

# Awaryjna praca z domu

**ZATRUDNIENIE** W razie potrzeby załoga częściej będzie mogła **świadczyć obowiązki poza siedzibą firmy**. Takie rozwiązanie powinno się znaleźć w nowym kodeksie pracy

Łukasz Guza  
lukasz.guza@infor.pl

Przepisy regulujące telepracę, nad którymi pracuje obecnie komisja kodyfikacyjna przygotowująca projekt nowego kodeksu pracy, mają ułatwić stosowanie tej formy wykonywania obowiązków. Jak ustaliła DGP, jednym ze sposobów realizacji tego założenia będzie rozdzielenie telepracy i pracy domowej. Ta druga dotyczyłaby przypadków, gdy pracownik wykonuje obowiązki w formie telepracy, czyli poza siedzibą firmy, za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, ale wyłącznie we własnym domu. W szczególności chodzi o przypadki, gdy np. pracownik z różnych względów, np. nagłej konieczności dłuższej opieki nad dzieckiem, wolałby wykonywać swoje zadania z własnego mieszkania (oczywiście o ile jest to możliwe, tzn. może świadczyć swoją pracę za pośrednictwem komputera).

## Są pluse

- To dobra propozycja. Już teraz zdarza się, że firmy umożliwiają zatrudnionym pracę z domu w awaryjnych sytuacjach, ale przepisy utrudniają im podejmowanie takich decyzji - uważa Katarzyna Dobkowska, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

Podkreśla, że obecnie barierą są przede wszystkim przepisy bhp.

- W razie wypadku przy pracy to firma będzie ponosić odpowiedzialność, pomimo tego, że dojdzie do niego w domu pracownika, a więc w miejscu, do którego zatrudniający nie ma w praktyce dostępu i nie może zadbać o zapewnienie bezpieczeństwa - wyjaśnia.

Niektórzy zatrudniający obawiają się też, że umożliwienie nieregularnej pracy z domu oznacza obchodzenie przepi-

## Obecne zasady stosowania telepracy

### PROCEDURA WPROWADZANIA PRACY NA ODLEGŁOŚĆ:

- ➔ warunki stosowania telepracy przez firmę określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy w przedsiębiorstwie działa więcej niż jeden związek - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami,
- ➔ jeżeli w terminie 30 dni od przedstawienia przez zatrudniającego projektu porozumienia nie dojdzie do jego zawarcia, pracodawca określa warunki stosowania telepracy w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte ze związkami w toku negocjacji,
- ➔ jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, warunki stosowania telepracy określa pracodawca w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym w danej firmie.

### UZGODNIENIE, ŻE PRACA BĘDZIE WYKONYWANA NA ODLEGŁOŚĆ, MOŻE NASTĄPIĆ:

- ➔ przy zawieraniu umowy o pracę (wówczas w umowie dodatkowo określa się warunki świadczenia obowiązków),
- ➔ w trakcie zatrudnienia (wówczas zmiana warunków wykonywania pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy; pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy).

## UWAGA!

W ciągu trzech miesięcy od dnia rozpoczęcia wykonywania obowiązków w formie telepracy każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie świadczenia pracy w tej formie i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania obowiązków (czyli najczęściej - w siedzibie firmy)

**5,7 proc.**  
TYLE FIRM  
STOSUJE TELEPRACĘ

Zródło: CBOS na zlecenie Konfederacji Lewiatan (2013 r.)

**35 proc.**  
ŚREDNICH I DUŻYCH FIRM UWAŻA,  
ŻE NALEŻY PROMOWAĆ TELEPRACĘ

sów o telepracy, a więc także wszystkich wymogów, jakie trzeba spełnić, aby móc stosować taką formę wykonywania obowiązków (chodzi m.in. o konieczność porozumiewania się w tej kwestii ze związkami zawodowymi lub przedstawicielstwem pracowników). Jeśli

chcą uniknąć takiego zarzutu, muszą np. określać maksymalny wymiar godzin, jaki w danym okresie zatrudniony może przepracować w domu. Wymiar ten nie powinien być wyższy od połowy pełnego wymiaru, bo takie przekroczenie oznaczałoby ewidentnie, że pra-

ca jest regularnie świadczona poza firmą, a więc jest telepracą wprowadzoną bez zachowania ustawowych wymogów. Warto też podkreślić, że praca taka nie stanowi podróży służbowej, więc nie uprawnia do wypłaty diet.

