



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 Warszawa
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (22) 875-94-88
Tel. Fax. (22) 875-95-14
e-mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa

90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Polemika do stanowiska Konfederacji Lewiatan do roboczego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy w sprawie zatrudniania pracowników w formie pracy zdalnej

Stanowisko zaprezentowane przez Konfederację Lewiatan skłania do przemyśleń o charakterze ogólnym.

Modelowo praca w oparciu o stosunek pracy odbywa się nie tyle w miejscu wskazanym przez pracodawcę i według jego poleceń (art. 22 § 1 k.p.) co w miejscu które znajduje się pod kontrolą pracodawcy i zapewnia zarazem kontrolę pracodawcy nad warunkami pracy i działaniami pracownika. Konsekwencją tego ostatniego jest odpowiedzialność pracodawcy za zapewnienie pracownikom właściwych warunków pracy (art. 94 pkt 4 k.p.). Praca zdalna przetłumacza te dwie typowe cechy stosunku pracy – osoba pracownika, proces pracy i warunki w jakich jest wykonywana znajdują się całkowicie lub częściowo poza kontrolą pracodawcy.

Wydaje się, że trwający pół roku masowy eksperyment z pracą zdalną przekonał pracodawców, że niekoniecznie niezbędny jest stały nadzór nad osobą pracownika i procesem pracy; często wystarczające okazuje się rozliczanie pracownika z osiągniętych rezultatów. Ponieważ to pracodawca odpowiada za organizację pracy, także zdalnej, i ma otrzymywać jej rezultaty, dopuszczalne wydaje się pozostawienie mu egzekwowania od pracowników wydajnej pracy.

Mniej oczywiste jest czy można tak swobodnie podejść do kontroli i odpowiedzialności pracodawcy za warunki pracy. Analiza stanowiska Lewiatan prowadzi do trafnego wniosku, że właśnie od tego najtrudniejszego aspektu należy zacząć przygotowanie regulacji. Inne kwestie mają bowiem często charakter w istocie techniczny.

Brak jest doniesień medialnych o problemach związanych z BHP w pracy zdalnej, np. o wypadkach w takiej pracy. Pytanie czy partnerzy społeczni dysponują jakimikolwiek danymi w tej kwestii.

Istotą pracy zdalnej jest to, że wykonywana jest przez pracownika który przebywa poza przestrzenią kontrolowaną przez pracodawcę. Być może należy się z tym pogodzić, i w taki sposób właśnie to uregulować – stwierdzić, że za elementy będące poza kontrolą pracodawcy odpowiada pracownik, i on ponosi w tej sferze ryzyko. Pracodawca odpowiada tylko za to, za co może odpowiadać, czyli np. za zapewniony sprzęt.

Zarówno Lewiatan, jak i związki zawodowe opowiadają się za szeroką swobodą pracownika wyboru lokalizacji, z której będzie świadczył pracę. W istocie pracodawca często nie ma interesu w regulowaniu tej problematyki. W praktyce praca najczęściej świadczona jest z domu pracownika, ale może być świadczona również z innych miejsc gdzie pracownik przebywa. Istotnie nie ma powodu by nie była świadczona z domu rodzinnego w innej miejscowości, hotelu, nieruchomości letniskowej, czy nawet z kawiarni albo sanatorium. Pracę taką da się nawet wykonywać w takcie podróży pociągiem, samolotem



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 Warszawa
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (22) 875-94-88
Tel. Fax. (22) 875-95-14
e-mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa

90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

czy samochodem (oczywiście nie gdy pracujący jest kierującym). Autorowi niniejszego stanowiska znany jest przypadek osoby, która pracowała w trakcie pobytu w szpitalu (osobą kwestią jest legalność tego rozwiązania), oraz osób które (z uwagi na obecność w domu dzieci) korzystały z przestrzeni udostępnionej przez zaprzyjaźnione osoby. Wydaje się, że jeżeli przyjęte przez pracownika rozwiązanie nie szkodzi efektywności pracy, powinno być akceptowane, a może się przecież zdarzyć że wymyślone przez pracownika rozwiązanie właśnie służy tej wydajności, i tym samym jest zgodne z interesem pracodawcy (np. praca z nieruchomości o charakterze letniskowym ułatwiająca równoczesne zajmowanie się dziećmi). Bogactwo sytuacji jest ogromne, i nawet nie ma sensu próbować tego uregulować.

Na pewno wypadałoby doregulować kwestię pracy wykonywanej z innej jurysdykcji (tj. poza granicami Polski), bowiem tu włączać się mogą specyficzne regulacje dotyczące prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych. Warto zauważyć, że generalny przepis wyłączający dopuszczalność takiego rozwiązania nie załatwi problemu, bowiem nawet mimo zakazu takie przypadki mogą się zdarzać.

Praca zdalna najczęściej wykonywana jest z miejsc przeznaczonych do zwyczajnego pobytu ludzi. Z tego względu ryzyko związane z jej wykonywaniem nie jest większe niż ryzyko życia codziennego. Wydaje się, że pracownikom można zaufać, że nie będą podejmowali działań o charakterze ryzykownym. W przypadku ich podjęcia (np. pracy w wannie pełnej wody z laptopem podłączonym do sieci) pracownik sam powinien ponosić ryzyko. Podobnie jak np. Netflix nie ponosi odpowiedzialności za to, że ktoś ogląda jego produkcje w ryzykowny sposób (np. w wannie pełnej wody z laptopem podłączonym do sieci).

Pracodawca powinien odpowiadać jedynie za normalne skutki zleconej pracy. Lewiatan zauważa, że praca zdalna najczęściej polega na pracy przy komputerze. Spostrzeżenie to nie tyle jest trafne, co wręcz zbyt zachowawcze. Na czym bowiem innym miałyby polegać praca zdalna? Wytwarzanie przedmiotów w domu jest w istocie pracą nakładczą, która jest uregulowana. Pozostawanie w stanie gotowości w oczekiwaniu na zadanie do wykonania to w istocie pełnienie dyżuru, które jest obecnie praktykowane w oparciu o inne przepisy.

Pracę zdalną w praktyce wykonują pracownicy biurowi i urzędnicy. Inne grupy jak i ją skutecznie zlecono to przedstawiciele handlowi, nauczyciele i lekarze – w tych trzech przypadkach praca łączyła w różnej proporcji pracę biurową i inną (odpowiednio – podróże służbowe, pracę dydaktyczną z dziećmi, kontakt z pacjentem), ale po przejściu w tryb zdalny przetransformowała się całkowicie w pracę biurową – przedstawiciele handlowi kontaktują się z klientami zdalnie (mailem, przez telefon, czy videokonferencję), nauczyciele nauczają zdalnie, lekarze udzielają teleporad z wykorzystaniem telefonu i komputera.

Definicja pracy zdalnej powinna pójść w kierunku skupienia się na tym, że jest to praca w przypadku której miejsce jej świadczenia nie ma znaczenia, a której rezultaty są przekazywane adresatom



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 Warszawa
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (22) 875-94-88
Tel. Fax. (22) 875-95-14
e-mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa

90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

(niekoniecznie pracodawcy – przedstawiciele handlowi, lekarze i nauczyciele mają *de facto* innego adresata swoich czynności) z wykorzystaniem środków łączności. Odpowiedzialność pracodawcy prawdopodobnie mogłaby ograniczać się do szkolenia pracownika w zakresie tego jak ta praca powinna wyglądać by nie była szkodliwa (niezbędne przerwy, postawa w trakcie pracy) oraz do ewentualnego zakupu sprzętu (meble, okulary).

W istocie trudno wskazać jaki inny rodzaj pracy miałby być wykonywany w trybie pracy zdalnej. Jeżeli zdarzyły się przypadki wykonywania pracy zdalnej niemającej charakteru jak wyżej, to najlepiej byłby żeby partnerzy społeczny zgłosili konkretne przykłady do przemyślenia.

Być może rozwiązaniem byłoby szczegółowe uregulowanie tego najbardziej typowego rodzaju pracy zdalnej jakim jest praca biurowa, np. z wykorzystaniem rozwiązań dot. BHP pracy przy komputerze (zob. komentarz Lewiatan nr 14). Po opracowaniu takich przepisów łatwiej byłoby się zastanowić w jaki sposób te przepisy uogólnić na inne rodzaje pracy. Jednocześnie takie rozwiązanie pozwoliłoby od razu na wyłączenie stosowania tych przepisów w odniesieniu do takich rodzajów pracy, które z założenia świadczone są poza siedzibą pracodawcy oraz od podróży służbowych (na problem ten Lewiatan trafnie zwraca uwagę w uwagach do art. 67[18] k.p.). W tych ostatnich przypadkach istotne jest to, że z zasady dochodzi do osobistego kontaktu pracownika z innymi osobami.

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Jerzy Wiertelak