



PODSUMOWANIE WEBINARIUM – PRACA ZDALNA PO PANDEMII #2

POZYTYWNE I NEGATYWNE ASPEKTY PRACY ZDALNEJ WRAZ Z OCENĄ PROPONOWANYCH ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH

Projekt „Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej”



WSTĘP

W dniu 30 listopada 2022 r. odbyło się 2. webinarium poświęcone pracy zdalnej. Spotkanie odbyło się w ramach projektu „Potrzeby i wyzwania związane z wdrożeniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej” dofinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem webinarium było przedstawienie krótkiej analizy wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu oraz skonfrontowanie ich z doświadczeniami i poglądami uczestników spotkania – przedsiębiorców, przedstawicieli urzędów pracy oraz pracowników. W trakcie dyskusji poruszono także kwestie proponowanych norm prawnych, które mają zostać wprowadzone do Kodeksu pracy¹. Projekt ustawy został przyjęty przez Sejm i obecnie jest przedmiotem prac w Senacie.

¹Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.)



WNIOSKI I KLUCZOWE TEZY

- Wszyscy uczestnicy webinarium jednoznacznie wskazywali, że w Polsce w ostatnich latach buduje się rynek pracownika. Firmy mają problem z pozyskaniem odpowiednich kadr. Praca zdalna daje szansę na aktywizację niektórych grup zawodowych i umożliwia pozyskanie pracowników również poza lokalnym rynkiem;
- Uczestnicy webinarium odnosząc się do propozycji pracy zdalnej ujętych w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy wskazywali, że taka aktywność ustawodawcy jest potrzebna (szczególnie przychylniej patrzą na to pracownicy i pracodawcy-rodzice). Przedsiębiorcy podnoszą jednak, że nowelizacja jest spóźniona, a normy prawne nie powinny kolidować z obowiązującą na rynku praktyką;
- Uczestnicy webinarium wskazują, że przepisy w zakresie kontroli pracy zdalnej pracownika oraz BHP są zbyt ogólne i nierealne do spełnienia ze względu na potencjalnie zbyt duże naruszenie strefy prywatnej pracownika oraz zbyt duże obciążenie pracodawcy kontrolowaniem pracowników.



WNIOSKI Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH

Na wstępie webinarium przedstawione zostały najważniejsze wnioski z badania ilościowego i jakościowego „Oczekiwania, potrzeby i postawy pracowników dotyczące pracy zdalnej” zrealizowanego przez spółkę Maison & Partners na zlecenie Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

W świetle analizy, pandemia spowodowała duży wzrost popularności pracy zdalnej. Pracownicy na ogół pozytywnie podchodzili do tego modelu, jednak szczególne zainteresowanie nim wykazywały osoby, które miały z nim styczność. 70% pracowników wskazuje na obopólne korzyści wynikające pracy zdalnej. Jako najczęstsze przykłady podaje się oszczędność czasu i paliwa dla pracowników oraz dostęp do szerszego rynku pracowników dla pracodawców. Największymi wadami pracy zdalnej według pracowników są wyższe koszty mediów domowych związanych z pracą w modelu zdalnym (wyższe opłaty za prąd, szybsze zużywanie się laptopów, telefonów) oraz negatywny wpływ na kontakty społeczne.

Jak pokazało badanie, co do zasady, pracownicy zdecydowanie są zwolennikami możliwości pracy w trybie zdalnym, tak pracodawcy są pod tym względem bardziej podzieleni. Jako główne negatywne czynniki wskazują na trudność z kontrolą pracownika, egzekwowaniem jego obowiązków oraz ogólny spadek efektywności pracy.

Co więcej, pracodawcy zdecydowanie mniej pozytywnie wypowiadają się na temat proponowanych regulacji w zakresie nowelizacji Kodeksu pracy. Uważają, że propozycja ustawy jest spóźniona, a niektóre jej przepisy nie do wyegzekwowania. Generalnie panuje pogląd, że proponowane przepisy „umiejscowione” są w realiach pandemicznych (największych restrykcji w zakresie wykonywania działalności gospodarczej) i są głęboko niedostosowane do obecnej sytuacji na rynku. Pracownicy





zdecydowanie apelują o ogólny i dyspozytywny charakter proponowanych norm prawnych (zdecydowanie sprzeciwiają się normom imperatywnym – wymuszającym na nich określone działania).

DOŚWIADCZENIA UCZESTNIKÓW WEBINARIUM W ZAKRESIE MODELU PRACY ZDALNEJ

Uczestnicy webinarium często wskazywali, że efektywność pracy zdalnej zależy od człowieka i branży. **Jako przykład modelowych branż i osób dobrze działających w modelu zdalnym wskazywano IT oraz pracowników zajmujących się pracą z zakresu „nauk ścisłych”.** **Podkreślano również pozytywne nastawienie młodego pokolenia do pracy zdalnej.** Młodzi zdecydowanie chętniej wykonują pracę zdalną, częściej oczekują jej od pracodawców, a jednocześnie potrafią być wydajni w tym modelu świadczenia usług.

Uczestnicy webinarium zauważyli, że efektywność może spaść z powodów warunków pracy w domu (dzieci, inne obowiązki). Praca zdalna wymaga zatem według nich większej umiejętności samokontroli i samoorganizacji. W trakcie pandemii wzrostowi efektywności pracowników nie pomagało zamknięcie szkół, a więc konieczność pracy i zajmowania się dziećmi praktycznie w tym samym czasie. Zdarzało się zatem, że jednocześnie w domu, a czasem w jednym pomieszczeniu, pracowało zdalnie dwoje dorosłych, którzy jednocześnie musieli się opiekować dziećmi (które również często uczyły się zdalnie). Dlatego też, w wielu przypadkach podczas pandemii zatarła się granica między pracą a obowiązkami domowymi. Po otwarciu szkół pracodawcy zauważyli natomiast wzrost efektywności. Wskazywano także, że w wielu przypadkach praca zdalna okazywała się bardziej efektywna z uwagi na brak rozpraszaczy organizacyjnych w biurze.

Wszyscy uczestnicy jednoznacznie wskazywali, że w Polsce w ostatnich latach buduje się rynek pracownika. Firmy mają problem z pozyskaniem odpowiednich kadr. Praca zdalna daje szansę na aktywizację różnych grup zawodowych i na pozyskanie pracowników poza lokalnym rynkiem. Wskazywano, że szczególnie młode pokolenie szuka pracy zdalnej/hybrydowej. Zauważano jednak, że w niektórych branżach nie da się jednak w pełni wdrożyć takiego modelu pracy. Trudno bowiem wyobrazić sobie powszechne jego stosowanie w przemyśle, czy handlu bezpośrednim.

OPINIA CO DO POSZCZEGÓLNYCH ROZWIĄZAŃ MODELU PRACY ZDALNEJ W KODEKSIE PRACY

Doświadczenia płynące z webinarium wskazują, że pracodawcy i pracownicy generalnie uważają, że wprowadzenie do Kodeksu pracy norm w zakresie pracy zdalnej jest potrzebne. Jednakże **przedsiębiorcy zauważają, że nowelizacja jest spóźniona, a normy prawne nie powinny kolidować z obowiązującą praktyką na rynku.**

Zagadnienie, które w świetle wyników badań ZPP okazało się kontrowersyjne, jest pokrycie kosztów mediów przez pracodawcę. Obowiązek ten może przyjąć dwie formy – zapewnienie sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycie kosztów mediów zużytych przez pracownika w domu (np. o koszty energii elektrycznej, czy łącza internetowego).

Badanie wskazuje, że większość pracowników pozytywnie podchodzi do tej propozycji. Pracodawcy będący zwolennikami pracy zdalnej, mimo, że nie byli entuzjastami tych rozwiązań, to też nie sprzeciwiali się stanowczo tej propozycji. Natomiast generalni przeciwnicy modelu pracy zdalnej wyrażali stanowcze niezadowolenie dla tego rozwiązania.



Pracodawcy-uczestnicy webinarium zaznaczyli, że nie są gotowi na realizację tego przepisu prawnego z punktu widzenia infrastrukturalnego (umowy z operatorem itd.). **Panował jednak powszechny konsensus, w ramach którego pracodawca powinien pokryć koszty wszystkich narzędzi niezbędnych do pracy zdalnej**, natomiast w przypadków kosztów mediów – tylko

te ekstraordynaryjne, większe niż te, które pracownik i tak by zużył (np. jeżeli pracodawca wymaga posiadać szybszego internetu niż pracownik posiada w domu bądź gdy praca zdalna wymaga szczególnie energochłonnych urządzeń elektrycznych, a nie zwykłego laptopa).

Choć członkowie webinarium uważają, że pracodawca powinien pokryć nadzwyczajnie zwiększone koszty mediów, to jednak zauważono, że np. koszty światła/prądu są z reguły marginalne (te kilkanaście złotych miesięcznie może zostać ujęte w wynagrodzeniu pracownika). Niemniej przy bardziej energochłonnych narzędziach pracy zdalnej rozliczenie powinno odbywać się na zasadzie ryczałtu. Wskazywano także na problem z weryfikacją ilości poboru prądu, internetu itp. na cele służbowe i oddzieleniem ich od tych zużywanych w celach prywatnych.

Kolejną kontrowersyjną **kwestią zawartą w projekcie nowelizacji jest brak możliwości odmowy pracy zdalnej dla określonych grup społecznych** (kobiety w ciąży, osoba wychowująca dzieci do lat 4), chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter pracy. W przeprowadzonym przez ZPP badaniu pracownicy generalnie pozytywnie oceniają tę propozycję (61% badanych). Pracodawcy w znacznej mierze byli przeciwni, choć pojawiały się również głosy poparcia dla tego rozwiązania, szczególnie wśród zwolenników pracy zdalnej.

Uczestnicy webinarium wskazywali, że obecnie proponowane brzmienie przepisu to w praktyce zmuszanie pracodawcy do określonych działań i stawianie go pod ścianą. Wskazywali na konieczność zachowania decyzji o zatwierdzeniu/odmowie pracy zdalnej w rękach pracodawcy. Odmowa udzielenia zgody na pracę zdalną ze względu na brak możliwości wykonywania jej w tym modelu uznali za rozwiązanie niewystarczające. Ważnym problemem wskazywanym przez uczestników webinarium jest kwestia efektywności i weryfikacji, czy rzeczywiście pracownik wykonuje swoje obowiązki.



W projekcie ustawy zagwarantowany jest mechanizm **kontroli wykonywania obowiązków pracownika i warunków BHP w miejscu jego pracy zdalnej**. Kontrola ta powinna być wykonywana przez pracodawcę. Uczestnicy webinarium oceniają ten przepis jednoznacznie źle, jako niemożliwy do zrealizowania w praktyce. Wskazują ponadto, że **normy te niosą zbyt duże ryzyko naruszenia strefy prywatnej pracownika oraz stanowią zbyt duże obciążenie pracodawcy kontrolowaniem pracowników**. Co istotne w badaniu ZPP liczne grono pracowników jest podobnego zdania.

Wskazywano również, że pracownicy nie będą zadowoleni z tego, że pracodawca będzie miał możliwość kontroli pracownika w jego własnym domu. Zwracano również uwagę, że dom nie musi być miejscem wykonywania pracy zdalnej (może to być również np. kawiarnia). Pracodawcy wskazywali również na brak przepisów w zakresie tego, jak ma przebiegać rzeczona kontrola.

Kolejną ważną kwestią może okazać się ochrona danych osobowych. Prawdopodobieństwo wycieku danych w trakcie pracy zdalnej jest nieporównywalnie większe. Nie sposób oczekiwać od pracodawcy, aby tworzył etaty, jeździł i kontrolował pracę zdalną oraz przestrzeganie przepisów BHP wśród dużego grona pracowników zdalnych.

Niemniej kontrola pracy zdalnej przez niektórych jest uważana za możliwą – w końcu jest możliwość kontrolowania przez pracodawcę zwolnień lekarskich i unormowanie kontroli pracy zdalnej w ten sposób jest możliwą opcją. Natomiast kontrolowanie pracownika przez pracodawcę w zakresie BHP może okazać się zbyt skomplikowane.

Ostatnią kwestią poddaną dyskusji w ramach analizy rozwiązań w projekcie ustawy była praca zdalna na wniosek w postaci fakultatywnej możliwości udzielenia zgody na okazjonalną pracę zdalną pracownikowi (do 24 dni).

Proponowany przepis budzi kontrowersje wśród pracodawców. Przede wszystkim obawiają się oni nadmiernego wykorzystywania tej możliwości oraz stawiania ich przez pracowników niejako przed faktem dokonanym (np. wniosek o pracę zdalną na dany dzień, wysłany tego samego albo poprzedniego dnia w godzinach nocnych). Ponadto zauważano, że do pracy zdalnej można skierować wąskie grono osób pracujących biurowo. Wątpliwości budzi także forma wniosku, który może być złożony w postaci elektronicznej, co tym bardziej może sprzyjać żądaniom pracy zdalnej składanym niespodziewanie i na ostatnią chwilę.

Pracodawcy nadmieniali, że możliwość wykonywania pracy zdalnej to nie jest nowość – swoboda w tym zakresie zawsze istniała. Nie jest to zabronione. Sam przepis w swojej niedoskonałości (pracodawca zawsze może indywidualnie dojść do porozumienia z pracownikiem w tej kwestii) jest raczej sankcjonowaniem tego, że zawsze istniała możliwość dialogu.

Uczestnicy webinarium wskazywali również na zagrożenia – obawy, że pracownicy będą składać wnioski o 24 dni pracy zdalnej co roku w maksymalnym wymiarze oraz traktować to jako „przedłużenie urlopu”. Dodatkowo wskazywano, że uznaniowe przyznawanie pracy zdalnej może okazać się konfliktogenne, gdy jednym pracownikom udzieli się zgody, a innym z różnych względów (np. z powodu organizacji pracy) nie. Wszystko jednak wymaga dogadania się pracownika z pracodawcą.



PODSUMOWANIE

Proponowane przepisy w zakresie pracy zdalnej budzą kontrowersje. Gdy mowa o ogólnych założeniach, konieczność jej uregulowania jest podkreślana zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Jednakże, gdy mowa jest o szczegółowych rozwiązań opinie stają się zdecydowanie bardziej podzielone. Pracodawcy biorący udział w webinarium wskazują, że regulacje ustawowe powinny być adekwatne do realiów rynkowych, nie powinny godzić w interesy pracodawców i pracowników oraz powinny stanowić pewnego rodzaju ramy sankcjonujące już istniejące rozwiązania, a nie mogą prowadzić do rewolucji.



**ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW
I PRACODAWCÓW**

ul. Nowy Świat 33
00-029 Warsaw, Poland
P: +48 22 826 08 31
E: biuro@zpp.net.pl

www.zpp.net.pl
NIP: 522-295-88-64

Projekt „Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej”