**Wzór karty szkolenia**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tytuł**  | Praca zdalna (w tym projektowane uregulowania dot. Polski) oraz praktyka korzystania z niej *[Remote work regulations (including the projected ones in Poland) and practice of using them]* |
| **Słowa kluczowe (meta tag)** | Praca zdalna; pracodawca; pracownik; miejsce pracy; praca z domu; digitalizacja; work-life balance; transgraniczna praca zdalna  |
| **Język**  | Język polski  |
| **Założenia / cele  / efekty uczenia się**  | Zakończenie tego modułu da Państwu wiedzę o tym: * Czym jest praca zdalna i jak może ona, jako środek antycovidowej odporności *(’resilience’)* korzystnie wpłynąć na Państwa przedsiębiorstwo;
* Jakie kwestie należy wziąć pod uwagę dla zapewnienia dobrostanu oraz produktywności pracowników, w czasie wykonywania przez nich pracy zdalnej;
* Jakie są najważniejsze kwestie dot. BHP i work-life balance (WLB) w kontekście pracy zdalnej;
* Jakie kwestie wiążą się z transgranicznym wykonywaniem pracy zdalnej przez pracowników, którzy świadczą pracę zdalną spoza terytorium państwa wysyłającego (np. państwa Partnera projektu ESMERALD);
* Jakie są w prawie polskim ramy prawne (istniejące i przewidywane w projekcie Kodeksu Pracy) oraz warunki dot. pracy zdalnej w innych państwach (w szczególności – Partnerów ESMERALD).
* Jakie są główne założenia obowiązujących i planowanych nowych polskich przepisów dotyczących pracy zdalnej oraz wynikających z nich obowiązków pracodawców i pracowników
* jak wykorzystać pracę zdalną jako rozwiązanie antykryzysowe
* jak wyglądają rozwiązania pracy zdalnej w prawie pracy
 |
| **Obszar szkolenia: (Wybierz jeden)**  |
| **Online / Marketing Cyfrowy / Cyberbezpieczeństwo** | **X** |
| **E-Commerce / Finansowanie** |  |
| **Dobrostan w cyfrowym świecie** | **X** |
| **Praca zdalna / “Cyfrowi nomadzi”** | **X** |
| **Opis** | Pandemia COVID-19 zapoczątkowała prace legislacyjne nad dotychczas nieuregulowaną sferą pracy zdalnej w Polsce. Duża niepewność związana z ponownym otwarciem zakładów pracy / przedsiębiorstw wiąże się z koniecznością przestrzegania szeregu rygorystycznych przepisów BHP, a utrzymujące się ograniczenia, jak również fizyczne oddalenie mogą nie umożliwić bezpiecznego powrotu całej załogi do siedziby pracodawcy. Praca zdalna (remote work) będzie w tym okresie nadal konieczna dla przynajmniej części pracowników.Należy chronić grupy wysokiego ryzyka i grupy wrażliwe, dlatego też praca zdalna w domu będzie bardzo atrakcyjną alternatywą przynajmniej na czas trwania pandemii.Rozszerzone wykorzystanie pracy zdalnej może nie skończyć się wraz z pandemią, ale może stać się częścią “nowej, lepszej normalności” w nadchodzących latach, wspieranej przez cyfryzację, zaawansowaną komunikację i technologie chmurowe. Z powyższych powodów omówienie tych aktualnych zagadnień w osobnym szkoleniu jest jak najbardziej zasadne. Istotne jest zatem omówienie: * czym jest praca zdalna;
* kwestie, które należy wziąć pod uwagę w praktyce działań przedsiębiorców, wprowadzających pracę zdalną (w tym kwestie czasu pracy i organizacji pracy; szkoleń; zarządzania wydajnością pracy; digitalizacji; komunikacji; bezpieczeństwa i higieny (BHP) oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance, WLB); prawnych i umownych konsekwencji działań przedsiębiorcy; kwestii związanych z transgranicznym świadczeniem pracy zdalnej, w tym sytuacji prawnej pracowników zatrudnianych przez polskich przedsiębiorców, którzy wykonują pracę zdalną spoza Polski (z zagranicy)

