

PRACA ZDALNA PO PANDEMII – Raport podsumowujący webinarium #11
Ocena stosowania pracy zdalnej po pandemii oraz proponowanych rozwiązań prawnych
z perspektywy pracowników i związków zawodowych

- Organizacje związkowe wskazują na szereg dobrych dla pracowników rozwiązań, między innymi w zakresie pracy zdalnej określonych grup osób o szczególnych potrzebach opiekuńczych.
- Wiele kontrowersji wśród pracodawców i pracowników budzą regulacje dotyczące przestrzegania i kontrolowanie przepisów BHP i bezpieczeństwa informacji w trakcie pracy zdalnej.
- Jedną z najczęściej pojawiających kwestii spornych jest pokrywanie kosztów pracy zdalnej przez pracodawców – między innymi mediów. Kwestia ta wydaje się nie być dostatecznie precyzyjnie uregulowana.

Wstęp

Na poprzednich webinarium, mimo, że gościliśmy także pracowników, bardziej wyraźna była perspektywa pracodawców na tematykę pracy zdalnej. Dlatego też webinarium 11 skoncentrowane było włącznie na opiniach i potrzebach pracowników w tym zakresie, a naszym gościem była przedstawicielka związków zawodowych. To one reprezentują interesy pracowników w wielu miejscach pracy i to one będą uczestniczyły w zawieraniu porozumień określających zasady wykonywania pracy zdalnej u wielu pracodawców. Związki zawodowe brały także udział w dialogu społecznym mającym na celu wypracowanie norm prawnych w tym zakresie. Mając na względzie cel projektu „Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej”, jakim jest jak najszersze przedstawienie problematyki pracy zdalnej, poznanie opinii przedstawicieli związków zawodowych jest niezbędne.

Opinia pracowników o pracy zdalnej w badaniu ZPP

8 na 10 osób, które w trakcie pandemii pracowały zdalnie, wróciło już do pracy stacjonarnej. Niemniej jednak aż trzy czwarte pracowników uznaje, że praca zdalna jest rozwiązaniem zdecydowanie dobrym nie tylko w czasach kryzysowych. Ponadto 7 na 10 ankietowanych, szczególnie w grupie osób, które pracowały już zdalnie, uważa że ten model przynosi korzyści zarówno im, jak i pracodawcy.

Warto również zauważyć, że w badaniu ZPP pracę zdalną zdecydowanie lepiej oceniają kobiety oraz rodzice. Ankietowani podkreślali także, że może ona dać możliwość aktywizacji zawodowej niektórych grup, takich jak osoby niepełnosprawne oraz osoby opiekujące się niepełnosprawnymi lub dziećmi.

Opinia wielu pracowników o pracy zdalnej jest tak dobra, że wśród osób, które miały z nią styczność aż 60 procent zadeklarowało, że byłoby gotowych zmienić pracodawcę jeśli nowy zaoferowałby mu lepsze warunki pracy zdalnej. Aż 47 procent ankietowanych wskazywało, że byłoby skłonnych zmienić swój zawód i przekwalifikować się wyłącznie po to, by móc pracować zdalnie.

Pomimo licznych korzyści pracownicy wskazują, że praca zdalna posiada pewne negatywne aspekty. Są to między innymi wyższe koszty mediów oraz negatywny wpływ na kontakty społeczne, a w rezultacie również na kondycję psychiczną.

Zagrożenia pracy zdalnej według pracowników

W dotychczasowych webinarium przeprowadzonych w ramach projektu „Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej” pracownicy wskazywali, że praca zdalna bardzo dobrze sprawdziła się w ich przypadku. Szczególnie ważna dla nich okazała się oszczędność czasu i pieniędzy oraz komfort jej wykonywania z własnego

