



PODSUMOWANIE WEBINARIUM – PRACA ZDALNA PO PANDEMII #4

Praca zdalna – propozycje regulacyjne, a oczekiwania przedsiębiorców i pracowników

- Pracodawcy stoją na stanowisku, że regulacje prawne dookreślające zasady pracy zdalnej powinny przybrać formę ram ogólnych, nie zaś ścisłych regulacji po to, by nie zaprzepaścić szans związanych z wykorzystaniem już wypracowanych dobrych praktyk w tym zakresie.
- Zgodnie z nowym kształtem ustawy definiującym zasady funkcjonowania pracy zdalnej pracodawca ma pełne prawo do przeprowadzenia kontroli pracy zdalnej zarówno w kontekście weryfikacji czasu pracy jak i przestrzegania procedur związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy czy bezpieczeństwem danych, jeśli takowa zostanie wcześniej uzgodniona z pracownikiem i nie będzie naruszała zasad prywatności.
- Praca zdalna znosi bariery terytorialne w kontekście zatrudnienia, co daje pracodawcom możliwość korzystania z usług specjalistów i innych wykwalifikowanych pracowników na terenie całego kraju oraz poza jego granicami.
- Jednym z obowiązków pracodawcy określonym w nowym prawodawstwie, które zacznie obowiązywać najprawdopodobniej już od 2023 roku, jest kwestia zapewnienia pracownikowi wszelkich niezbędnych do wykonywania obowiązków narzędzi. Pracodawca jest również zobowiązany do ustalenia wysokości ekwiwalentu lub ryczałtu względem zużycia energii czy opłat telekomunikacyjnych związanych z obowiązkiem wykonywania pracy w formule zdalnej.

Praca zdalna ma w Polsce zarówno zwolenników jak i przeciwników. Ta forma świadczenia pracy upowszechniła się w Polsce w dobie pandemii koronawirusa i w wielu przypadkach



pozostała jednym z podstawowych rozwiązań wykorzystywanych w przedsiębiorstwach celem wykonywania obowiązków pracowniczych.

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców zlecił wykonanie badania, którego celem było dookreślenie zagadnień związanych z doświadczeniami i oczekiwaniami pracodawców i pracowników w kontekście pracy zdalnej i tego jak wygląda organizacja pracy po pandemii. ZPP, w ramach realizacji tego zadania, prowadzi projekt *Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej*. Pierwszym etapem projektu było przeprowadzenie badania ilościowego i jakościowego, które powierzono profesjonalnej firmie badawczej zatytułowanego *Oczekiwania, potrzeby oraz postawy pracodawców i pracowników dotyczące pracy zdalnej*¹.

Wyniki badania wskazują, że dziś, w okresie po lockdownie, 1 na 10 pracowników wciąż wykonuje swoje zadania w formule zdalnej. Jednocześnie 80 procent badanych wskazało, że swoje obowiązki wykonuje tylko lub głównie stacjonarnie. Sytuacja jest tu jednak zróżnicowana w odniesieniu do konkretnych branż.

Tak na przykład wykonywanie pracy zdalnej w zasadzie niemożliwe jest w kontekście zawodów opartych na pracy fizycznej, usługach kurierskich (w przypadku samych kurierów), przedstawicieli zawodów takich jak fryzjer, kosmetolog i innych o podobnej specyfice. Na drugim biegunie znajdują się jednak zawody, w których praca zdalna stała się jedną z głównych form świadczenia pracy. W przypadku branży IT, jak wynika z badania przeprowadzonego przez No Fluff Jobs z czerwca tego roku, aż 74,6 procent przedstawicieli tego sektora pracuje wyłącznie zdalnie, a 56 procent – w przypadku braku możliwości wykonywania pracy na odległość, rozpoczęłoby poszukiwania nowego pracodawcy. 55 procent badanych gotowych jest rozpocząć poszukiwania nowego pracodawcy nawet w przypadku zmiany formuły zdalnej na hybrydową. Dysproporcje są znaczące, co stwarza konieczność wprowadzenia pewnych regulacji.

¹ <https://zpp.net.pl/oczekiwania-potrzeby-oraz-postawy-pracodawcow-i-pracownikow-dotyczace-pracy-zdalnej-prezentacja-wynikow-badania-zpp/>, [dostęp online: 13.12.2022 r.]



Pracodawcy są zdania, że przepisy prawa dookreślające zasady pracy zdalnej, powinny przybrać formę ram ogólnych, nie zaś ścisłych regulacji po to, by nie zaprzepaścić szans związanych z wykorzystaniem już wypracowanych dobrych praktyk w tym zakresie.

Zagadnieniami, które w największej mierze interesują pracodawców – jak wynika z prowadzonych przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców webinarium – są kwestie związane z weryfikowaniem czasu pracy pracownika, szansami na zatrudnienie specjalistów z odległych miejsc, kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami dotyczącymi narzędzi, które pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi.

Po pierwszych przepisach przyjętych w czasach pandemii przyszedł czas na ustawowe uregulowanie kwestii pracy zdalnej. Wraz z początkiem roku 2023 w życie wejdzie *Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, który dotyczy wprowadzenia na stałe do *Kodeksu pracy* możliwości wykonywania pracy zdalnej oraz stworzenia podstaw dla pracodawcy do wprowadzenia i przeprowadzania, gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr, prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Jakie znaczenie dla pracy zdalnej w interesujących pracodawców obszarach ma nowe prawo?

Weryfikowanie czasu pracy pracownika

Jedną z podstawowych kwestii, którą zainteresowanie wyrażali biorący udział w webinarium ZPP przedsiębiorcy, były regulacje dotyczące weryfikacji czasu pracy pracownika podczas wykonywania zadań w formule zdalnej.

Pamiętać należy, że zgodnie z ustawą, która zacznie obowiązywać już w roku 2023, 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, a samo uzgodnienie możliwości wykonywania pracy zdalnej ustalone powinno zostać między pracodawcą, a pracownikiem podczas podpisywania umowy lub w trakcie jej trwania.



Zgodnie z ustawą pracodawca może przeprowadzić kontrolę wykonywania pracy zdalnej, ale nie tylko. Pracodawca może też skontrolować pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przeprowadzić kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji. Sama kontrola musi zostać zapowiedziana, a jej charakter uzgodniony z pracownikiem. Pracodawca jest tu zobowiązany do dostosowania sposobu przeprowadzenia kontroli do miejsca i rodzaju wykonywania pracy zdalnej. Ważne jest także, aby kontrola w żaden sposób nie naruszała prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną, ale nie tylko jego. Dbłość o prywatność dotyczy także innych osób przebywających pod wskazanym adresem, dlatego kontrola nie może utrudniać korzystania z pomieszczeń.

Co jednak w sytuacji, w której pracodawca stwierdzi naruszenia przepisów czy zasad BHP? Wówczas w pierwszej kolejności zobowiązuje on pracownika do usunięcia usterek, wyznaczając przy tym termin na ich naprawienie. Jeśli sytuacja nie ulegnie poprawie, pracodawca ma pełne prawo do cofnięcia zgody na wykonywanie pracy w formule zdalnej. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Pracodawcy zwracają uwagę na fasadowość przepisów, wskazując przede wszystkim na konieczność uzgodnienia warunków kontroli z pracownikiem. Ich zdaniem taka forma sprawdzenia przestrzegania przepisów czy procedur nie będzie kontrolować stanu faktycznego. W teorii, na co również uwagę zwracają pracodawcy, przepisy dotyczące zakłócania prywatności w praktyce uniemożliwić mogą wykonywanie kontroli.

Praca zdalna, czyli szansa na zatrudnienie specjalistów

Jak wskazują pracodawcy praca zdalna może być szansą na zatrudnienie specjalistów nie tylko z rynku lokalnego, ale także spoza obszaru funkcjonowania firmy. Ta formuła świadczenia pracy w praktyce znosi bariery terytorialne, pozwalając na zatrudnienie osób z innego powiatu, województwa, czy nawet kraju bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów.



Jak pokazuje przykład choćby branży IT czy e-commerce, ta forma współpracy poszerza grono dostępności potencjalnych wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Otwiera się tu pewna furtka, której znaczenie – względem projektowanych przepisów – podnoszą zarówno pracodawcy jak i pracownicy. Otóż, jak wynika z badania *Oczekiwania, potrzeby oraz postawy pracodawców i pracowników dotyczące pracy zdalnej*, 25 procent pytanych postuluje, aby praca zdalna mogła być wykorzystywana nie tylko w miejscu zamieszkania, ale w każdym innym. Trzeba podkreślić, że część przedsiębiorstw funkcjonujących na gruncie prawa polskiego – szczególnie firm o zasięgu międzynarodowym – nie przywiązuje większej wagi do miejsca świadczenia pracy, oczekując wyłącznie podejścia nastawionego na realizację projektu.

Rodzi to pewne wątpliwości związane z brakiem możliwości przeprowadzenia potencjalnej kontroli przestrzegania procedur np. BHP w miejscu pracy czy faktycznego czasu poświęconego na wykonywanie obowiązków, ale przykład branży IT pokazuje, że trudności te nie muszą stanowić problemu, o ile zostaną ujęte we właściwe ramy prawne. To istotne tym bardziej, że respondenci w badaniu ZPP wskazywali na fakt, że miejsce wykonywania pracy zdalnej nie ma znaczenia i „może być ono w kraju bądź za jego granicami”, o ile uprzednio uzgodniono to z pracodawcą. Pogląd ten podzielało 50 procent badanych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy w kontekście pracy zdalnej

Jak wspomniano pracodawca ma pełne prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika także w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – o ile działanie to nie narusza zasad prywatności i zostało uzgodnione z pracownikiem.

Pracownicy czują jednak pewną odpowiedzialność w związku z wykonywaniem pracy z dala od biura czy zakładu. 2 na 3 respondentów w badaniu *Oczekiwania, potrzeby oraz postawy pracodawców i pracowników dotyczące pracy zdalnej* wskazało, że to „pracownik musi dołożyć wszelkich starań, aby praca była wykonywana zgodnie z zasadami BHP”. Co warte podkreślenia pracownicy niemal zgodnie uważają, że w przypadku wystąpienia wypadku przy

pracy, „pracownikowi powinny należeć się te same świadczenia co w przypadku pracy stacjonarnej, chyba że wypadek nastąpił na skutek zaniedbania pracownika”.

Co ważne przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik zobowiązany jest do potwierdzenia w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej, że zapoznał się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz, że zobowiązuje się do ich przestrzegania.

Dlatego też, jak stanowi ustawa, która zacznie obowiązywać już od przyszłego roku, dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Praca zdalna, a narzędzia, które pracownikowi zapewnić musi pracodawca

Jednym z obowiązków zatrudniającego określonym w nowym prawodawstwie, które zacznie obowiązywać już od 2023 roku, jest kwestia zapewnienia pracownikowi wszelkich niezbędnych do wykonywania obowiązków narzędzi.

Przeciwnicy pracy zdalnej zwracają uwagę na fakt, że wydanie zgody na tę formę świadczenia wiąże się bezpośrednio z przygotowaniem potencjalnie dwóch miejsc pracy dla zatrudnionego – jednego w samym biurze czy zakładzie i drugiego poza nim. Niedookreślona – zdaniem pracodawców biorących udział w webinarium organizowanych przez ZPP – pozostaje także lista sprzętów i innego niezbędnego wyposażenia, którego zorganizowanie leży po stronie zatrudniającego. Kwestią problematyczną – z punktu widzenia pracodawców – jest także ekwiwalent, który przysługuje pracownikowi wykonującemu pracę zdalną.

Tę tematykę w znacznej mierze regulują przepisy *Rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* dookreślającego zasady świadczenia pracy na odległość.

W myśl nowej ustawy pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi, który uzyskał pozwolenie na świadczenie pracy w formule zdalnej, wszelkich materiałów i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy, ale nie tylko. Po stronie zatrudniającego leży także zorganizowanie zdalnej instalacji, serwisu i konserwacji narzędzi pracy. To pracodawca pokrywa także wszelkie koszty serwisu, instalacji czy konserwacji sprzętu, ale nie tylko te – w jego gestii leży także uregulowanie kosztów energii elektrycznej czy usług telekomunikacyjnych związanych z wykonywaniem pracy.

Pracodawcy biorący udział w organizowanych przez ZPP webinarach zwracali tu uwagę na trudności związane z faktycznym dokonaniem rozróżnienia kwestii związanych choćby z wydatkami na media wynikającymi z wykonywania obowiązków służbowych i życia prywatnego. Tę niejasność ustawodawca proponuje rozwiązać za pomocą ekwiwalentu przysługującego pracownikowi, który może przyjąć formę ryczałtową.

Jest to zgodne z wynikami badania ZPP. 57 procent respondentów wskazało, że „zapewnienie narzędzi niezbędnych do pracy zdalnej powinien być odpowiedzialny pracodawca”, a 47 procent badanych jest także zdania, że to „pracodawcy powinni pokrywać koszty mediów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej (internet, energia elektryczna itp.)”.

I tak strony mogą ustalić szczegółowe zasady wykorzystywania sprzętu i innych niezbędnych narzędzi przez pracownika wykonującego obowiązki w formule zdalnej. Szczegółowego ustalenia wymaga także kwestia ekwiwalentu pieniężnego, który może być jednak zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Jak mówią przepisy *Rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* „Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny



rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych”.

Podsumowanie

Proponowane ramy ustawowego uregulowania pracy zdalnej to – z całą pewnością, na co zgodnie wskazują przedsiębiorcy – działanie spóźnione, ale mimo wszystko potrzebne. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie rynku pod względem korzystania z pracy zdalnej i przychylność wielu sektorów względem kontynuowania tej formuły świadczenia pracy, spodziewać należy się jeszcze licznych nowelizacji ustawy w omawianym zakresie. Jako taka nie powinna ona bowiem niweczyć już wypracowanych i sprawnie funkcjonujących w wielu przedsiębiorstwach schematów.