Warszawa, 2023-03-28

UNP:GIP-23-20166

GIP-GBI.0701.59.2023.3

**Pani**

**Grażyna Leśniak**

**Prawo.pl**

Szanowna Pani

Przesyłam odpowiedzi na pytania skierowane do Biura Informacji GIP dotyczące wdrażania pracy zdalnej w zakładzie pracy

1. **Czy regulamin pracy zdalnej musi być ogłoszony dwa tygodnie przed jego wejściem w życie przepisów o pracy zdalnej?**

Przepisy ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240) w zakresie regulacji dotyczącej wykonywania pracy w formie zdalnej wchodzą w życie z dniem 7 kwietnia 2023 r. Od tego dnia obowiązuje również przepis dający pracodawcy podstawę do wydania regulaminu pracy zdalnej (art. 6720 § 3 i 4 Kodeksu pracy). Przepisy nie określają kiedy regulamin pracy zdalnej ma wejść w życie; kwestię tę powinien regulować sam regulamin pracy zdalnej. Oznacza to, że termin wejścia w życie regulaminu pracy zdalnej powinien być wskazany jako postanowienie tego regulaminu; nie ma przy tym przeszkód, aby regulamin obowiązywał od chwili jego ogłoszenia, ale także po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników. Brak jest natomiast podstaw prawnych do ogłoszenia regulaminu przed wejściem w życie ww. przepisów.

1. **Czy pracodawca może uzgodnić i podpisać z organizacją związkową przed wejściem w życie przepisów ww. ustawy, porozumienie w sprawie pracy zdalnej?**

Przepisy ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240) w zakresie regulacji dotyczącej wykonywania pracy w formie zdalnej wchodzą w życie z dniem 7 kwietnia 2023 r. Nie ma przeszkód prawnych, aby strony porozumienia (pracodawca i zakładowe organizacje związkowe) podjęły działania związane z uzgodnieniem takiego porozumienia jeszcze przed wejściem w życie przepisów. Samo wejście w życie postanowień porozumienia może nastąpić jednak najwcześniej po wejściu w życie ustaw

Z poważaniem,

Juliusz Głuski-Schimmer

Rzecznik prasowy GIP

/-podpisano elektronicznie/