

Dr Anna Piszczek

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-9967-6796

e-mail: apiszczek@wpia.uni.lodz.pl

„Praca zdalna jako instytucja prawa ochrony pracy” — sprawozdanie z konferencji

"Remote work as an institution of labour protection law" — conference report

Streszczenie

21 stycznia 2021 r. odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa „Praca zdalna jako instytucja prawa ochrony pracy”, zorganizowana przez Katedrę Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego oraz Polską Sieć Naukową Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego COOPERANTE za pośrednictwem platformy MS Teams. Konferencja cieszyła się dużym zainteresowaniem zarówno ze strony środowiska akademickiego, jak i praktyków prawa. Wzięło w niej udział 110 uczestników reprezentujących 15 ośrodków naukowych, a także Państwową Inspekcję Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, NSZZ „Solidarność”.

Słowa kluczowe

COVID-19, praca zdalna, home office, polecenie pracodawcy, bezpieczeństwo i higiena pracy

JEL: K31

Regulacja pracy zdalnej, wprowadzona do polskiego systemu prawa tzw. tarczą antykryzysową (dalej: ustawa COVID-19)¹, wywołuje spore dyskusje w środowisku naukowym. Samo wykonywanie przez pracownika pracy na odległość nie jest zjawiskiem nowym. Można tutaj wskazać chociażby funkcjonującą w kodeksie pracy od 2007 r. telepracę² czy też tzw. home office stosowaną okazjonalnie w wielu korporacjach. Oba te rozwiązania opierają się jednak na dobrowolności, co oznacza, że ich przyjęcie wymaga zgodnej woli pracownika i pracodawcy. W przypadku pracy zdalnej największe wątpliwości wywołuje możliwość jej jednostronnego narzucenia pracownikowi w drodze polecenia pracodawcy. Przepis art. 3 tarczy antykryzysowej w pierwotnym brzmieniu przewidywał jedynie, że w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Częściowo wąpli-

Abstract

On 21st January 2021, a scientific conference "Remote work as an institution of labour protection law" took place. The event was organized by the Department of Labour Law of the University of Łódź and the Polish Scientific Network of Labour Law and Social Security COOPERANTE via MS TEAMS platform. The conference enjoyed great interest from the academic community and legal practitioners. It was attended by 110 participants representing 15 academic centers as well as the National Labour Inspectorate, the Social Insurance Institution, and the Independent and Self-Governing Trade Union Solidarność.

Keywords

COVID-19, remote work, home office, employer's instruction, health and safety at work

wości związane z instytucją pracy zdalnej zostały rozwiązane w wyniku uszczegółowienia regulacji prawnej ustawą z 19 czerwca 2020 r.³. Sformułowano wówczas wprost pewne granice wydania takiego polecenia — posiadanie przez pracownika umiejętności i możliwości technicznych oraz lokalowych do wykonywania pracy zdalnej oraz rodzaj pracy pozwalający na taką jej organizację. Praca zdalna może być polecona pracownikowi „w celu przeciwdziałania COVID-19”, co może oznaczać zarówno ograniczenie bezpośredniego zagrożenia wynikającego z COVID-19, jak i pośrednich następstw o charakterze społeczno-gospodarczym i socjalnym (Baran i Książek, 2020, s. 44). Powyższe uprawnia do postrzegania pracy zdalnej także w kontekście instytucji prawa ochrony pracy, rozwiązania prawnego ze sfery bhp, którego celem jest ochrona zdrowia i życia pracowników.

Po otwarciu konferencji przez Dziekana Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, prof. UŁ

dr. hab. Tomasza Bekrychta, oraz Kierownika Katedry Prawa Pracy UŁ, prof. UŁ dr. hab. Mirosława Włodarczyka, jako pierwszy swój referat, pt. *Koncepcja pracy zdalnej jako instytucji prawa ochrony pracy — uzasadnienie i skutki prawne*, zaprezentował prof. UŁ dr. hab. Dariusz Makowski. Referent zwrócił uwagę, że praca zdalna służy ochronie różnych interesów, jednak priorytetowy cel należy przypisać ochronie zdrowia i życia pracownika, stąd jest ona instytucją prawa ochrony pracy. Z koncepcji tej wynika konieczność wykładni i stosowania przepisów o pracy zdalnej z uwzględnieniem generalnego obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika. Dla zastosowania art. 207 § 2 k.p. nie jest bowiem istotne źródło pochodzenia zagrożenia, ale to, że obiektywnie występuje ono w środowisku pracy i zagraża zdrowiu lub życiu pracownika. W efekcie przepisy o pracy zdalnej, literalnie ujmujące wprowadzenie takiej pracy w kategoriach uprawnienia pracodawcy, należy odczytywać jako wyposażające pracodawcę w nowy instrument prawny, umożliwiający wywiązanie się z obowiązku ochrony zdrowia i życia pracownika w obliczu zagrożenia stwarzanego przez COVID-19. Prawo pracodawcy do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej ma zatem charakter służebny i nie powinno być stosowane w sposób uznaniowy (arbitralny), tj. w oderwaniu od spoczywającego na pracodawcy obowiązku ochrony zdrowia i życia pracownika. Praca zdalna, zdaniem referenta, powinna pozostać w systemie prawa jako instytucja „awaryjna”, a więc stosowana tylko na wypadek nadzwyczajnych okoliczności (stanów) — generujących zagrożenie dla zdrowia i życia osób pracujących.