Obecnie pracę zdalną w Polsce reguluje 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. 2020, poz. 374, z późn. zm. – dalej zwanej „Specustawą covidową”). Przepis ten został wprowadzony w związku z wybuchem pandemii i może być stosowany wyłącznie przez czas trwania tzw. stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, a także przez okres 3 miesięcy po ich odwołaniu. Oznacza to, że na dzień dzisiejszy - jest to przepis przejściowy.Polski ustawodawca od dawna jednak przewiduje stworzenie nowych ram prawnych dla pracy zdalnej. Jej przepisy mają zostać włączone do polskiego Kodeksu pracy. Przepisy te mają łączyć trzy rodzaje pracy zdalnej: pracę zdalną całkowitą lub częściowo zdalną jako zasadę, pracę zdalną w okresach stanu epidemii lub “ oraz tzw. "pracę zdalną okazjonalną" (która ma być dostępna przez 24 dni w roku). Przewidywane przepisy mają przewidywać, że praca zdalna będzie wprowadzana w drodze porozumienia pracodawcy i pracownika; a także, że pracodawca będzie ponosił koszty takiej pracy. Ten ostatni będzie miał pokrywać koszty energii, internetu i telefonu lub wypłacać ryczałt w tym zakresie. Obok celów wysłowionych w niniejszego szkolenia, istotnym celem jest poznanie obecnych i przewidywanych przepisów oraz sposobów ich wykorzystania w praktyce (z uwzględnieniem praktycznych kwestii, które mogą pojawić się w przyszłości). |
| **Treść ułożona na 3 poziomach** | * Definicja pracy zdalnej i jej ramy prawne
* Kwestie, które należy wziąć pod uwagę, aby zapewnić dobre samopoczucie pracowników i ciągłą produktywność podczas pracy zdalnej (*remote work*)
* Kwestie BHP i WLB w pracy zdalnej
* Kwestie związane z transgranicznym świadczeniem pracy zdalnej przez pracowników, którzy wykonują pracę zdalną poza wysyłającym państwem członkowskim (np. państwem partnerskim ESMERALD)
* Ramy prawne w prawie polskim oraz jakie są przesłanki pracy zdalnej w innych państwach członkowskich Unii (w szczególności w państwach partnerskich projektu)
 |
| **Self-evaluation (multiple choice queries and answers)** | 1. „Praca zdalna” oznacza: **a) pracę wykonywaną za pomocą technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) i wykonywaną poza siedzibą pracodawcy**b) pracę wykonywaną przy użyciu technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) z siedziby pracodawcyc) pracę wykonywaną z siedziby pracodawcy2. Do krajów o najwyższym wskaźniku występowania pracy zdalnej należą:a) Polska, Portugalia i Szwecja**b) Dania, Holandia i Szwecja**c) Włochy, Czechy i Szwecja3. Wśród najpilniejszych kwestii, które powinni wziąć pod uwagę przedsiębiorcy, których firmy angażują się w pracę zdalną, znajdują się:**a) czas i organizacja pracy, kwestie związane z BHP i WLB**b) wyłącznie zobowiązania prawne i umownec) kwestie związane z systemami emerytalnymi4. Zagadnienia związane z czasem pracy dotyczą np.:**a) przygotowania indywidualnego Planu (Planów) Pracy zdalnej**b) dbania wyłącznie o swój czas pracyc) żadna z odpowiedzi w tym pytaniu nie jest prawidłowa5. Do głównych wyzwań związanych z BHP należą: **a) ryzyko psychologiczne i ergonomia** b) ścisła współpraca z kierownictwem / przełożonymic) żadna z odpowiedzi w tym pytaniu nie jest prawidłowa6. Zespoły pracujące zdalnie napotykają na większe wyzwania komunikacyjne niż zespoły pracujące twarzą w twarz: a) Nie**b) Tak**c) Być może 7. Przydatną wskazówką dla przedsiębiorców, dotyczącą WLB może być:**a) ustalenie jasnych oczekiwań co do wyników pracy**b) ustalenie jakichkolwiek oczekiwań co do wyników pracyc) żadna z odpowiedzi w tym pytaniu nie jest poprawna8. Jeżeli pracownicy pracują zdalnie z zagranicy: **a) złożenie wniosku o dokument przenośny A1 może okazać się niezbędne**b) nigdy nie stają się pracownikami delegowanymic) zawsze stają się pracownikami delegowanymi 9. W okresie stanu epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce praca zdalna może być:**a) polecona przez pracodawcę pracownikowi;**b) nie może być zlecona pracownikowi przez pracodawcę;c) wykonywana tylko na mocy porozumienia stron10. Ile dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik może przepracować w ramach "okazjonalnej pracy zdalnej" w Polsce ?a) 12**b) 24**c) 3011. Czy praca zdalna może obejmować również wykonywanie tzw. prac szczególnie niebezpiecznych?