

PRACA ZDALNA JAKO TELEPRACA 2.0?

OGÓLNA OCENA UCHWALONYCH ROZWIĄZAŃ REGULACYJNYCH

- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców przeprowadził szerokie badania ilościowe i jakościowe dotyczące postrzegania pracy zdalnej przez pracowników i pracodawców.
- Regulacje dotyczące pracy zdalnej były szczególnie potrzebne w początkach pandemii. Tymczasem firmy, które musiały przejść na model pracy zdalnej stworzyły już własne dobre praktyki, które sprawdzają się na co dzień.
- Przedsiębiorcy oczekiwali, że normy w zakresie pracy zdalnej będą raczej generalnymi ramami, w ramach których będą mogli w bardziej uporządkowany sposób stosować wypracowane już praktyki. Tymczasem proponowane regulacje są stosunkowo szczegółowe i często budzą kontrowersje.
- Przyjęte w projekcie ustawy założenia pracy zdalnej są mocno osadzone w realiach pandemicznych i bardzo dużo czerpią z regulacji telepracy, która ma zostać zastąpiona pracą zdalną. Powstaje zatem obawa, czy praca zdalna, to telepraca w nowym wydaniu?

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców prowadzi projekt dotyczący pracy zdalnej, w ramach którego przeprowadzone zostały szerokie badania ilościowe – na grupie blisko 1100 pracowników, jak i jakościowe w formie wywiadów pogłębionych na grupie 16 pracodawców reprezentujących firmy różnych branż i wielkości. W niniejszym dokumencie przyjrzymy się głównym obawom przedsiębiorców biorących udział w badaniu, a przede wszystkim kwestii tego, czy proponowane rozwiązania w zakresie pracy zdalnej w tym kształcie są przez nich oczekiwane, czy też może mają stanowić jedynie rozwinięcie telepracy, które w praktyce nakłada na pracodawców dodatkowe obowiązki.



Trudno nie odnieść wrażenia, że regulacja pracy zdalnej została uchwalona w momencie, w którym rynek nie do końca jej już potrzebuje. Sytuacja wyglądała oczywiście zupełnie inaczej w marcu lub kwietniu 2020 roku, gdy firmy podejmowały – z przymusu bądź przezorności – pierwsze próby masowego wdrażania modeli pracy zdalnej i hybrydowej. Wówczas fakt, że sytuacji takich polskie prawodawstwo nie obejmuje, budził zupełnie zrozumiałe wątpliwości i obawy. O ile jednostkowe przypadki pracy spoza biura, w wyjątkowych sytuacjach, nie stanowiły nowości ani też nie generowały szczególnego ryzyka, o tyle przestawianie całych firm w tryb pracy zdalnej rodziło szereg oczywistych pytań. Jak nadzorować pracowników pozostających w domu i pilnować ich efektywności? Jak zarządzać rozszanym po kraju, kontynencie lub globie zespołem?

To jedynie przykładowe pytania natury organizacyjnej, nie mniej wątpliwości dotyczyło jednak kwestii związanych z prawami i obowiązkami. W jakiej formie, i czy w ogóle, rekompensować pracownikom dodatkowe koszty wynikające z pracy z domu (np. energii elektrycznej)? Jak rozwiązać kwestie sprzętowe – czy pracodawca powinien bezwzględnie i w każdym przypadku zapewnić pracownikowi urządzenia niezbędne do pracy z domu, czy może wystarczający byłby celowy bon, z którego pracownik mógłby skorzystać według własnego uznania? Co, jeśli podczas pracy w domu dojdzie do wypadku, a w konsekwencji uszczerbku na zdrowiu?

Jak można łatwo zauważyć, w marcu 2020 roku pojawiło się mnóstwo obszarów wątpliwych i wymykających się obowiązującym regulacjom. Jednocześnie, zakłady pracy trzeba było natychmiast przystosować do funkcjonowania w nowych warunkach, uwzględniających możliwość (a nawet konieczność) zamykania biur. Wysoki poziom niepewności co do zgodności z prawem wprowadzanych naprędce procedur i rozwiązań powodował, że jedną z pilniejszych potrzeb u progu pandemii stała się regulacja pracy zdalnej.

Do momentu bowiem opublikowania w Dzienniku Ustaw nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej stosowne przepisy, jedyną regulacją jakkolwiek odwołującą się do możliwości świadczenia pracy poza zakładem pracy, są przepisy dotyczące tzw. telepracy zawarte w art.



67⁵ do art. 67¹⁷ k. p. W żaden sposób nie odpowiadają one jednak na zarysowane wyżej wątpliwości dotyczące pracy zdalnej. Telepraca bowiem, zgodnie z kodeksową regulacją, jest pracą wykonywaną regularnie z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, poza zakładem pracy. Wspomniana regularność jest kluczowym elementem odróżniającym telepracę od pracy zdalnej – ta ostatnia bowiem jest znacznie bardziej elastyczna. Telepraca oczywiście posiada szereg elementów wspólnych pracy zdalnej, jednak nie jest jej tożsama.

Można stwierdzić zatem, że telepraca wiąże się ze stałym wykonywaniem pracy poza zakładem pracy, podczas gdy praca zdalna – w myśl uchwalonego art. 67¹⁸ Kodeksu pracy – polega na wykonywaniu pracy „całkowicie lub częściowo” w miejscu wskazanym przez pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W praktyce oznacza to, że pracownik, który incydentalnie, od czasu do czasu, świadczy pracę np. z domu, nie jest „telepracownikiem”, lecz korzysta z modelu pracy zdalnej. Co więcej, telepracownikiem będzie także jedynie taki pracownik, który przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Ta formuła dalej zawęża katalog stosunków zatrudnienia możliwych do zaklasyfikowania jako telepraca (istnieją przecież prace nieprzynoszące konkretnego efektu możliwego do przekazania pracodawcy np. za pośrednictwem poczty elektronicznej, a będące choćby ciągłą usługą możliwą do wykonywania na odległość). Patrząc na rzecz z perspektywy czasu można stwierdzić, że bardzo niewielka popularność telepracy (zaledwie kilkanaście procent zatrudnionych w Polsce świadczy pracę w tej formule) wynika w znacznej mierze z bardzo specyficznej i sztywnej regulacji przyjętej w Kodeksie pracy.

Jak już wskazano, przepisy dotyczące pracy zdalnej wyglądają – w porównaniu do tych odnoszących się do telepracy – zgoła inaczej, choć mają również pewne z nimi punkty wspólne. Pierwszą istotną różnicą jest brak konieczności „regularności” w świadczeniu pracy w trybie zdalnym. Inną ważną właściwością odróżniającą pracę zdalną od telepracy jest fakt, że wykonywanie pracy w trybie zdalnym może w pewnych warunkach zostać pracownikowi przez pracodawcę polecone.



Chodzi tu o wskazane w nowych przepisach okresy obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii (oraz okres 3 miesięcy po ich odwołaniu), a także takie, w których zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej. Są to przypadki, w których dopuszczalne jest odstąpienie od generalnej zasady (tożsamej zarówno dla telepracy jak i pracy zdalnej), że model świadczenia pracy na odległość jest uzgadniany przez pracownika i pracodawcę w trybie konsensusu. Jedynym warunkiem, którym ustawodawca zdecydował się obwarować opisaną wyżej możliwość jest złożenie przez pracownika, bezpośrednio przed wydaniem przez pracodawcę stosownego polecenia, oświadczenia, że posiada on warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Oświadczenie takie musi mieć, co ciekawe, postać papierową lub elektroniczną, co oznacza że w grę nie wchodzi ustne ustalenia, jednak w pełni wystarczająca wydaje się np. wiadomość e-mail.

Regulacja dotycząca pracy zdalnej w bardziej szczegółowy sposób, niż ma to miejsce w przypadku telepracy, odnosi się do kwestii rekompensowania pracownikom kosztów związanych z wykonywaniem swoich obowiązków poza zakładem pracy. Przepisy dotyczące telepracy wskazywały w zasadzie, że pracodawca ma obowiązek dostarczyć telepracownikowi stosowny sprzęt (i ubezpieczyć go), pokryć koszty jego instalacji, serwisu, eksploatacji i konserwacji, a także zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi tegoż sprzętu. Co istotne, prawodawca przewidział możliwość przyjęcia przez strony odmiennych postanowień w odrębnej umowie.