domu. Pracownicy ci reprezentowali różne branże, głównie kreatywne oraz usługowe. Wskazać można, że większość pracowników, którzy mają doświadczenia z pracą zdalną, popiera tę formę pracy. Z pewnością jednak nie jest ona rozwiązaniem dla każdego. Oczywistym jest fakt, że w wielu branżach, na wielu stanowiskach pracy nie jest możliwe jej wykonywanie spoza siedziby firmy (konieczność fizycznej obecności pracownika w miejscu pracy jest standardem np. w produkcji, czy handlu bezpośrednim). Niemniej nawet w tych przypadkach, gdy praca zdalna jest możliwa, pracownik musi posiadać odpowiednie warunki lokalowe oraz pewne cechy charakteru umożliwiające dobrą organizację własnej pracy. Wskazuje na to np. całkowicie odmienne postrzeganie zagadnienia „pogodzenia życia zawodowego z prywatnym” przez różne grupy pracowników. Część pracowników wskazuje tą kwestię jako zaletę pracy zdalnej, a część (większa) jako wadę.

Należy mieć zatem świadomość, że świadczenie pracy zdalnej, mimo wielu zalet, może negatywnie wpływać na stan psychiczny pracownika. Dlatego ustawodawca wprost przewiduje, że ocena ryzyka zawodowego musi uwzględniać zagrożenia psychospołeczne. Stąd też związki zawodowe podkreślają, że w regulacjach wewnątrzzakładowych dotyczących pracy zdalnej podkreśla się pewne elementy, takie jak to, że pracownik zdalny również ma prawo korzystania z infrastruktury zakładowej, kontaktu z innymi pracownikami, a także nie może mieć trudniejszego dostępu do szkoleń. Obowiązek ten wynika również bezpośrednio z norm prawa pracy.

Uregulowanie rozliczania kosztów związanych z pracą zdalną

Pracownicy i reprezentujące ich organizacje wskazują, że uregulowania dotyczące rozliczania kosztów pracy zdalnej są istotne dla pracowników. Szczególnie w kontekście obecnej sytuacji gospodarczej – inflacji, wzrostu cen mediów oraz kryzysu energetycznego. Z tego też powodu praca zdalna będzie generowała dla pracowników zauważalnie większe koszty niż w trakcie pandemii. Równocześnie koszty związane z pracą zdalną są zmartwieniem pracodawców,



którzy obawiają się w tej kwestii sporów z pracownikami, zwłaszcza, że przepisy mające pojawić się w Kodeksie pracy nie są w tym zakresie precyzyjne.

Uczestnicząca w webinarium przedstawicielka związków zawodowych wskazuje, że ustawodawca przewiduje trzy poziomy rozliczania kosztów związanych z pracą zdalną: pokrycie, refundację oraz ryczałt. Pokrycie polega na zapewnieniu przez pracodawcę niezbędnych narzędzi takich jak internet, modem czy komórka służbowa. Koszt jest jasny, wynika on bezpośrednio z rachunku. Drugą możliwością jest refundacja, czyli zwracanie części kosztów realnie poniesionych przez pracowników, zgodnie z porozumieniem między pracodawcą i pracownikiem. Natomiast ryczałt to kwota w ustalonej z góry wysokości, która podlega negocjacji ze związkiem zawodowym albo przedstawicielem pracowników danego przedsiębiorstwa.

Trudno jest wskazać, jaką część rachunków np. za dostęp do internetu pracownik otrzymał w związku z pracą zawodową, a jaką w związku z prywatnym użytkowaniem. Trudno też wyliczyć dokładne zużycie innych mediów. Może się też zdarzyć, że pracownik opłaca rachunki w swoim miejscu zamieszkania w formie ryczałtu, a więc nie zna dokładnej kwoty, którą płaci np. za energię elektryczną. W związku z tym należy przypuszczać, że rozliczenie ryczałtowe będzie najpopularniejszym rozwiązaniem.

Przy ustalaniu ryczałtu należałoby myśleć o rzeczywistych kosztach, a więc roszczenie całkowitej opłaty za media byłoby wykluczone. Związki zawodowe proponują między innymi stworzenie „widełek” kwotowych w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw pracy. Takie rozwiązanie w opinii organizacji pracowników mogłoby skutecznie zmniejszyć ilość konfliktów na tym tle między pracodawcami i pracownikami.

Praca zdalna dla pracowników ze specjalnymi potrzebami opiekuńczymi

Praktyka istniejąca w wielu przedsiębiorstwach wprowadziła wiele rozwiązań, które ułatwiają pracę zdalną pracownikom i pracodawcom. Choć pracodawcy wskazują, że wprowadzenie norm prawnych w tym zakresie do Kodeksu pracy jest w pewnych aspektach pożądane, to jednocześnie rozwiązania te są spóźnione. Zarówno w badaniu przeprowadzonym przez ZPP, jak i w trakcie webinarium wskazywano, że pracodawcy oczekiwali rozwiązań ramowych, umożliwiających usystematyzowanie już istniejących na rynku dobrych praktyk w zakresie pracy zdalnej i norm na tyle elastycznych, by można było wypracowane rozwiązania stosować. Związki zawodowe podkreślają jednak korzyści z wprowadzenia nowych norm pracy zdalnej do Kodeksu Pracy dla pracowników. W szczególności rozwiązania te mogą być docenione przez pracowników ze specjalnymi potrzebami opiekuńczymi.

Nowa regulacja obligująca pracodawcę do uwzględnienia wniosku pracownika o pracę zdalną w niektórych sytuacjach jest odniesieniem do istniejącego już w Kodeksie Pracy art. 142¹ oraz jego uzupełnieniem. Przepis ten daje uprawnienie między innymi do wnioskowania o indywidualny rozkład czasu pracy np. opiekunom dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności, natomiast nowy art. 67¹⁹ § 6 rozwija te normy o możliwość złożenia wniosku o pracę zdalną. Pracodawca będzie mógł odmówić pracownikowi w sytuacji, gdy nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Zdaniem organizacji związkowych normy te będą lepiej odpowiadać potrzebom pracowników dotkniętych szczególną sytuacją, a interes pracodawcy jest zabezpieczony tym, że w uzasadnionych przypadkach będzie mógł on nie uwzględnić wniosku pracownika.

Warto jednak zwrócić uwagę, że w opinii wielu pracodawców normy te mogą być przyczyną konfliktów. O ile oczywistym jest, że pracując na linii produkcyjnej nie można wykonywać pracy zdalnej, to w przypadku pracy biurowej nie będzie już to oczywiste, czy jest możliwość w danej sytuacji przejścia pracownika na pracę zdalną, czy też nie. Przejście na pracę zdalną przez część pracowników, może spowodować z kolei, że pozostali nie będą mogli już uzyskać



możliwości wykonywania np. pracy zdalnej okazjonalnej, czy pracy hybrydowej, bo będą oni musieli wypełnić luki w biurze po pracownikach uprzywilejowanych w tym zakresie.

Praca zdalna na wniosek pracownika

Już w tej chwili istnieje możliwość zwykłego porozumienia się pracodawcy i pracownika o pracę zdalną na dowolny okres, dlatego wprowadzenie przepisu dotyczącego pracy zdalnej tzw. okazjonalnej jest czasem niezrozumiałe. W trakcie naszych webinarów wielokrotnie sami pracodawcy wyrażali, że przepisy w tym zakresie wydają się zbędne. Wskazać jednak należy, że art. 67³³ § 2 przewiduje, że do pracy zdalnej okazjonalnej nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3. Oznacza to, że w tym przypadku pracodawca nie ma obowiązku np. pokrywania kosztów mediów związanych z pracą zdalną, czy materiałów i narzędzi pracy. Choć oczywiście również obecnie istnieje możliwość uzgodnienia pracy zdalnej, to po wejściu w życie nowych przepisów na pracodawcę będą nałożone nowe, liczne obowiązki. Praca zdalna „okazjonalna” będzie wyłomem w tym zakresie. Będzie ona mogła być wykonywana w ciągu maksymalnie 24 dni w roku.

Regulacja ta jest wynikiem inicjatywy strony przedsiębiorców właśnie z uwagi na umożliwienie pracy zdalnej raz na jakiś czas bez obciążania pracodawców dodatkowymi obowiązkami. Jednocześnie jednak wielu przedsiębiorców zgłasza obawy, że będzie prowadzić do konfliktowych sytuacji, gdy jednemu pracownikowi udzieli się pracy zdalnej, a innemu nie. Niektórzy pracownicy mogą traktować również pracę zdalną okazjonalną jako swoje uprawnienie, które pracodawca musi uwzględnić. Istnieje także obawa, że pracownicy będą wykorzystywać tę możliwość na podobnej zasadzie jak „urlop na żądanie” wysyłając wnioski o pracę zdalną drogą elektroniczną na krótko przed rozpoczęciem pracy.

Organizacje związkowe reprezentujące pracowników podkreślają, że nie są w pełni usatysfakcjonowane wyłączeniem stosowania licznych obowiązków przez pracodawcę w zakresie pracy zdalnej, to sama praca zdalna okazjonalna może okazać się przydatna.

Pracownik funkcjonujący w normalnym życiu rodzinnym i społecznym spotyka się z różnymi sytuacjami losowymi, na przykład z pęknięciem rury i przymusem oczekiwania na fachowca. Często nie oznaczają one od razu całkowitej niemożności wykonywania pracy, a jedynie przymus pozostania w domu. W takim scenariuszu praca zdalna jest korzystna dla obu stron, ponieważ pracodawca otrzymuje wykonaną pracę, a pracownik nie traci dnia pracy.

W ostatecznym rozrachunku normy pracy okazjonalnej choć budzą pewne wątpliwości, to wydają się być rozwiązaniem potrzebnym zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców.

Kwestia kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy

Praca zdalna nie jest już jedynie środkiem służącym przeciwdziałaniu zagrożeniu epidemiologicznemu. Nie jest sytuacją tymczasową i zagości prawdopodobnie na stałe w życiu zawodowym wielu Polaków. W związku z tym normy prawne musiały objąć regulacją również obszar bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa informacji. Zagadnienie to budziło wiele kontrowersji w trakcie pandemii, szczególnie w początkowym okresie.

Zgodnie z nowymi regulacjami praca zdalna może być powierzona pracownikowi jednostronnie przez pracodawcę jedynie w określonych sytuacjach np. w przypadku obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu. W pozostałym zakresie jest ona wynikiem porozumienia między pracodawcą a pracownikiem bądź wynikiem wniosku pracownika, który pracodawca może bądź powinien uwzględnić.

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, że przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik zgodnie z 67³¹ § 6 k. p. zobligowany jest złożyć oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że zapoznał się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady BHP oraz zobowiązuje się do ich

przestrzegania. Pracownik ponadto zgodnie z § 7 tegoż artykułu musi złożyć oświadczenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Przedstawiciele związków zawodowych wskazują jednak, że pomimo oświadczeń złożonych przez pracodawcę oraz faktu, że praca zdalna odbywa się często w miejscu zamieszkania pracownika, to pracodawca wciąż powinien realizować swoje obowiązki z zakresu BHP.

Warto jednak zwrócić uwagę, że praktyczne realizowanie obowiązków w zakresie BHP oraz kontroli może budzić kontrowersje zarówno pracowników jak i pracodawców. Jak wskazują badania Związku Przedsiębiorców i Pracodawców oraz doświadczenia z webinarium, z perspektywy pracodawcy jest to przerzucanie na niego obowiązków, które powinny leżeć po stronie państwa. Choć pracownicy przechodzący na pracę zdalną będą mogli, a nie musieli być kontrolowani przez pracodawców, to od przedsiębiorców będzie się oczekiwać, że zadbają o przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad pracy zdalnej, zasad ochrony informacji i w tym celu będą kontrolować pracowników. Sprawia to, że przedsiębiorca będzie musiał poświęcić czas i środki na kontrole zamiast na prowadzenie działalności.

Związki zawodowe podkreślają jednak, że jeżeli przedsiębiorca, mając na względzie ochronę danych osobowych czy informacji poufnych uznałby, że praca zdalna byłaby zbyt ryzykowna, a przez to niemożliwa, to byłoby uzasadnione, żeby nie umożliwiać pracy zdalnej na danym stanowisku. Pracodawcy mogą się także zabezpieczyć między innymi zakazem świadczenia pracy w kawiarniach, lobby hotelowych i innych powszechnie dostępnych miejscach.

Pracownicy uczestniczący w dotychczasowych webinarium oraz badaniu ZPP wskazują także na obawy, że kontrola ze strony pracodawcy będzie w pewien sposób naruszała ich prywatność. Co prawda część pracowników, którzy mają dobre relacje z pracodawcą jest skłonnych to zaakceptować, to dla innych jest to kwestia problematyczna. Przedstawicielka organizacji zrzeszającej pracowników wskazała jednak, że pomimo tych obaw pracownik



wnioskujący o pracę zdalną, czy biorący udział w rekrutacji do pracy w formie zdalnej powinien mieć świadomość również tych problematycznych kwestii, czyli między innymi faktu, że praca zdalna może wiązać się z kontrolą pracodawcy w domu pracownika.

Naruszenie praw pracowniczych w pracy zdalnej

Z perspektywy związków zawodowych naruszenia praw pracowniczych w pracy zdalnej zdarzają się ze względu na to, że mamy do czynienia ze stykiem spraw rodzinnych oraz prywatnych ze sprawami zawodowymi. W regulaminach wewnątrz zakładów pracy zdarzały się już takie zapisy, jak zakaz wywieszania prania czy gotowania obiadu w czasie pracy, co ma zapobiegać wypadkom. Nawet miejsce pracy zdalnej, które znajduje się najczęściej przy biurku domowym, nadal może być miejscem niebezpiecznych sytuacji. Rolą pracodawcy jest wyczulenie pracowników na zasady BHP.

Działania związków zawodowych w sprawie nowych przepisów dotyczących pracy zdalnej to na tą chwilę przede wszystkim upowszechnianie wiedzy o proponowanych regulacjach prawnych. Społeczeństwo w dużej mierze postrzega pracę zdalną przez pryzmat pandemii. Wprowadzanie nowych przepisów wprowadza jednak wiele zmian i nowości, jak praca zdalna okazjonalna. Niemniej dopiero praktyka pokaże, jak nowe regulacje będą się sprawdzały.

Podsumowanie

Postrzeganie pracy zdalnej przez związki zawodowe i pracowników jest z reguły pozytywne. Zauważalne są jednak wątpliwości odnośnie rozwiązań szczegółowych i np. w zakresie skutków, które mogą dotknąć pracowników w kwestii społecznej oraz psychologicznej. Uczestnicy webinarium wskazują także, że do pracy zdalnej są konieczne pewne predyspozycje, które nie tylko zapewnią samodyscyplinę, ale również niepogorszony stan psychiczny.



Każde miejsce pracy w mniejszym lub większym stopniu będzie musiało otworzyć się na możliwość pracy zdalnej. Ustawodawca zdefiniował pracę zdalną tak, że nie sprowadza się ona tylko do dawnego pojęcia „*home office*” i pracy przy wykorzystaniu środków komunikacji.

Z pewnością w odniesieniu do pracy zdalnej praktyka wyprzedziła legislację. Mimo tego związki zawodowe wskazują, że regulacje prawne w tym zakresie są potrzebne i wartościowe z perspektywy pracowników. Zapewniają nowe możliwości, większe bezpieczeństwo i pole do dialogu z pracodawcą. Obawy pracodawców budzi jednak fakt, że niektóre z regulacji mogą prowadzić do konfliktowych sytuacji. Przykładem może być kwestia pokrycia kosztów mediów przez pracodawcę, która wydaje się nie być dostatecznie sprecyzowana. Bardzo cenionym z perspektywy związków zawodowych rozwiązaniem jest możliwość pracy zdalnej dla pracowników ze specjalnymi potrzebami opiekuńczymi.

Pomimo pewnych rozbieżności w ocenie regulacji pracy zdalnej przez związki zawodowe i organizacje pracodawców, przyjęte rozwiązania zawierają szereg pożądanых i cenionych przez obie strony rozwiązań. Niemniej jednak dopiero praktyka rynkowa pokaże, na ile przepisy w zakresie pracy zdalnej będą się sprawdzać.