**a) nie;**b) takc) tak, ale tylko w określonych przypadkach12. Czy pracodawca będzie musiał zapewnić służbowy laptop / smartfon dla pracownika wykonującego pracę zdalną?a) nigdy; b) zawsze, bez względu na odmienne przepisy; **c) powinien zapewnić materiały i urządzenia umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej, w tym urządzenia techniczne - w zależności od przepisów w danym kraju**13. Czy dodatek za używanie własnych narzędzi pracy w trakcie wykonywania pracy zdalnej stanowi dla pracownika przychód?**a) nie**b) takc) tak, ale tylko do wysokości połowy łącznego przychodu z tego źródła.14. Z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków pracy może wystąpić: a) tylko pracownik w ciągu 30 dni od rozpoczęcia okresu pracy zdalnej;b) tylko pracodawca w terminie 30 dni od rozpoczęcia okresu pracy zdalnej;**c) każda ze stron w każdym czasie, jeżeli praca zdalna została uzgodniona w okresie zatrudnienia pracownika**15. Czy pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika o pracę zdalną (wg projektu zmian w Kodeksie Pracy)?a) nigdy - zarówno w świetle obecnych, jak i przewidywanych przepisów; **b) tak - w przypadku niektórych pracowników ze względu na ich szczególną sytuację życiową - np. stan ciąży, wychowywanie dziecka do lat 4 lub opieka nad innym członkiem najbliższej rodziny;** c) tak, ale tylko w okresie stanu zagrożenia epidemicznego  |
| **Zestaw narzędzi [Toolkit] (wskazówki, najlepsze praktyki, listy kontrolne, wyciągnięte wnioski...)**  | **Tytuł / nazwa**  |  |
| **Opis** |  |
| **Link** |  |
| **Zasoby (filmy, linki referencyjne)** | - *REMOTE WORKING & PRODUCTIVITY* – Poland In:<https://www.youtube.com/watch?v=la5mBHbhpis> * *REMOTE WORK* – Poland In:

<https://www.youtube.com/watch?v=ySQyeCnpxnI> - News from Poland—*Business & Law, episode 5: Proposed changes in labour law relating to remote work,* 01.07.2021:<https://codozasady.pl/en/p/news-from-poland-business-law-episode-5-proposed-changes-in-labour-law-relating-to-remote-work>  |
| **Materiały powiązane** | Materiał stworzony na potrzeby przedmiotowego warsztatu |
| **Powiązane prezentacje PPT** | Prezentacja w PPT w j. polskim, dot. przedmiotowej tematyki |
| **Bibliografia** | - *Praca zdalna w polskim systemie prawnym [Remote work in Poland's legal system]*, M. Mędrala (red.), Warszawa 2021; - *Outline of Polish Labour Law System* (red. K. W. Baran), Warszawa 2016; - *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki [Aspects of Remote Work from the Perspective of the Employee, Employer and the Economy]*, PARP, grudzień 2021; - *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce [Report on the state of the SME sector in Poland],* PARP, Warszawa 2020;- *The impact of the pandemic in the business, Annual report 2021,* Small Enterprises' Institute - IME GSEVEE, <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/11/etisia_ekthesi_2021.pdf>. - Sz. Kubiak, *Proposed changes in labour law relating to remote work,* News from Poland, 23.12.2021; Ł. Kobroń-Gąsiorowska, (2022), *The remote working model for Polish labour law,* Italian Labour Law E-Journal, 15(1), 171–186. https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13841- *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide,* Geneva: International Labour Office, lipiec 2020, ISBN 978-92-2-032405-9 (web PDF)- Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), *Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security (July 2021) – overview of measures and/or actions taken in the EU Member States to facilitate a flexible approach to the applicable social security of teleworking cross-border workers;*- M. Grzegorczyk, L. Nurski, T. Schraepen, *Cross-border telework in the EU: fab or fad?,* <https://www.bruegel.org/blog-post/cross-border-telework-eu-fab-or-fad>  |
| **Stworzony przez** | Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie |