



PODSUMOWANIE WEBINARIUM – PRACA ZDALNA PO PANDEMII #8

PRACA ZDALNA – JAK POROZUMIEĆ SIĘ ODNOŚNIE DO JEJ ZASAD?



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



WSTĘP

Praca zdalna upowszechniła się w okresie pandemii i – w wielu przypadkach – pozostała z polskimi przedsiębiorcami i pracownikami na dłużej. Podkreślić należy, że – w odniesieniu do wielu sektorów – ta forma świadczenia pracy stała się podstawową metodą wykonywania obowiązków. Za przykład posłużyć tu może branża IT, gdzie w formule zdalnej pracuje dziś ponad 74 procent zatrudnionych, a znaczna część z nich wybór pracodawcy uzależnia właśnie od możliwości wykonywania pracy na odległość.

Na zlecenie Związku Przedsiębiorców i Pracodawców powstało badanie Oczekiwania, potrzeby i postawy pracowników dotyczące pracy zdalnej zrealizowane w ramach dofinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego projektu Potrzeby i wyzwania związane z wdrożeniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej.



WNIOSKI I KLUCZOWE TEZY

- Trzech na czterech respondentów – według wyników badania ZPP *Oczekiwania, potrzeby i postawy pracowników dotyczące pracy zdalnej* – jest zdania, że praca zdalna może być właściwym rozwiązaniem nie tylko w czasie trwania sytuacji kryzysowych.
- Zarówno zwolennicy jak i przeciwnicy pracy zdalnej wyrażają opinię, że zmiany regulacji dotyczących pracy zdalnej są spóźnione.
- Przedsiębiorcy obawiają się, że zmiana *Kodeksu pracy*, wprowadzająca regulacje dotyczące pracy zdalnej, może zburzyć wypracowane w okresie pandemii mechanizmy pozwalające skutecznie realizować świadczenie obowiązku pracy na odległość.
- Istnieją przypadki, w których pracodawca – co do zasady – nie może odmówić pracownikowi możliwości wykonywania pracy w formule zdalnej.
- Przedsiębiorcy, biorący udział w webinarium nr 8, obawiają się, że praca w formule zdalnej może być źródłem licznych czynników zaburzających realny czas pracy zatrudnionego. Wśród nich wymienia się jednoczesną opiekę nad dzieckiem i wykonywanie obowiązków pracowniczych.
- Uczestnicy webinarium nr 8 wyrażają obawy dotyczące tego, że nowe obowiązki pracodawcy dotyczące konieczności zapewnienia narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz opłacania bieżących kosztów związanych ze świadczeniem pracy „na odległość” mogą okazać niewspółmiernie wysokie względem dzisiejszych kosztów pracodawcy.
- Pracodawcy, biorący udział w webinarium nr 8 zwracali uwagę na trudności związane z przeprowadzeniem skutecznego procesu wdrożeniowego względem pracownika wykonującego swoje obowiązki wyłącznie zdalnie.
- Przy określaniu porozumienia dotyczącego zasad wykonywania pracy zdalnej pracodawca nie może pominąć w negocjacjach strony zakładowych organizacji związkowych, o ile takowe funkcjonują w przedsiębiorstwie. W negocjacjach ujęte powinny zostać wszelkie określone w nowelizacji Kodeksu pracy elementy, które dziś budzą wątpliwości pracodawców, co podkreślali oni podczas udziału w webinarium nr 8.
- 52 procent badanych – według przygotowanego przez ClickMeeting raportu – nie słyszało o zmianach dotyczących wprowadzenia nowych regulacji względem pracy zdalnej. Stwarza to konieczność przeprowadzenia szerokiej kampanii informacyjnej.



WNIOSKI Z BADANIA OCZEKIWANIA, POTRZEBY I POSTAWY PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCE PRACY ZDALNEJ.

Wyniki badania wskazują, że praca zdalna stała się integralną częścią dookreślającą nowoczesny kształt rynku pracy. ¾ respondentów jest bowiem zdania, że praca zdalna to rozwiązanie pożądane nie tylko w sytuacjach kryzysowych. Aż siedmiu na dziesięciu badanych twierdzi natomiast, że świadczenie obowiązku pracy bez konieczności codziennych odwiedzin biura lub innego rodzaju zakładu niesie ze sobą korzyści zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Wreszcie – dziś, czyli w okresie obejmującym czas po lockdownach, jeden na dziesięciu zatrudnionych wciąż pracuje wyłącznie bądź głównie na odległość. W Polsce praca zdalna ma zarówno zwolenników jak przeciwników. Ci drudzy wskazują choćby jej negatywny wpływ na kontakty interpersonalne czy zdrowie psychiczne. Pracodawcy podkreślają tu także konieczność wprowadzenia mechanizmów dookreślających przepisy, wskazując przy tym, że obecnie projektowane regulacje przyczynią się do wzrostu kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Zwolennicy pracy zdalnej wskazują jednoznacznie na zwiększoną możliwość korzystania z dobrodziejstw rynku pracy i zatrudnienia specjalistów bez względu na miejsce zamieszkania. Atutem ma być także elastyczne czasowo podejście stricte projektowe, które pozwala na pełniejsze skupienie się na realizacji powierzonego zadania. Aż siedmiu na dziesięciu pracowników, bazując na wynikach badania zrealizowanego na zlecenie ZPP, zdecydowanie podkreśla, że ta forma zatrudnienia może nieść korzyści zarówno pracodawcy jak i pracownikowi. Badani w odsetku 60 procent wskazali, że byliby skłonni rozważyć zmianę miejsca pracy, jeśli takowa wiązałaby się z możliwością uzyskania bardziej zadowalających warunków pracy zdalnej. 47 procent respondentów jest natomiast zdania, że, przy zachowaniu powyższego warunku, byłoby skłonnych do przebranzowienia.

Elementem łączącym zarówno przeciwników jak i zwolenników świadczenia pracy na odległość jest opinia, że projektowane w tym zakresie regulacje – choć przybrały już ramy projektu ustawy – są zdecydowanie spóźnione (na dzień publikacji niniejszego raportu ustawa została już przyjęta przez Parlament i podpisana przez Prezydenta). Przedsiębiorcy obawiają się także, że nowe przepisy zburzą wypracowane w okresie pandemii koronawirusa i już skutecznie funkcjonujące w firmach mechanizmy. Dostosowanie modelu pracy do potrzeb pracy zdalnej pochłonięło bowiem znaczące koszty, które często przekute zostały w zwiększoną efektywność pracy.

Wiele wątpliwości budzą także przepisy dotyczące możliwości zlecenia bądź odmowy świadczenia pracy w formule zdalnej oraz porozumienia celem ustalenia procedur właściwych dla tej formy świadczenia obowiązku pracy.

CZY PRACODAWCA MOŻE ODMÓWIĆ PRACY ZDALNEJ?

Zgodnie z projektem ustawy pracodawca może zlecić wykonywanie świadczenia w formule zdalnej w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej. Sytuacja ta jest możliwa, o ile pracownik złoży pracodawcy stosowane oświadczenie, w którym potwierdzi on, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca ma tu jednak możliwość cofnięcia zlecenia pracy zdalnej z dwudniowym wyprzedzeniem.



Istnieje jednak szereg przypadków, w których pracodawca nie ma możliwości odmowy względem wniosku pracownika o udzielenie zezwolenia na wykonywanie pracy na odległość.

Dotyczy to – w myśl przepisów ustawy – wniosków złożonych przez pracownicę w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie czwartego roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Ustawodawca przewidział także szeroką gamę profesji, których – z racji ich cech immanentnych – nie można obejmować formułą pracy zdalnej, Mowa tu choćby o zawodach szczególnie niebezpiecznych, w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych, pracy z czynnikami chemicznymi, które mogą stanowić zagrożenie w myśl przepisów dotyczących zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zawodach związanych z wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz substancji stwarzających uciążliwość zapachową. Zakazane jest także zlecanie pracy zdalnej w kontekście zawodów powodujących „intensywne brudzenie”.

Projektodawca przewidział także możliwość świadczenia pracy zdalnej okazjonalnie, przy założeniu, że nie przekracza ona 24 dni w roku kalendarzowym.

