

ZATRUDNIANIE

Praca zdalna to nie samowolka

Home office to forma zatrudnienia nieuregulowana w przepisach prawa. To utrudnia, ale nie uniemożliwia jej stosowania. Należy jednak ustalić zasady wykonywania pracy w ten sposób.

EDYTA JAGIEŁŁO
ZUZANNA LEWANDOWSKA

Coraz więcej Polaków chce pracować zdalnie, a możliwość wykonywania czynności zawodowych poza biurem staje się pożądanym beneficjum. Z badania State of Remote Work 2019 przeprowadzonego przez Owl Labs wynika, że praca jest źródłem work-life balance, mniejszy stres oraz unikanie dojazdów do biura. Przekłada się to na wzrost produktywności pracowników zdalnych.

Wydaje się, że praca zdalna to same plusek nie tylko dla pracownika, ale także dla pracodawcy. W większości firm jest ona jednak nadal przywilejem, a nie zasadą.

Sceptyczne nastawienie

Mimo coraz większej popularności pracy zdalnej, podejście pracodawców wciąż jest sceptyczne. Wskazuje się, że zaledwie co trzeci Polak może korzystać z takiej możliwości. Wynika to z różnych czynników, takich jak branża, brak odpowiedniej komunikacji między pracodawcą a pracownikami, przyzwyczajenie, utarte zasady organizacji pracy oraz niechęć do wprowadzania zmian.

Pracodawcy nadal obawiają się, że zapewnienie pracownikom możliwości pracy zdalnej spowoduje, że przestaną mieć kontrolę nad wykonywaniem przez nich pracy, ich wydajnością lub motywacją. Uważają, że osoba, która rzadziej przebywa w biurze ze współpracownikami, może mniej identyfikować się ze swoim miejscem pracy, a w konsekwencji łatwiej będzie jej podjąć decyzję o zmianie pracodawcy.

Raport Owl Labs wskazuje jednak, że w przypadku pracowników mających możliwość pracy zdalnej prawdopodobieństwo, że nie będą chcieli zmieniać pracy przez najbliższe 5 lat, jest większe o około 13 proc. w porównaniu do pracowników stacjonarnych.

Do najważniejszych powodów, dla których pracownicy wybierają pracę zdalną, zalicza się m.in. wzrost produktywności i lepsze skupienie na pracy.

Jaka jest zatem przyczyna trudnego dostępu do pracy zdalnej w Polsce?

Wyzwanie dla pracodawców

Pierwszym istotnym problemem związanym z pracą zdalną jest brak uregulowania tej formy zatrudnienia w kodeksie pracy. W praktyce wyróżnia się home office, czyli pracę z domu, oraz pracę zdalną, która może być wykonywana z jakiegokolwiek miejsca poza biurem (np. z ka-

wiarni). Żadna z form pracy zdalnej nie jest jednak uregulowana w przepisach prawa. W konsekwencji pracodawcy nie wiedzą, jak ustalić z pracownikami kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, a co za tym idzie – również z odpowiedzialnością pracodawcy za wypadek przy pracy. Problematyczne są także takie kwestie jak:

- kontrola przez pracodawcę świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych,
- zapewnienie pracownikowi zdalnemu sprzętu niezbędnego do świadczenia pracy oraz ponoszenie kosztów związanych z utrzymaniem i konserwacją tego sprzętu,
- bezpieczeństwo i poufność danych,
- ryzyko nierównego traktowania związanego z umożliwieniem tylko niektórym pracownikom zdalnego świadczenia pracy.

To nie telepraca

Telepraca to regularne wykonywanie pracy poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (art. 67¹ k.p.). Świadczona jest poza siedzibą pracodawcy, cyklicznie i w sposób z góry ustalony, np. w co drugi poniedziałek każdego miesiąca.

W przypadku pracy zdalnej często brak jest tej regularności. Świadczy ją jedynie okazjonalnie, a pracownik i pracodawca na bieżąco ustalają, kiedy zaistnieje potrzeba wykonywania pracy poza biurem. W przypadku home office najczęściej dotyczy to okoliczności osobistych pracownika, takich jak wizyta hydraulika, nadzór nad pracami remontowymi w domu lub chore dziecko, nad którym trzeba sprawować opiekę.

Telepracownik jest obowiązany raportować pracodawcy wyniki swojej pracy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, podczas gdy pracownik zdalny nie ma takiego obowiązku. Może on rozliczyć się z wykonanych czynności następnego dnia, gdy będzie obecny w biurze.

Wprowadzenie telepracy wymaga podjęcia określonych działań wskazanych wprost w k.p. Przy pracy zdalnej fakt jej nieuregulowania w przepisach prawa nie oznacza, że pracodawca nie powinien powziąć pewnych kroków, aby określić jej ramy.

Kwestie BHP

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W przypadku telepracy ustawodawca ograniczył zakres tych obowiązków z uwagi na rzeczywistą niemożliwość ich spełnienia. W stosunku do telepracownika pracodawca nie ma obowiązku m.in. dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy czy zapewnić odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych.

Z kolei w przypadku pracowników zdalnych, ze względu na to, że k.p. nie przewiduje takiej

formy świadczenia pracy, nie istnieją wyraźne wyłączenia w zakresie zapewnienia przez pracodawcę bezpieczeństwa i higieny pracy. Oznacza to, że

PISALIŚMY O TYM:

Do uznania pracy świadczonej spoza firmy za telepracę konieczna jest jej regularność

„Kiedy praca zdalna może być uznana za telepracę”, 8 grudnia 2018 r.

archiwum.rp.pl

może on ponosić odpowiedzialność za zapewnienie pracownikowi pomieszczenia do pracy, które odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy.

W związku z realnym ryzykiem odpowiedzialności pracodawcy z tytułu niezapewnienia pracownikowi zdalnemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, pracodawca powinien uregulować w regulaminie wewnątrzzakładowym m.in. kwestie dotyczące wymogów BHP, jakie powinny być spełnione w miejscu wykonywania pracy zdalnej, oraz sposobu weryfikacji spełnienia tych warunków przez pracodawcę.

Wypadek przy pracy

Kodeks pracy i przepisy wykonawcze (rozporządzenia) szczegółowo regulują obowiązki pracodawcy związane z wypadkiem przy pracy. Jest on obowiązany w szczególności podjąć niezbędne działania eliminujące i ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym i ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku, jak również zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości (art. 234 § 1 k.p.).

Wykonywanie pracy w formie zdalnej, a więc poza zakładem pracy, nie wyklucza wystąpienia wypadku przy pracy. Wręcz przeciwnie – ryzyko takiego wypadku jest równie wysokie, jak w przypadku pracy w biurze. W razie zaistnienia takiego wypadku przy pracy zdalnej pracodawca jest natomiast obowiązany do wyjaśnienia jego przyczyn i okoliczności.

To, co może sprawić kłopot pracodawcy, to specyficzne warunki świadczenia pracy. W przypadku pracy zdalnej często brak jest świadków zdarzenia, a pracodawca nie ma rzeczywistej i pełnej kontroli nad bezpiecznymi i higienicznymi warunkami pracy.

Z uwagi na ograniczone możliwości dowodowe, w przypadku pracy zdalnej pracodawca nie będzie mógł w pełni ustalić rzeczywistego przebiegu zdarzenia, a większość ustaleń będzie musiała się opierać na zeznaniach pracownika lub ewentualnie członków jego rodziny przebywających w domu w chwili wypadku. Aby jednak zapewnić sobie jak najszersze możliwości dowodowe, pracodawca powinien odebrać od pracownika – już na etapie uzgadniania możliwości pracy zdalnej – zgodę na ewentualne

ZDANIEM AUTORKI

Edyta Jagiełło

radca prawny,
starszy prawnik w kancelarii
Raczkowski



MATIPRAS

Uwaga na czas pracy

Pracodawca powinien ustalić konkretne zasady związane ze świadczeniem przez pracownika pracy w formie zdalnej, jak również kontrolowaniem wykonywania przez niego pracy. Dotyczy to w szczególności osiąganych przez niego wyników pracy oraz godzin pracy. Pracownik zdalny może bowiem wystąpić przeciwko pracodawcy z roszczeniami o wypłatę wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych na takich samych zasadach jak osoba, która wykonuje czynności w biurze. Z tego względu niezbędne może okazać się wprowadzenie na komputerze, z którego korzysta pracownik, narzędzi informatycznych, które umożliwią monitorowanie pracy i czasu pracy w danym dniu. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy, ponieważ od 1 stycznia 2019 r. pracodawca ma obowiązek wskazywać w ewidencji czasu pracy m.in. godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Niezbędne jest zatem uregulowanie sposobu, w jaki pracownik ma te godziny potwierdzić.

ZDANIEM AUTORKI

Zuzanna Lewandowska

prawnik
w kancelarii Raczkowski



MATIPRAS

Ryzyko nierównego traktowania

Umożliwiając tylko niektórym pracownikom pracę w formie zdalnej pracodawca może dopuścić się nierównego traktowania w zatrudnieniu. Dotyczy to w szczególności sytuacji, w których zaniecha określenia w regulacjach wewnątrzzakładowych zasad wykonywania pracy zdalnej. Należy pamiętać, że umożliwienie świadczenia pracy w formie zdalnej jedynie niektórym pracownikom powinno znaleźć obiektywne kryteria odmowy innym osobom świadczenia pracy w tej formie. W przeciwnym razie istnieje ryzyko wystąpienia przez pracowników, których pozbawiono prawa do pracy w formie zdalnej, z roszczeniami odszkodowawczymi z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu.

zbadanie miejsca wypadku i zebranie dowodów, zwłaszcza w przypadku home office, gdzie ocena miejsca wypadku oznacza de facto wizytę w domu pracownika.

Sprzęt i koszty jego utrzymania

W przypadku telepracy ustawodawca wyraźnie wskazał, że pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, który spełnia wymogi BHP. Musi również ubezpieczyć ten sprzęt, pokryć koszty związane z jego instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją oraz zapewnić pracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie jego obsługi (art. 67¹ § 1 k.p.).

Pracodawca i pracownik mogą uregulować powyższe kwestie w odrębnej umowie (o świadczenie pracy w formie telepracy) i uznać np., że konkretne sprzęty, takie jak komputer lub telefon służbowy, zostaną przekazane pracownikowi przez pracodawcę, a pracownik zapewni sobie we własnym zakresie biurko i krzesło oraz pozostałe artykuły biurowe.

W przypadku pracy zdalnej na pracodawcy nie ciąży co prawda

szczególne obowiązki, które stosuje się do telepracownika. Nie można się jednak zgodzić, że nie ciąży na nim żadne obowiązki związane z zapewnieniem sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy. Pracodawca ponosi w stosunku do pracownika zdalnego odpowiedzialność za realizację ogólnych obowiązków wynikających z k.p., podobnie jak w stosunku do pracowników stacjonarnych, co jest konsekwencją braku ustawowego uregulowania pracy zdalnej.

Pracodawca ma obowiązek m.in. organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt 2 k.p.). Jednym z elementów tego obowiązku racjonalnego organizowania pracy jest obowiązek zabezpieczenia pracownikowi odpowiednich warunków dla wykonywania powierzonych mu obowiązków, a nawet udzielenie mu pomocy poprzez nadzór i kontrolę nad przebiegiem pracy (tak: **Sąd Najwyższy we wciąż aktualnym wyroku z 17 grudnia 1970 r., I PR 39/70**).

Pracodawca musi więc nie tylko zorganizować pracownikowi miejsce pracy, ale również

wyposażyć go w niezbędny sprzęt i materiały. Jeżeli więc pracodawca przewiduje możliwość pracy zdalnej w przypadku zaistnienia określonych okoliczności, musi zapewnić pracownikowi sprzęt (np. komputer przenośny, telefon), aby mógł on tę pracę w taki sposób wykonywać.

Z uwagi na charakter wykonywania pracy zdalnej, tj. poza zakładem pracy, najczęściej w domu pracownika, strony stosunku pracy mogą ustalić, że pracownik będzie pracował na własnym sprzęcie (komputer i telefon), a pracodawca zwróci mu z tego tytułu poniesione koszty. Najczęściej ma miejsce sytuacja, gdy pracodawca zapewnia pracownikowi podstawowy sprzęt niezbędny do świadczenia pracy, tj. komputer i telefon służbowy (z których de facto pracownik korzysta pracując w biurze), a pracownik zapewnia pozostałe artykuły biurowe (w tym biurko i krzesło) we własnym zakresie.

Ustalone zasady

Z powyższych względów rekomenduje się, aby pracodawca ustalił w regulaminie wewnątrzzakładowym zasady świadczenia pracy w formie zdalnej, w szczególności gdy chodzi o korzystanie ze służbowego sprzętu, ekwiwalentu za korzystanie ze sprzętu prywatnego do celów służbowych oraz zasady partycypacji w kosztach utrzymania sprzętu prywatnego pracownika.

W niektórych przypadkach istotne może okazać się uregulowanie zasady partycypacji pracodawcy w kosztach ponoszonych przez pracownika, jak np. koszty łącza internetowego i elektryczności. Niemniej, jeżeli pracownik wykorzystuje łącze internetowe i ponosi koszty elektryczności dla celów prywatnych, a tylko okazjonalnie korzysta z nich w celach służbowych, gdy świadczy pracę zdalnie, nie powinno to powodować zwiększenia poniesionych przez niego kosztów. Tym samym partycypacja pracodawcy w tych kosztach powinna zostać uznana jako bezzasadna.

Bezpieczeństwo danych

Ryzykiem, o którym należy pamiętać w przypadku stosowania pracy zdalnej, jest kwestia bezpieczeństwa danych, na których pracuje pracownik zdalny, w szczególności gdy może on wykonywać pracę nie tylko w domu, ale gdziekolwiek indziej. Dotyczy to zarówno danych w formie elektronicznej, jak i papierowej. Nie można wykluczyć sytuacji, gdy pracownik nieroztropnie zostawi dokumenty na stoliku w kawiarni lub ustawi monitor w taki sposób, że będzie on widoczny dla wszystkich gości.

Dlatego bardzo ważne jest uregulowanie, czy, kiedy i w jakiej postaci pracownik może podczas pracy zdalnej korzystać z dokumentów w postaci papierowej, jak ma je przechowywać itp., a także jak powinien zabezpieczać dane w postaci elektronicznej przed nieuprawnionym dostępem osób trzecich, w tym, z jakich sieci może korzystać i do jakich danych na firmowym serwerze może mieć dostęp pracując zdalnie. /©