

**U S T A W A**

z dnia ... 2021 r.

**o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>1)</sup>**

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w dziale drugim uchyla się rozdział IIb;
- 2) w dziale drugim po rozdziale IIb dodaje się rozdział IIc w brzmieniu:

„Rozdział IIc

Praca zdalna

Art. 67<sup>18</sup>. Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

Art. 67<sup>19</sup>. § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.

§ 3. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub

---

<sup>1)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawę 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.

2) w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe

– jeżeli pracownik złoży, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

§ 4. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w § 3.

§ 5. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej, pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

§ 6. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

Art. 67<sup>20</sup>. § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 albo 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady wykonywania pracy zdalnej określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2 albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 albo 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

§ 6. Porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, określa w szczególności:

- 1) grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67<sup>24</sup> § 1 pkt 2 lub 3;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67<sup>24</sup> § 3, lub ryczału, o którym mowa w 67<sup>24</sup> § 4;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

§ 7. Do polecenia, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, oraz porozumienia zawartego z pracownikiem, w przypadku, o którym mowa w § 5, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–7.

Art. 67<sup>21</sup>. § 1. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1 informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3<sup>1</sup>, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2 oraz § 3, pracodawca przekazuje pracownikowi informacje określone w § 1, w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.

Art. 67<sup>22</sup>. W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 67<sup>23</sup>. Odmowa wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67<sup>22</sup>, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Art. 67<sup>24</sup>. § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych,
- 3) pokryć inne niż określone w pkt 2 koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 5;

4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną niezbędne do wykonywania tej pracy szkolenia i pomoc techniczną.

§ 2. Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą

§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3 albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczału, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczału bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączy telekomunikacyjnych.

Art. 67<sup>25</sup>. Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 poz. 1128, 1163 i 1243).

Art. 67<sup>26</sup>. § 1. Pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych przyjmowanych przez pracodawcę na potrzeby wykonywania pracy zdalnej oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z procedurami, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Art. 67<sup>27</sup>. Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują niezbędne informacje do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

Art. 67<sup>28</sup>. § 1. Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 5. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

§ 3. Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, o której mowa w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2 stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 67<sup>31</sup> § 5, a także w przestrzeganiu procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy, w terminie określonym przez pracodawcę.

Art. 67<sup>29</sup>. § 1. Pracownik wykonujący pracę zdalną 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 zdalnej.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również odmowy wykonywania takiej pracy.

Art. 67<sup>30</sup>. Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Art. 67<sup>31</sup>. § 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków

wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązków określonych w:

- 1) art. 208 § 1;
- 2) art. 209<sup>1</sup>;
- 3) art. 212 pkt 1 i 4;
- 4) rozdziale III tego działu;
- 5) art. 232;
- 6) art. 233.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osób przyjmowanych do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik potwierdza odbycie szkolenia w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 3. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237<sup>3</sup> § 2<sup>2</sup> nie stosuje się.

§ 4. Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną nie powierza się prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy, a także przy pracach pyłących lub powodujących intensywne brudzenie.

§ 5. Ocena ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii,
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej,

- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

§ 6. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

§ 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

§ 8. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej z uwzględnieniem wymagań ergonomii.

§ 9. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 § 1 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

§ 10. Oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Art. 67<sup>32</sup>. W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 67<sup>33</sup>. § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

§ 2. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67<sup>19</sup>–67<sup>24</sup> oraz art. 67<sup>31</sup> § 3.



§ 3. Kontrola wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w § 1, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem."

Art. 2. W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 2 dodaje się art. 2<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 2<sup>1</sup>. Dla celów określonych w ustawie świadczenia określone w art. 67<sup>24</sup> § 3 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 i ...), wlicza się do wynagrodzenia brutto, o którym mowa w art. 2 pkt 4a.”;

2) w art. 4 w ust. 5 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) wykonywania pracy zdalnej.”

3) w art. 28 po ust. 2 dodaje się ust. 2a i 2b w brzmieniu:

„2a. Pracodawca nie ma obowiązku dodatkowego zapewnienia doraźnej opieki medycznej pod adresem zamieszkania lub pobytu osoby niepełnosprawnej wykonującej tam pracę nakładczą lub zdalną - w wymiarze nieprzekraczającym łącznie 10 dni roboczych w miesiącu.

2b. Jeżeli pracownik lub wykonawca pracy nakładczej, o którym mowa w art. 28 ust. 3, jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar określony w ust. 2a ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2020 r. poz. 1409, 2023, 2369 i 2400) w art. 60a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67<sup>18</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.”.

Art. 4. W ustawie 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 r. poz. 1842) uchyla się art. 3.

Art. 5. 1. Warunki stosowania telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67<sup>6</sup> § 1–4 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, mogą być stosowane nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. Wykonywanie pracy w formie telepracy na podstawie wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67<sup>6</sup> § 5–7 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, jest dopuszczalne nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 6. 1. Z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy dotychczasowe umowy zawarte na podstawie art. 60a ust. 1 i art. 60aa ust. 1 ustawy zmienianej w art. 3, stają się umowami na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67<sup>18</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego z powodu odmowy wyrażenia zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, na pracę zdalną w rozumieniu art. 67<sup>18</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą przed upływem okresu odpowiednio 12 lub 18 miesięcy, o którym mowa w art. 60a ust. 4 ustawy zmienianej w art. 3, starosta kieruje innego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy zdalnej w rozumieniu art. 67<sup>18</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą .

3. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy zdalnej w rozumieniu art. 67<sup>18</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą pracodawca lub przedsiębiorca zwraca grant w kwocie określonej w art. 60a ust. 6 pkt 1 ustawy, o której mowa w art. 3. W przypadku braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy zdalnej w rozumieniu art. 67<sup>18</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą pracodawca lub przedsiębiorca nie zwraca grantu za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego.

Art. 7. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego rozporządzeniem Ministra Zdrowia z

dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. poz. 491, 522, 531 i 565).