawy, w tym w szczególności do służb wymienionych w jej art. 1 ust. 1 – należy uznać, że przepis powinien być stosowany odpowiednio również do funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej. Możliwością odpowiedniego stosowania ust. 1 nie są jednak objęci żołnierze zawodowi. Może to wynikać z roli wojska w pomocy przy zwalczaniu stanu epidemii lub z faktu, że skierowanie żołnierza do pracy zdalnej może nastąpić na podstawie zwykłych środków przewidzianych na gruncie ustawy z 11.9.2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 330 ze zm.).

7. **Miejsce pracy zdalnej.** Istnieją dwa możliwe sposoby rozumienia kompetencji pracodawcy do polecenia wykonywania pracy „poza miejscem jej stałego wykonywania”. Możliwe jest bowiem traktowanie komentowanego przepisu jako przyznającego pracodawcy umocowanie do tymczasowego jednostronnego ukształtowania nowego miejsca stałego jej wykonywania, które może – choć nie musi – być tożsame z miejscem zamieszkania pracownika. Pogląd ten, wyrażany np. przez Państwową Inspekcję Pracy (por. np. <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108610,praca-zdalna-przeciwdzialanie-covid-19.html>), jest jednak problematyczny wobec jego nieproporcjonalności do stopnia zagrożenia (celem przepisu jest ograniczenie gromadzenia się ludzi w miejscach pracy, nie zaś umocowanie pracodawcy do dokonywania arbitralnych zmian w kluczo-

wej części umowy o pracę) oraz wobec braku wyraźnego umocowania ustawowego do działania w ten sposób przez pracodawcę (co wymagałoby sformułowania uprawnienia pracodawcy jako uprawnienia do polecenia pracownikowi wykonywania pracy „w miejscu wskazanym przez pracodawcę innym niż miejsce jej stałego wykonywania”). Drugie, negatywne rozumienie tego pojęcia oparte jest na dosłownym jego rozumieniu – w tym ujęciu, kompetencja pracodawcy ogranicza się do wydania polecenia wykonywania pracy „poza miejscem jej stałego wykonywania” – bez wskazywania tego miejsca, co oznacza, że pracownik dysponuje w tym względzie swobodą ograniczoną jego ogólnymi obowiązkami, w tym obowiązkiem dbałości o dobro pracodawcy. Uważam, iż drugie rozumienie kompetencji pracodawcy jest poprawne – wskazuje na to zwłaszcza uzasadnienie projektu komentowanej ustawy, w którym utożsamiono pracę zdalną z pracą z domu, a więc miejsca dogodnego dla pracownika: „W projekcie wprowadzono zasadę (art. 3), iż w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie obowiązków wobec pracodawcy, w określonym czasie w domu – praca zdalna” (Druk sejmowy IX kadencji Nr 265). Nie wyklucza to równocześnie możliwości współdziałania stron stosunku pracy – np. propozycji udostępnienia przez pracodawcę miejsca innego niż miejsce stałego świadczenia pracy, z czego pracownik może postanowić skorzystać.

- 8 8. Czas oznaczony.** Praca zdalna wprowadzana jest na czas oznaczony. Jeśli pracodawca zaniechał wyraźnego wskazania oznaczonego czasu obowiązywania pracy zdalnej, do czasu jej odwołania należy uznawać, iż praca zdalna została wprowadzona od dnia udzielenia pracownikowi polecenia pracy zdalnej do końca okresu obowiązywania komentowanego przepisu (tj. do 4.9.2020 r. włącznie).
- 9 9. Forma udzielenia polecenia.** Komentowany przepis nie zastrzega żadnej formy dla wydania polecenia pracy zdalnej na podstawie komentowanego przepisu. Polecenie może zostać udzielone w formie ustnej, dokumentowej, elektronicznej, pisemnej lub w inny sposób dostatecznie ujawniający wolę pracodawcy, w tym również jako czynność konkludentna. Polecenie to nie musi mieć charakteru indywidualizowanego ani nie wymaga uzasadnienia. Może ono zostać wydane przez dowolną osobę uprawnioną do wydawania pracownikowi poleceń służbowych. Polecenie pracy zdalnej może być ograniczone czasowo (np. do określonych dni tygodnia) lub przedmiotowo (np. określone jako zasada, z wyłączeniem przypadków wystąpienia określonych zdarzeń). Pracownik ma prawo wnosić o rozważenie wydania polecenia na podstawie komentowanego przepisu, jednak nie oznacza to prawa do uzyskania określonego rozstrzygnięcia tego wniosku.
- 10 10. Odmowa dostosowania się do polecenia pracy zdalnej.** Polecenie pracy zdalnej jest poleceniem służbowym dotyczącym pracy. Pracownik nie może się powoływać na niezgodność polecenia z treścią umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy. Możliwe jednak jest powołanie się na niezgodność takiego polecenia z prawem (np. w przypadku, w którym doprowadziłoby to do naruszenia przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy) lub na jego obiektywną niemożliwość, której nie należy jednak mylić ze zmniejszonym komfortem jej wykonywania. W przypadku bezpodstawnej odmowy dostosowania się do polecenia pracy zdalnej, polegającej na np. stawianiu się do zwykłego miejsca pracy celem jej wykonywania pomimo otrzymanego polecenia, pracownik może podlegać odpowiedzialności porządkowej, a w poważniejszych przypadkach – również otrzymać wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem odmowy jako przyczyny wypowiedzenia. W przypadku ciężkich i zawinionych naruszeń (zwłaszcza w przypadku zaistnienia realnego zagrożenia dla zdrowia pracowników, na skutek odmowy wykonania polecenia przez pracownika mającego możliwość jego wykona-

nia) – możliwe jest również rozwiązanie umowy o pracę pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

**11. Przesłanka zastosowania przepisu.** Pracę zdalną pracodawca może polecić „w celu przeciwdziałania COVID-19”. Cel przeciwdziałania COVID-19 ma znaczenie generalne (rozumiane jako cel ograniczania liczby zakażeń COVID-19 w społeczeństwie), ale również indywidualne (rozumiane jako ochrona pracownika przed zarażeniem). Choć pracodawca dysponuje szeroką swobodą decyzyjną w zakresie ustalania, czy wydanie polecenia pracy zdalnej będzie służyć przeciwdziałaniu COVID-19, nie oznacza to, że pracodawca działa w sposób całkowicie uznaniowy i w oderwaniu od tej przesłanki. W rzadkich przypadkach, w których polecenie pracy zdalnej w sposób oczywisty nie będzie służyło przeciwdziałaniu COVID-19, wydanie takiego polecenia nie będzie miało charakteru wiążącego. Może to wystąpić w przypadku, gdy wykonanie polecenia pracy zdalnej w istocie obiektywnie poważnie zwiększy stopień narażenia indywidualnego pracownika na COVID-19, lub w sytuacjach, w których wykonywanie pracy i dojazd do pracy nie wymaga kontaktów społecznych – np. praca leśniczego zamieszkałego w budynku leśniczówki w okresie zawieszenia przyjmowania interesantów. Przesłanka ta nie musi być jednak wyłączną przyczyną dla wprowadzenia pracy zdalnej – w praktyce wprowadzenie pracy zdalnej może równocześnie realizować kilka różnych celów, w tym ten wskazany w ustawie.

**12. Przepisy antydyskryminacyjne.** Wykonywanie pracy w trybie pracy zdalnej składa się na „warunki zatrudnienia”, o których mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 KP. Z tej przyczyny, pracodawcy powinni decyzje o kierowaniu pracowników do pracy zdalnej opierać na obiektywnych, niedyskryminacyjnych przesłankach.

**13. BHP.** Komentowany przepis nie przewiduje ograniczenia analogicznego do treści art. 67<sup>17</sup> KP, stąd należy uznać, że w okresie wykonywania pracy zdalnej nie ulega modyfikacji ogólna odpowiedzialność pracodawcy za bezpieczeństwo i higienę pracy. Nie znajdują jednak zastosowania do pracy zdalnej przepisy BHP odnoszące się specyficznie do zakładu pracy, jak np.:

- 1) zasada odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (art. 207 § 1 KP) – co nie uchybia jednak obowiązkowi chronienia zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 KP);
- 2) obowiązek informowania pracowników o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy i wyznaczenia pracowników odpowiedzialnych za pierwszą pomoc (art. 207<sup>1</sup> KP);
- 3) konieczność współdziałania pracodawców, gdy w tym samym miejscu wykonują pracę domownicy – pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców (art. 208 KP);
- 4) obowiązki pracodawcy związane z pierwszą pomocą na terenie zakładu pracy (art. 209<sup>1</sup> KP);
- 5) obowiązki pracodawcy dotyczące zapewnianych pomieszczeń pracy (art. 214 KP).

Aktualność zachowują natomiast w szczególności obowiązki osób kierujących pracownikami w zakresie BHP (art. 212 KP) oraz dotyczące bezpieczeństwa maszyn i narzędzi pracy (art. 215–218 KP).

**14. Regulamin pracy zdalnej.** Pracodawca nie jest zobowiązany do regulowania zasad pracy zdalnej w postaci regulaminu. Regulamin pracy zdalnej może jednak zostać przez pracodawcę ogłoszony w ramach kompetencji pracodawcy do wydawania poleceń, a w zakresie należącym do materii regulaminu pracy – również w ramach kompetencji do ustalania organizacji i porządku w procesie pracy. Regulamin taki może obej-

mować np.: ustalenie zasad ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, zasad przetwarzania danych osobowych w okresie pracy zdalnej, w tym szczególnych zasad bezpieczeństwa związanych z zabezpieczeniem danych przed dostępem domowników pracownika (por. np. zalecenia UODO dot. właściwego zabezpieczania danych w okresie pracy zdalnej: <https://uodo.gov.pl/pl/138/1459>), oznaczenie okresu, w jakim wykonywana ma być praca zdalna, jeśli nie został odrębnie uregulowany, oraz określenie sposobu potwierdzania obecności w pracy.

- 15 15. Sprzęt prywatny.** Pracownik wykonujący pracę zdalną powinien otrzymać od pracodawcy narzędzia niezbędne do pracy. Pracownik może wyrazić zgodę na wykorzystanie w tym celu mienia prywatnego (co naturalnie może wywołać potrzebę uregulowania kosztów wykorzystania takiego mienia), aczkolwiek nie powinien ponosić odpowiedzialności porządkowej za odmowę wykorzystania prywatnego mienia jako narzędzia pracy.
- 16 16. Czas pracy.** Wprowadzenie pracy zdalnej nie powoduje modyfikacji regulacji dot. czasu pracy. Może to jednak uzasadniać szczególne uregulowanie sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz – w uzasadnionych przypadkach – czasowego wprowadzenia wobec pracowników objętych pracą zdalną zadaniowego czasu pracy.
- 17 17. Koszty pracy zdalnej.** Komentowany przepis nie obejmuje regulacji rozstrzygającej kwestię ponoszenia kosztów pracy zdalnej. Choć obowiązek doposażenia stanowiska pracy pracownika dla potrzeb spełniania wymogów BHP obciąża pracodawcę, brak jest wyraźnych podstaw prawnych, by twierdzić, iż pracodawca jest zobowiązany do pokrywania zwiększonych kosztów zużycia mediów. Pracownik, który na skutek pracy zdalnej poniósł zwiększone koszty mediów, które poza warunkami pracy zdalnej obciążałyby pracodawcę, może jednak dysponować względem pracodawcy roszczeniem opartym na przepisach o bezpodstawnym wzbogaceniu, przy czym wysokość roszczenia pracownika byłaby w takim przypadku determinowana nie jego wydatkami, a raczej jego udziałem w poziomie oszczędności doznany przez pracodawcę.
- 18 18. Odwołanie pracy zdalnej.** Podobnie jak w przypadku wprowadzania pracy zdalnej, pracodawca dysponuje stosunkowo szeroką swobodą decyzyjną w kwestii decyzji o odwołaniu pracy zdalnej lub jej modyfikowaniu. Niemniej, nie jest to decyzja uznaniowa – odwołanie zastosowania pracy zdalnej powinno być związane z wystąpieniem istotnej zmiany jakościowej w kontekście funkcji komentowanego rozwiązania, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19, lub w kontekście możliwości dalszej realizacji pracy zdalnej. Polecenie pracodawcy podjęte w sposób oczywisty bez związku z taką zmianą lub jawnie sprzeczne z funkcją przepisu może stać się podstawą dla odmowy wykonania polecenia na podstawie art. 100 § 1 KP jako sprzecznego z prawem.
- 19 19. Przepis bezwzględnie obowiązujący.** Z uwagi na funkcję przepisu, jaką jest zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz walki z chorobą zakaźną, komentowany przepis należy uznać za przepis niemożliwy do wyłączenia w drodze porozumienia stron.
- 20 20. Projekt rządowy dot. zmiany komentowanego przepisu.** Zaznaczenia wymaga, iż w dniu 9.4.2020 r. Minister Rozwoju ogłosił projekt ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw, który przewiduje również zmiany w treści komentowanego przepisu. Według stanu na dzień sporządzenia tekstu komentarza (19 maja 2020 r.) prace rządowe nad wyżej wymienionym projektem nadal trwają. Warto jednak wskazać, iż w odniesieniu do pracy zdalnej wyżej wskazany projekt przewidywał m.in.:
- 1) treści doprecyzowujące, możliwe do wyinterpretowania z treści komentowanego przepisu nawet przed projektowaną nowelizacją (uzależnienie dopuszczalności zle-