Z powodu wszystkich tych zastrzeżeń nietrudno domyśleć się, że firmy nie zawsze chcą godzić się na to, aby dany pracownik mógł czasem wykonywać obowiązki z domu. Rozdzielenie telepracy i telepracy oznaczałoby, że tego typu wątpliwości straciłyby znaczenie - firma nie musiałaby się obawiać zarzutów, że omija ostrzeżenia dotyczące telepracy. Jak ustalił DGP, komisja kodyfikacyjna chce także ograniczyć odpowiedzialność pracodawcy z zakresu bhp w przypadku pracy świadczonej z domu. Zniknęłyby więc dwie najistotniejsze bariery utrudniające zdalne wykonywanie obowiązków.

- Byłoby to dobre rozwiązanie zapewniające elastyczność zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi - uważa Katarzyna Dobkowska.

## Ważne szczegóły

Eksperti zwracają jednak także uwagę na pewne zagrożenia związane z wydzieleniem nowej formy elastycznej pracy.

- Należałoby rozważyć określenie przypadków, w których praca domowa mogłaby mieć zastosowanie. W przeciwnym razie może ona ograniczyć korzystanie z niektórych uprawnień pracowniczych - wskazuje dr Magdalena Zwolińska, adwokat z kancelarii DLA Piper Wiater.

Chodzi przede wszystkim o absencje związane ze stanem zdrowia. Dla przykładu - w razie choroby dziecka pracujący rodzic nie musiałby korzystać ze zwolnienia lekarskiego - mógłby pracować z domu, łącząc obowiązki służbowe z opieką. Teoretycznie to dobre rozwiązanie, ale w prak-

tyce może ono pogorszyć sytuację zatrudnionych.

- Trzeba liczyć się z tym, że niektórzy pracodawcy mogą w takich przypadkach nieformalnie wymuszać stosowanie pracy domowej, co doprowadzi do tego, że w firmie w ogóle nie będzie zwolnień lekarskich na dzieci. A przecież opiekę nad chorym nie zawsze da się połączyć z wykonywaniem pracy - wskazuje dr Zwolińska.

Tego typu wątpliwości można jeszcze zneutralizować - komisja kodyfikacyjna wciąż pracuje nad ostateczną wersją projektu kodeksu pracy i może zwrócić uwagę na omawiany problem. Jednocześnie specjaliści podkreślają, że zmiany w zakresie telepracy i jej upowszechnienie są konieczne.

- Firmy chciałyby korzystać z takiej formy wykonywania pracy choćby ze względu na ograniczenie wydatków dotyczących najmu powierzchni biurowej. A dla pracowników to korzystne rozwiązanie, bo zapewnia większą swobodę w organizacji pracy - tłumaczy dr Maciej Chakowski, partner w firmie doradczej C&C Chakowski & Cizek, ekspert prawa pracy.

Jego zdaniem przepisy powinny też ułatwiać komunikowanie się pracodawcy i pracownika na odległość, za pośrednictwem środków elektronicznych (na szerszą skalę zakładał to projekt Ministerstwa Rozwoju dotyczący elektronicznej dokumentacji pracowniczej, ale w ostatniej wersji zmian ograniczono takie regulacje).

- W XXI wieku nie możemy udawać, że wszystkie formalności w zakresie stosunków pracy można realizować jedynie w formie papierowej. Unowocześnienie sposobów komunikowania się z pracownikiem na pewno byłoby pozytywnym impulsem dla całego rynku pracy. Nie unikniemy takich zmian - dodaje dr Maciej Chakowski. © P