



Warszawa, 16 lipca 2020 r.

PRACA ZDALNA – REKOMENDACJE PRACODAWCÓW

Sytuacja związana z epidemią COVID-19 i konieczność podejmowania działań maksymalnie ograniczających ryzyko zarażenia wymogły na pracodawcach przeniesienie miejsca pracy świadczonej przez pracowników poza przestrzeń biurową, a na ustawodawcy wprowadzenie pilnych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej. Rozwiązanie w praktyce się sprawdziło i wielu pracodawców zatrudniających pracowników administracyjno - biurowych z tej możliwości skorzystało. Również badania pokazują, że pracodawcy rozważają utrzymanie w dłuższej perspektywie czasowej, przynajmniej częściowo, pracy zdalnej jako alternatywnej albo nawet jedynej formy wykonywania pracy przez pracowników.

Z powyższego powodu, szczególne rozwiązania odnoszące się do pracy zdalnej wprowadzone na czas epidemii w naszej ocenie powinny być kontynuowane i uzupełnione o dalsze konieczne regulacje, które na stałe wprowadzą do polskiego systemu prawa pracy instytucję pracy zdalnej i nadadzą jej kształt legislacyjny, uwzględniający specyfikę tej instytucji oraz konieczne postanowienia dotyczące praw i obowiązków stron stosunku pracy realizowanego w takiej formie. W związku z powyższym, rekomendujemy przyjęcie nowych uregulowań w Kodeksie pracy dotyczących świadczenia pracy w formie pracy zdalnej, oddzielnie od przepisów regulujących telepracę.

W tym zakresie, chcielibyśmy zwrócić uwagę na kilka istotnych kwestii, których uregulowanie wydaje się konieczne dla pełnego zabezpieczenia interesów pracowników oraz pracodawców:

- **Pojęcie pracy zdalnej**

Proponujemy zastosowanie szerokiego podejścia do pracy zdalnej rozumianej jako pracy realizowanej, całkowicie lub częściowo, w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym miejscu, ustalonym przez pracownika i pracodawcę, przy zachowaniu regularnego kontaktu z pracodawcą.

Uzasadnienie:



W obecnym stanie prawnym kodeks pracy nie reguluje pracy zdalnej, a przepisy ustaw antycovidowych, które po raz pierwszy wprowadziły to pojęcie do polskiego prawa mają charakter terminowy. Przepisy Kodeksu pracy (KP) szczegółowo regulują wprawdzie instytucję telepracy, jednak definicja telepracy zawarta w tym kodeksie obejmuje wyłącznie część przypadków pracy wykonywanej poza jednostką organizacyjną pracodawcy, a mianowicie pracę z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość. Praca zdalna jest natomiast pojęciem dużo szerszym, obejmującym zarówno system pracy, gdzie efekty pracy są przesyłane za pomocą środków komunikacji elektronicznej (np. wprowadzanie danych), jak i pracę świadczoną poza zakładem pracy bez użycia systemów elektronicznych (np. pracę agentów sprzedaży). Należy ponadto zwrócić uwagę, że praca zdalna nie musi być regularna, a pracodawca i pracownik mogą uzgodnić jaki system pracy będzie dogodny dla obu stron. Miejsce wykonywania pracy nie musi być miejscem zamieszkania danego pracownika, ale ważne, aby pracownik uzgadniał z pracodawcą miejsce wykonywania pracy w indywidualnych ustaleniach. W wielu przypadkach, telepraca nie może zatem zostać wykorzystana, a część jej postanowień nie zdaje egzaminu w każdym przypadku pracy zdalnej.

- **Tryb wprowadzenia pracy zdalnej u pracodawcy**

Rekomendujemy, aby podstawą regulacji pracy zdalnej u danego pracodawcy powinien stanowić **regulamin pracy zdalnej ustanowiony przez pracodawcę po konsultacjach ze stroną społeczną** (związkami zawodowymi lub przedstawicielstwem pracowników) oraz indywidualne porozumienie zawierane z pracownikiem. W przypadku pracodawców zatrudniających poniżej 50 pracowników rekomendujemy wprowadzenie możliwości zawierania tylko indywidualnych porozumień bez ustalania regulaminu pracy zdalnej.

Uzasadnienie:

Z pracy zdalnej nie mogą korzystać wszyscy. Zależy to od rodzaju wykonywanych prac. Praca zdalna jest sposobem organizacji pracy, który stanowi dodatkowy benefit dla pracownika. Ważne, aby istniała elastyczna możliwość dopasowywania zakresu stosowania tego rozwiązania w indywidualnych ustaleniach między pracownikiem i pracodawcą. Różnorodność stanowisk i zakresu zadań uniemożliwia wprowadzenie jednolitego podejścia do charakteru pracy zdalnej na poziomie całego zakładu pracy.

- **BHP**

W kwestii przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy rekomendujemy, aby kontrola wypadku przy pracy zdalnej była samodzielnie przeprowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), a pracownik miał obowiązek wykazać w postępowaniu przed ZUS, że



zdarzenie z jego udziałem, do którego doszło w trakcie wykonywania pracy zdalnej miało związek z pracą.

Uzasadnienie:

Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią szczególne wyzwanie, gdy mówimy o świadczeniu pracy na odległość, kiedy nie mamy zawsze jednego stałego miejsca jej wykonywania, a pracodawca nie ma pełnej kontroli nad warunkami panującymi w danym miejscu. Zastosowanie wszystkich przepisów dot. BHP wynikających z KP i rozporządzeń uniemożliwia prawidłowe przeprowadzenie postępowania wypadkowego i dokonanie kwalifikacji prawnej, czy zdarzenie jest, czy nie jest wypadkiem przy pracy. Dlatego też, proponujemy dwie zmiany w odniesieniu to tego rodzaju organizacji pracy. W zakresie wypadku przy pracy zdalnej rekomendujemy, aby pracownik, który doznał wypadku wykazał w odpowiednim postępowaniu, że zdarzenie miało związek z pracą. Wiąże się to z tym, że pracodawca nie ma możliwości sprawdzenia, czy wypadek miał miejsce w momencie pełnienia obowiązków zawodowych. Praca zdalna daje możliwość jednoczesnego wykonywania czynności domowych, rozgraniczenie tych dwóch sfer staje się bardzo trudne z punktu widzenia odpowiedzialności pracodawcy. Proponowane podejście ograniczy również ryzyko uznania, że pracodawca - próbując w pełni dokonać czynności z zakresu postępowania wypadkowego (np. oględzin, dokumentacji fotograficznej itd.) narusza mir domowy i wkracza w prywatną przestrzeń pracownika. Warta rozważenia jest również koncepcja, aby postępowanie wypadkowe było prowadzone bezpośrednio przez ZUS, który dokonywałby samodzielnej weryfikacji, czy zdarzenie spełnia przesłanki definicji wypadku przy pracy, zawarte w ustawie wypadkowej.

Ekwiwalent

Kwestie ewentualnych kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z pracą zdalną powinny być pozostawione ustaleniom u danego pracodawcy (regulamin pracy zdalnej) i uwzględniać specyfikę danych grup zawodowych oraz liczbę dni, które pracownik świadczy pracę w tej formie, a także zakres sprzętu i materiałów dostarczanych przez pracodawcę celem wykonywania pracy zdalnej przez pracownika. Dla części pracowników koszty energii elektrycznej będą niższe niż korzyści wynikające z ograniczenia kosztów dojazdu do zakładu pracy (finansowe i czasowe). Pomocne w tym zakresie mogłyby być regulacje już istniejące dotyczące ustalania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Uzasadnienie:



Wprowadzenie jednolitego ekwiwalentu w postaci ryczałtu na poziomie ustawowym nie uwzględniłoby specyfiki pracy zdalnej i jej nieregularnego charakteru. Dlatego też proponujemy, aby wysokość ekwiwalentu była określona w regulaminie pracy zdalnej przyjętym u danego pracodawcy.

Dodatkowe elementy

Nowe warunki pracy związane z wprowadzeniem pracy zdalnej wymagają przeglądu pozostałych regulacji. W szczególności chcielibyśmy zwrócić uwagę na potrzebę weryfikacji przepisów KP w zakresie przerywanego czasu pracy (art. 139 KP) – w przypadku pracy zdalnej przerywany czas pracy nabiera nowego znaczenia i w tym systemie prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za przestój nie wydaje się być regulacją adekwatną z uwagi na brak pozostawania w dyspozycji pracodawcy w okresie przerwy.

Jednocześnie zauważamy potrzebę rozpoczęcia dyskusji na temat pracy zdalnej w ujęciu transgranicznym, nie tylko w ramach jednolitego rynku Unii Europejskiej ale również poza jego granicami.



Rekomendacje przygotowały i poparły organizacje:

Monika Constant
Dyrektor Generalna
Francusko-Polska Izba Gospodarcza

Dorota Dąbrowska-Winterscheid
Dyrektor Zarządzająca
American Chamber of Commerce
(AmCham)

Marek Goliszewski
Prezes
Business Centre Club

Jolanta Jaworska
Wiceprezes
Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych
(ABSL)

Andrzej Malinowski
Prezydent
Pracodawcy RP

Ulrich Schwendimann
Dyrektor
Polsko-Szwajcarska Izba Gospodarcza

Liliana Strupp
Członek Zarządu
Polskie Forum HR

Maciej Witucki
Prezydent
Konfederacja Lewiatan