Pracodawcy biorący udział w organizowanych przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców webinarium zwracając uwagę na fakt, że **przepisy dotyczące niemożności odmowy względem wniosku o udzielenie zgody na pracę zdalną mogą prowadzić do sytuacji patologicznych, które przełożyć mogą się na paraliż funkcjonowania miejsca pracy.** Trudności te potęgować może fakt wyłącznie iluzorycznego kształtu przepisów regulujących możliwość przeprowadzenia



kontroli pracy zdalnej. Przedsiębiorcy podkreślają, że jako pracodawcy nie mogą przeprowadzić kontroli bez wcześniejszego uzgodnienia jej terminu i zakresu z pracownikiem oraz że sama kontrola nie może naruszać prywatności nie tylko samego pracownika, przebywającego przecież w miejscu pracy, ale także pozostałych osób znajdujących się w lokalu. Ewentualna niechęć zatrudnionego do przeprowadzenia kontroli może skutkować – na co zgodnie zwracają uwagę uczestnicy webinarium – brakiem możliwości przeprowadzenia kontroli, a w efekcie ograniczeniem możliwości sprawowania nadzoru nad faktycznym wykonywaniem obowiązków.

Pewnym wyjściem mogą być funkcjonujące z powodzeniem przepisy dotyczące telepracy, która pozwala na kontrolę z użyciem narzędzi elektronicznych. Część z doświadczeń związanych z telepracą została już wykorzystana przez firmy, które posłużyły się nimi do tworzenia wewnętrznych mechanizmów nieuregulowanych ramami ustawowymi, a które z powodzeniem sprawdzały się w warunkach pandemii i po zakończeniu jej szczytowego momentu.

POROZUMIENIE DOTYCZĄCE PRACY ZDALNEJ – WAŻNA ROLA ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH. REMEDIUM NA WĄTPLIWOŚCI PRACODAWCÓW WYRAŻONE W WEBINARIUM NR 8?

W projektowanej ustawie autorzy wskazują na ważną rolę zakładowych organizacji związkowych przy określaniu porozumienia dotyczącego zasad wykonywania pracy zdalnej. Jeżeli w miejscu pracy funkcjonuje lub funkcjonują zakładowe organizacje związkowe, pracodawca ma obowiązek ustalenia z nimi szczegółów dotyczących organizacji pracy na odległość. **W przypadku, gdy nie jest możliwe ustalenie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami**

związkowymi, pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia uzgodnień z reprezentatywnymi organizacjami, z których każda zrzesza co najmniej 5 procent osób zatrudnionych u pracodawcy.

Po przedstawieniu przez pracodawcę proponowanej treści rozwiązań dotyczących regulacji określających zasady prowadzenia pracy w formule zdalnej, na zawarcie porozumienia w formie obowiązującej ustawodawca, w obecnym kształcie ustawy, przewidział okres 30 dni. Jeżeli do tego czasu nie uda się zawrzeć stosownego kompromisu, pracodawca zobowiązany jest określić zasady w regulaminie, uwzględniając przy tym ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Na fasadowość tych rozwiązań uwagę zwraca reprezentatywna grupa związków zawodowych. Są one zdania, że pracodawca umyślnie prowadzić może do przekroczenia ustawowych terminów celem pominięcia uwag i postulatów zgłaszanych przez związkowców.

W odniesieniu do miejsc pracy, w których nie funkcjonują zakładowe organizacje związkowe, pracodawca zasady wykonywania pracy zdalnej określa w porozumieniu z przedstawicielami strony pracowników. Stworzenie stosownego regulaminu nie zawsze jest jednak konieczne. Praca zdalna może być bowiem wykonywana również wówczas, gdy pracodawca określił zasady jej wykonywania w porozumieniu zawartym z pracownikiem albo w poleceniu wykonywania pracy zdalnej.

Co istotne pracownicy biorący udział w webinarium nr 8 wskazywali, że projektowane normy pracy zdalnej są na tyle restrykcyjne dla pracodawcy, że obawiają się oni, czy nie będą się oni wycofywali z oferowania pracy zdalnej. Pracownicy wskazywali, że są skłonni sami opłacać koszty pracy zdalnej z domu, byleby mieć w ogóle możliwość wykonywania obowiązków poza siedzibą firmy. Projektowane przepisy, choć korzystne dla pracowników, mogą budzić ich obawy.



Dookreślenie zasad dotyczących pracy zdalnej powinno być, na co zgodnie wskazują uczestnicy webinarium nr 8, przystosowane do potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa. Część przeciwników pracy zdalnej jest zdania, że rezygnacja z korzystania z powierzchni biurowej – częściowo lub całkowicie – to rozwiązanie utopijne. Zwolennicy pracy zdalnej podnosili tu jednak argument, że w odniesieniu do niektórych przedsiębiorstw, praca zdalna to rozwiązanie najbardziej opłacalne. Ich zdaniem ustawowa konieczność zapewnienia narzędzi i pokrycie bieżących kosztów związanych z wykonywaniem przez pracownika świadczenia w formule zdalnej generuje niższe nakłady środków finansowych, aniżeli stałe utrzymywanie biura. Także pozostałe opłaty, zdaniem rozmówców, są niższe w przypadku świadczenia pracy na odległość. Praktycy biorący udział w webinarium nr 8 podkreślali również, że udzielenie zgody na pracę zdalną rodzi ryzyko względem osób, które cechuje niesamodzielność i trudności z organizacją czasu pracy. Pracodawcy podkreślali, że praca z dala od biura generuje znaczącą liczbę dystraktorów – szczególnie gdy praca zdalna łączona jest z opieką nad dziećmi. Jest to trudne – zdaniem uczestników – zwłaszcza w okresie ferii czy wakacji, czyli wówczas, gdy dzieci przebywają w domu wraz z pracownikiem-rodzicem-opiekunem.

Część uczestników webinarium nr 8 jest zdania, że obligatoryjny charakter niektórych przepisów dotyczących pracy zdalnej negatywnie wpływa na wolność pracodawcy względem prowadzenia działalności gospodarczej, w związku z czym zapisy ustawowe mające charakter „nakazu” powinny zyskać rangę przepisów fakultatywnych, opcjonalnych, dookreślonych w porozumieniu między zatrudniającym, a zatrudnionym czy kandydatem.

Obawy przełożonych wielokrotnie budziła także kwestia wdrożenia nowego pracownika, który swoje obowiązki wykonywać będzie w formule zdalnej. Kłopotliwe są tu kwestie szkoleniowe, czy przysposobienie pracownika z zakresu zasad BHP. Przeciwnicy pracy zdalnej, biorący

udział w webinarium nr 8 są także zdania, że brak codziennego bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami negatywnie odbija się na atmosferze w zespole i skutecznie utrudnia budowanie więzi międzyludzkich.

Wszelkie powyższe kwestie powinny być, zdaniem uczestników webinarium nr 8, obiektem szczegółowego porozumienia między pracownikiem, a pracodawcą.





NIEPOKOJĄCA NIEWIEDZA

Przed projektodawcami ważne zadanie dotyczące konieczności przeprowadzenia szeroko zakrojonej kampanii informacyjnej dotyczącej zmian w przepisach na temat pracy zdalnej.

Z badania przeprowadzonego w październiku tego roku przez ClickMeeting wynika, że 52 procent Polaków nie słyszało o planowanych zmianach w Kodeksie pracy, a 22 procent respondentów określa swoją wiedzę na ten temat jako niepełną, ponieważ w ich odczuciu nie dotarły do nich wszystkie niezbędne informacje. Zaledwie 26 procent badanych jest pewnych, że dotarła do nich pełna informacja o planowanej nowelizacji.

Niemniej cytowane badanie przeprowadzone przez ClickMeeting daje pewien obraz nastrojów dotyczących zmian w przepisach zarówno po stronie pracodawców jak i pracowników. 26 procent pracodawców deklaruje bowiem, że planowane zmiany w Kodeksie pracy będą dla nich korzystne. 13 procent z nich wskazało odpowiedź przeciwną, a 51 procent nie ma w tej kwestii sprecyzowanego zdania. Zdecydowanie bardziej optymistyczne są tu nastroje pracodawców. Wśród nich 40 procent ocenia projektowaną nowelizację jako pozytywną dla siebie, 13 procent uznaje ją za niekorzystną, a 48 procent przyznało, że nie ma w tym temacie zdania.



**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”