



ZWIĄZEK BANKÓW POLSKICH



Business Centre
Club



Związek
Rzemiosła
Polskiego

Warszawa, 15 lutego 2021 r.

Apel Rady Przedsiębiorczości o uregulowanie pracy zdalnej w sposób elastyczny

Rada Przedsiębiorczości podkreśla konieczność stworzenia regulacji pracy zdalnej przyjaznej dla obu stron stosunku pracy, dającej możliwość elastycznego i efektywnego stosowania tej formy organizacji pracy.

Pandemia zmieniła naszą rzeczywistość niemalże w każdej dziedzinie życia. Jedną z bardziej fundamentalnych zmian jest powszechna digitalizacja procesów i szersze zastosowanie w ciągu ostatnich miesięcy pracy w formie zdalnej. Polski rynek pracy musi dostosować się do nowej rzeczywistości, jednocześnie starając się sprostać wyzwaniom tzw. *digitaleconomy*.

Świat pracy podzielił się na dwie grupy, tę gdzie tradycyjny model pracy nadal będzie zasadniczym modelem wykonywania pracy i tę, w której otworzyła się możliwość wykonywania pracy w formie pracy zdalnej. Dlatego też uwzględniając przyszłość i potrzeby rynku pracy musimy brać też pod uwagę, że pojawią się pracownicy, którzy po doświadczeniu pracy zdalnej, w przyszłości nie będą zainteresowani podjęciem pracy w modelu tradycyjnym lub jedynie częściowo będą chcieli korzystać z dobrodziejstwa, jakim jest praca zdalna. Wprowadzenie odpowiednio wyważonej regulacji prawnej może wpłynąć na uatrakcyjnienie formy zatrudnienia jaką jest umowa o pracę poprzez zapewnienie pracownikom większej elastyczności, a także wyrównywanie szans na rynku pracy, poprzez aktywizację osób dotychczas ograniczonych w możliwości podjęcia pracy zarobkowej (np. osób niepełnosprawnych dla których praca w siedzibie pracodawcy była problematyczna, młodych matek, osób, które nie podejmują pracy ze względu na tzw. wykluczenie transportowe).

Forma zdalna pracy okazała się nie tylko kluczowa dla zwalczania pandemii, ale w wielu przypadkach pozwoliła, z korzyścią dla obu stron stosunku pracy, otworzyć się na nowe rozwiązania. Praktyka pokazuje, że strony stosunku pracy dostosowywały proporcje stosowania pracy zdalnej i sposób jej wykonywania w zależności od rodzaju obowiązków pracowniczych i kultury danej organizacji. W efekcie, rynek wypracował kilka modeli pracy w formie zdalnej, od pracy zdalnej stosowanej incydentalnie (często na wniosek pracowników), poprzez formy mieszane (model hybrydowy), aż po przypadki, gdzie pracownik wykonuje swoje obowiązki wyłącznie na odległość. Obecnie wyraźnie zarysowującym się trendem jest przyjęcie modelu hybrydowego i wydaje się, że taki właśnie model będzie w przyszłości przeważający.

Projekt nowelizacji kodeksu pracy dotyczący uregulowania pracy zdalnej, oparty na rozwiązaniach z roku 2007r. o telepracy, zdaje się tylko częściowo adresować wyzwania, które pojawiły się w związku z upowszechnieniem tej formy wykonywania pracy. Rynek potrzebuje świeżego podejścia do relacji prawno-pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem zmian społecznych i technologicznych mających miejsce w ostatnich latach, które podczas pandemii stały się jaskrawo widoczne. Nowe rozwiązania powinny być dostosowane do wypracowanej i dobrze funkcjonującej praktyki ostatnich miesięcy, a nie jedynie modyfikować instytucje telepracy, która w praktyce miała marginalne zastosowanie.

Co warto podkreślić, po niemalże rocznym stosowaniu elastycznych rozwiązań większość pracowników wykonujących pracę w sposób zdalny pozytywnie ocenia taką formę zatrudnienia. Wśród najczęściej wymienianych korzyści można wymienić: znaczną oszczędność czasu i kosztów przeznaczanych dotychczas na dojazd do i z miejsca pracy, znacznie większą łatwość łączenia pracy z obowiązkami domowymi, co przekłada się wprost na zmniejszenie obciążenia psychicznego i poziomu stresu.

W toku prac nad regulacjami pojawiają się głosy, jakoby praca zdalna powodowała alienację pracownika i ograniczenie pewnych benefitów. Opinia taka nie znajduje potwierdzenia w praktyce. Wręcz przeciwnie, z badań przedstawionych przez Mercer Polska wynika jednoznacznie, że w przypadku szerokiego stosowania pracy zdalnej, świadczenia dodatkowe nie ulegają redukcji. Co więcej, doświadczenie pandemii spowodowało, że świadczenia o charakterze „socjalnym”, takie jak opieka zdrowotna, czy ubezpieczeniowa, zyskały na atrakcyjności i były częściej wprowadzane lub rozszerzane. Pracodawcy zintensyfikowali także działania o charakterze edukacyjnym, promujące zdrowy tryb życia, czy przestrzeganie zasad BHP wśród załogi. Nie można przy tym pomijać faktu, że praca wykonywana wyłącznie w formie zdalnej występuje relatywnie rzadko. O wiele częściej stosowane są formy mieszane, gdzie pracownik ma możliwość lub wręcz obowiązek wykonywania pracy z biura w określonym wymiarze czasu, tym samym zachowując swoją przestrzeń biurową i dostęp do korzyści płynących z wykonywania pracy w siedzibie firmy.

Nie bez znaczenia jest także aspekt konkurencyjności polskiego rynku pracy. Poziom cyfryzacji procesów przyspiesza. Coraz więcej czynności wykonywanych jest obecnie za pośrednictwem elektronicznych form komunikowania się na odległość, niejednokrotnie przy całkowitej rezygnacji z tradycyjnych form komunikacji i zapisu. Potrzebujemy więc rozwiązań przyjaznych zastosowaniu nowych technologii w procesie pracy, co może zachęcać zagraniczne podmioty do inwestowania i tworzenia nowych miejsc pracy w naszym kraju. Powyższy argument jest tym istotniejszy, że grozi nam dotkliwy kryzys gospodarczy będący skutkiem pandemii.

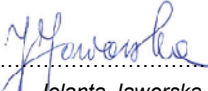
Biorąc pod uwagę zaawansowany dialog w ramach Rady Dialogu Społecznego dotyczący wprowadzenia do kodeksu pracy przepisów regulujących pracę w formie zdalnej, Rada Przedsiębiorczości pragnie przedstawić następujące, kluczowe postulaty odnoszące się do przyszłego kształtu regulacji:

- 1) rekomendujemy, aby zrezygnować z nakładania na strony stosunku pracy obowiązku określania konkretnego miejsca wykonywania pracy w przypadku pracy zdalnej. Jak pokazuje praktyka, duża część pracowników pracujących zdalnie, wykonuje swoje obowiązki z różnych miejsc, na zasadzie: „*mój dom jest tam, gdzie mój laptop*”. Nie znajdujemy argumentów przemawiających za koniecznością ustawowego ograniczania możliwości wykonywania pracy zdalnej do jednego deklarowanego adresu. Co więcej, elastyczność w tym zakresie jest oczekiwana przede wszystkim przez stronę pracowniczą, a nieuwzględnienie tego oczekiwania pomija wypracowaną w ostatnich miesiącach praktykę jaką stosowały strony stosunku pracy;
- 2) dostrzegamy konieczność uwzględnienia kwestii wyposażenia pracowników w niezbędny sprzęt i materiały do wykonywania pracy, a także zwrotu kosztów związanych z eksploatacją urządzeń niezbędnych do wykonywania pracy w formie zdalnej. Postulujemy

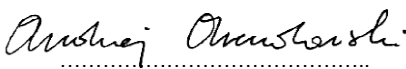
jednak, aby szczegółowe rozwiązania w tym zakresie były pozostawione do rozstrzygnięć na poziomie zakładowym. Wynika to z różnorodności form organizacji pracy zdalnej w poszczególnych branżach, różnic w jej stosowaniu w dużych i małych firmach, pracy wykonywanej całkowicie, częściowo bądź sporadycznie zdalnie. Musimy mieć również na uwadze, iż forma pracy zdalnej wiąże się z również z korzyściami i oszczędnościami po stronie pracowników, czego potwierdzeniem była popularność tzw. „home office” w okresie przedcovidowym.

- 3) postulujemy, aby dokumentacja pracownicza związana z zatrudnianiem pracowników w formie zdalnej mogła być prowadzona wyłącznie w postaci elektronicznej, a oświadczenia i wnioski składane w formie dokumentowej. Utrzymywanie formy pisemnej w tym wypadku jest problematyczne dla obu stron stosunku pracy, gdyż pociąga za sobą szereg komplikacji, w szczególności po stronie pracowniczej (pracodawca posiada bowiem z reguły zaplecze organizacyjne i administracyjne znacznie ułatwiające prowadzenie korespondencji w formie tradycyjnej).
- 4) w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy dalsze prace muszą uwzględniać dążenie do zmniejszenia obciążeń pracodawców, precyzyjnego określenia zakresu ich odpowiedzialności. W szczególności małe i średnie firmy oczekują rozwiązania, które określi jakie minimalne wymogi powinny być spełnione przy pracy zdalnej.

Apelujemy o wprowadzenie regulacji dotyczących pracy zdalnej w sposób uwzględniający dorobek dotychczasowej praktyki rynku, z uwzględnieniem uzasadnionych interesów strony pracowniczej i pracodawców. Jak pokazuje praktyka, praca zdalna przyjmuje różne formy i stosowana jest przez strony w różnym zakresie. Regulacje kodeksowe powinny być na tyle elastyczne, aby nie zamykać drogi do stosowania pracy zdalnej zarówno podmiotom, których organizacja i fundusze pozwalają na wdrożenie rozwiązań skomplikowanych organizacyjnie i kosztownych, jak i podmiotom, które będą stosować pracę zdalną raczej okazjonalnie.


.....
Jolanta Jaworska
Związek Liderów Sektora Usług
Biznesowych



.....
Marek Kowalski
Federacja Przedsiębiorców Polskich


.....
Andrzej Arendarski
Krajowa Izba Gospodarcza


.....
Maciej Witucki
Konfederacja Lewiatan


.....
Andrzej Malinowski
Pracodawcy RP


.....
Wojciech Kostrzewa
Polska Rada Biznesu


.....
Krzysztof Rjetrąszkiewicz
Związek Banków Polskich


.....
Marek Gołiszewski
Związek Pracodawców
Business Centre Club


.....
Jan Gogolewski
Związek Rzemiosła Polskiego