cania pracy zdalnej od posiadania przez pracownika „umiejętności i możliwości technicznych oraz lokalowych do wykonywania takiej pracy”, wprowadzenie wymogu, by rodzaj pracy pozwalał na wykonywanie pracy zdalnej, rozstrzygnięcie, iż obowiązek zapewnienia „środków pracy i materiałów do pracy potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługi logistycznej pracy zdalnej” obciąża pracodawcę, uzależnienie możliwości wykorzystywania przez pracownika środków pracy niezapewntonionych przez pracodawcę od braku kolizji pracy zdalnej z potrzebą zabezpieczenia bezpieczeństwa informacji prawnie chronionych),

- 2) regulacje przyznające pracodawcy uprawnienia, którymi ten dysponuje na podstawie prawa pracy (możliwość polecenia przez pracodawcę pracownikowi wykonującemu pracę zdalną prowadzenia ewidencji prowadzonych czynności, możliwość dobrowolnego przyznania pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego w wysokości 100 zł miesięcznie wobec pracowników wykonujący pracę zdalną za pomocą środków pracy niezapewntonionych przez pracodawcę),
- 3) regulacje wprowadzające nową treść normatywną (możliwość swobodnego cofnięcia przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej, rozstrzygnięcie, iż pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej oraz za wypadki przy tej pracy „tylko w zakresie związanym z zapewnionymi przez siebie środkami pracy lub materiałami do pracy”).

21. **Epizodyczny charakter przepisu.** Komentowany przepis utraci moc po upływie 21 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy, a więc z dniem 5.9.2020 r.

( ... )

### **Art. 15g.<sup>2</sup> [Wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy]**

1.<sup>3</sup> **Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2019 r. poz. 688, 1570 i 2020 r. poz. 284) oraz podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, na zasadach określonych w ust. 7 i 10.**

2.<sup>4</sup> **Podmiotom, o którym mowa w ust. 1, przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266, 321 i 568) od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1.**

<sup>2</sup> Art. 15g dodany ustawą z dnia 31.03.2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 568), która wchodzi w życie 31.03.2020 r.

<sup>3</sup> Art. 15g ust. 1 w brzmieniu ustawy z dnia 14.05.2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 875), która wchodzi w życie 16.05.2020 r.

<sup>4</sup> Art. 15g ust. 2 w brzmieniu ustawy z dnia 16.04.2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 695), która wchodzi w życie 18.04.2020 r., z mocą od 1.04.2020 r.



[Przejdź do księgarni →](#)