Obowiązki pracodawcy opisane w nowych regulacjach dotyczących pracy zdalnej mają tymczasem charakter bezwzględny i nie uwzględniają możliwości odmiennego umówienia się stron. Co więcej, mają szerszy zakres – poza stosownym sprzętem, pracodawca zobowiązany będzie również np. pokryć inne koszty, w tym koszty energii elektrycznej, czy niezbędnych usług telekomunikacyjnych. Niektóre koszty (w tym te wymienione na końcu poprzedniego

zdania) mogą być rozliczone ryczałtem odpowiadającym swoją wysokością przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika. Przepisy regulujące pracę zdalną wymagają od pracodawców, by przy ustalaniu wysokości takiego ryczałtu brali pod uwagę w szczególności m.in. normy zużycia energii i koszty usług telekomunikacyjnych. W przeprowadzonym przez ZPP badaniu kwestia zwrotu kosztów ponoszonych przez pracownika w związku ze świadczeniem pracy zdalnej budzi kontrowersje w opinii wielu pracodawców. Wskazują oni, że co prawda pracownik musi zasilić energią elektryczną np. laptopa, ale koszt ten jest marginalny. Podobnie inne wydatki na media nie są znaczące. Trudno jest również jednoznacznie określić jaką część tych mediów pracownik wykorzystał do wykonywania pracy, a jaką do celów prywatnych (np. w przypadku łącza internetowego). Ponadto pracownicy korzystający z pracy zdalnej uzyskują spore oszczędności np. na dojazdach, które w pełni powinny rekompensować koszty związane z pracą zdalną. W badaniu ZPP część pracodawców jest mimo to skłonna do zwrotu poniesionych pracownikowi nakładów choćby w postaci ryczałtu.

Już taka, stosunkowo szczątkowa, analiza porównawcza przepisów dot. telepracy i pracy zdalnej, pozwala wysnuć kilka wniosków. Regulacje te różnią się, często w niuansach, treścią, ale obejmują generalnie bardzo analogiczny zakres spraw – przesłanki umożliwiające telepracę lub pracę zdalną, rozliczenie kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych poza zakładem pracy, kontrola wykonywania pracy itd.

Przepisy dotyczące pracy zdalnej będą z pewnością bardziej popularne niż te dotyczące telepracy, a wynikać to będzie ze szczególnej ich elastyczności, tzn. elastyczności zakresowej – będą one po prostu obejmowały zdecydowanie więcej faktycznie występujących na rynku stanów faktycznych. Jednocześnie, w wielu miejscach wydają się one co najmniej tak samo ograniczające swobodę stron do łatwej zmiany parametrów stosunku pracy, jak te obowiązujące w odniesieniu do telepracy. Co więcej, trudno nie odnieść wrażenia, że są to regulacje w znacznym stopniu „przegadane” – albo w zasadzie powtarzają treści już raz napisane, np. w odniesieniu do telepracy (w tych przypadkach wystarczyłoby odniesienie

do stosownych przepisów, zamiast kolejnej rozbudowanej jednostki redakcyjnej), albo próbują opisywać rzeczy oczywiste, z których trudno wywnioskować jakąkolwiek dyspozycję.

Jako przykład można podać art. 67²⁷, zgodnie z którym pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą. Po pierwsze, wzajemne porozumiewanie się to nic innego jak przekazywanie sobie informacji, zatem przepis ma charakter dosyć absurdalnej tautologii. Po drugie zaś – jeśli uznać, że założeniem prawodawcy było odniesienie się do bieżącego przepływu informacji między pracownikiem a pracodawcą – obejmuje on w zasadzie wszystkie możliwe stany faktyczne („za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą”), wobec czego trudno znaleźć przekonujące uzasadnienie dla konieczności jego uwzględnienia w Kodeksie pracy. Zakładając słuszność powyższego przypuszczenia co do intencji, wystarczyło – jak się wydaje – zawrzeć w ustawie przepis, zgodnie z którym pracodawca uzgodni z pracownikiem sposób wzajemnego porozumiewania się, ale i to byłoby nadmierne, ponieważ to zupełnie oczywiste, że obie strony stosunku pracy dokładnie w taki sposób musiałyby postąpić.

Jak wynika z dotychczasowych rozważań, przepisy dotyczące pracy zdalnej dalekie są od ideału. Z jednej strony sama przyjęta przez prawodawcę formuła bliższa jest rynkowej praktyce, niż w przypadku telepracy, jednak szczegółowe regulacje wydają się zbyt rozbudowane i powielające część bolączek cechujących przepisy dotyczące telepracy.

Nieoczywiste jest również *ratio legis* niektórych z przyjętych rozwiązań. O ile można zrozumieć chęć odniesienia się prawodawcy do zjawiska „okazjonalnej pracy zdalnej” i uwzględnienia takiej możliwości w przepisach tak, by była ona w możliwie najmniejszym stopniu obwarowana dodatkowymi obowiązkami, o tyle trudno zrozumieć przesłanki stojące za przyjętym ograniczeniem czasowym (24 dni w roku kalendarzowym), a także jednostronność tego rozwiązania (z wnioskiem wyjść może jedynie pracownik).

Trzeba jednocześnie przyznać, że ustawodawca uniknął popadania w rozwiązania skrajne, których w trakcie prac nad dokumentem domagali się niektórzy przedstawiciele strony społecznej, żądając np. dopuszczenia możliwości całkowitego sparaliżowania procedury wprowadzania pracy zdalnej w zakładzie pracy przez organizację związkową lub reprezentację pracowników, poprzez wykreślenie możliwości ustanowienia przez pracodawcę stosownego regulaminu w przypadku braku osiągnięcia porozumienia z powyższymi podmiotami.

Uchwalone regulacje jedynie w części czynią zatem zadość oczekiwaniom wyrażonym przez pracodawców w zrealizowanym w ramach projektu „Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej” badaniu jakościowym. Ankietowani wskazywali w nim m.in. na potrzebę zachowania odpowiedniej elastyczności, przestrzeni na „dogadanie się” pracodawcy z pracownikiem, wskazując że do konsensualnych rozwiązań zachęca już sama sytuacja na rynku pracy (realia coraz częstszego konkurowania o pracownika, a nie o pracodawcę).

Respondenci, co może brzmieć nieco paradoksalnie wobec powyższego, obawiają się również zbyt szerokich pól do interpretacji w określonych obszarach. Przykładem może być choćby kwestia rekompensat i ryczałtów związanych z organizacją miejsca pracy zdalnej w kontekście współistnienia kosztów prywatnych i zawodowych (rzadko zdarza się, aby np. abonament internetowy w mieszkaniu służył wyłącznie do pracy). Wydaje się również, że część pracodawców nie w pełni zdaje sobie sprawę z faktycznego znaczenia przepisów takich, jak wspomniana możliwość świadczenia pracy zdalnej okazjonalnie przez 24 dni w roku i obawia się wykorzystywania tych regulacji w taki sposób, by praca zdalna była niejako dodatkowym urlopem.

Konkludując, oczywiste jest że uregulowana w Kodeksie pracy praca zdalna będzie rozwiązaniem znacznie częściej wykorzystywanym, niż telepraca. Warto będzie zatem dokonywać bieżącej ewaluacji przepisów i w miarę możliwości na bieżąco dostosowywać



je do rynkowych realiów. Jest to o tyle istotne, że regulacje te wchodzi w życie w momencie, w którym podmioty stosujące model pracy zdalnej mają już przyjęte własne procedury i schematy postępowania. Oby nie okazało się, że obszar, który do tej pory funkcjonował dobrze, obudowany spontanicznie projektowanymi wewnętrznymi procedurami, zacznie stwarzać problemy w momencie wprowadzenia bezwzględnie obowiązującej regulacji – tym bardziej, że prace nad nią trwały ponad dwa lata. Wskazać należy, że pracodawcy co do zasady oczekiwali raczej ogólnych ram prawnych, w ramach których będą mogli stosować wypracowane już w czasie pandemii dobre praktyki. Tymczasem zaproponowane regulacje w wielu aspektach budzą kontrowersje.