W kolejnym wystąpieniu, pt. *Zadania publiczne realizowane przez pracodawców ze szczególnym uwzględnieniem BHP*, prof. UKSW dr. hab. Monika Głądoch zwróciła uwagę, że obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy należy odczytywać jako zagwarantowanie pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko realizację obowiązków wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących. Podkreśliła, że w tle kwestii związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy znajdują się cele ekonomiczne pracodawców, związane przykładowo ze zmniejszeniem absencji chorobowej pracowników czy nieobecności spowodowanej kwarantanną. Referentka stwierdziła, że pracodawcy w dobie pandemii zachowali się odpowiedzialnie, realizując prawo pracownika do bhp wielotorowo — poprzez wprowadzenie pracy zdalnej, stosowanie testów na obecność wirusa, pomiar temperatury, zapewnienie warunków pracy zgodnych z wytycznymi wynikającymi z rozporządzeń Rady Ministrów (zmienianych pod wpływem krytyki ze strony pracodawców), wprowadzanie własnych wewnętrznych regulacji. Jej zdaniem traktowanie pracy zdalnej jako instytucji prawa ochrony pracy powoduje, że wynikająca z art. 3 ustawy COVID-19 „możliwość” polecenia pracy zdalnej należy odczytywać w sposób bardziej restrykcyjny — jako „powinność” jej powierzenia, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to jej rodzaj. Referentka zwróciła uwagę, że bhp w ujęciu bardziej współczesnym to także higiena

psychiczna pracowników, a praca zdalna staje się obecnie mieczem obosiecznym. Z jednej strony przeciwdziała COVID-19, z drugiej — wprowadza nowe zagrożenia i nowe ryzyka w pracy związane z pogorszeniem się dobrostanu psychicznego pracowników. Odnosząc się do przyszłości pracy zdalnej, wyraziła zdanie, że po pandemii będzie ona stosowana tak jak miało to miejsce dotychczas (home office), zwłaszcza jeżeli nie zostaną uproszczone kodeksowe przepisy dotyczące telepracy. Wyraziła przy tym nadzieję na wprowadzanie pracy zdalnej jedynie w sytuacji zgodnej woli stron stosunku pracy.

Jako ostatni swój referat, pt. *Praca zdalna: instrument ochrony pracy czy zmiana koncepcji stosunku pracy*, zaprezentował prof. dr. hab. Leszek Mitrus (UJ). Wystąpienie koncentrowało się na możliwości uregulowania pracy zdalnej w przyszłości, a zatem przyjęciu rozwiązań prawnych o trwałym charakterze. Na przyszłą regulację pracy zdalnej, zdaniem referenta, należy spojrzeć szerzej niż na instrument prawa ochrony pracy. Zasadą powinno być wykonywanie pracy zdalnej w domu, z możliwością dodatkowych odmiennych ustaleń stron stosunku pracy, a przesłanką jej wprowadzenia — zgodna wola stron. Referent opowiedział się za uwzględnieniem wykonywania pracy w domu jako elementu koncepcji stosunku pracy (w art. 22 k.p.). Warunki brzegowe pracy zdalnej (m.in. bhp, ochronę życia prywatnego pracownika) określać powinien z kolei nowy rozdział kodeksu pracy bądź odrębna ustawa. Zdaniem referenta ingerencja ustawodawcy mogłaby zostać również dokonana w art. 29 k.p., poprzez wskazanie możliwości wykonywania pracy w domu, jeżeli miałyby ona być wykonywana zdalnie. W efekcie wprowadzonych zmian praca zdalna stałaby się przedmiotowo istotnym elementem umowy o pracę. Wyłączona zostałaby możliwość jednostronnej decyzji pracodawcy o wprowadzeniu pracy zdalnej, a w czasie trwania umowy o pracę zmiana uzgodnień w sprawie dopuszczalności pracy zdalnej wymagałaby porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego. Referent opowiedział się za uregulowaniem pracy hybrydowej (wykonywanej zarówno w zakładzie pracy, jak i w domu), a także za możliwością okazjonalnej pracy zdalnej na wniosek pracownika. Podkreślił, że z teoretycznego punktu widzenia praca w zakładzie pracy oraz praca w domu mogą stać się równorzędnymi wariantami stosunku pracy, ale za otwarte uznał pytanie o popularność pracy zdalnej w przyszłości. Zdaniem referenta najbardziej prawdopodobne jest wykonywanie pracy hybrydowej. Zauważył również, że jeżeli chodzi o pracę zdalną grupą uprzywilejowaną są osoby lepiej wykształcone, mające również lepsze warunki lokalowe.

W dyskusji moderowanej przez Kierownika Zakładu Prawa Ochrony Pracy UŁ, prof. UŁ dr. hab. Teresę Wykę, głos zabrali: prof. dr. hab. Daniel Eryk Lach (UAM), dr. Marcin Mielczarek (UŁ), prof. UŁ dr. hab. Mirosław Włodarczyk, dr. Anna Reda-Ciszewska (UKSW), prof. UŁ dr. hab. Krzysztof Stefański, Marcin Grzelak (PIP Łódź), dr. hab. Katarzyna Serafin (UŁ), dr. Jakub Szmít (UG), dr. Marcin Krajewski (UŁ), prof. UŁ dr. hab. Dariusz Makowski, prof. UKSW dr. hab. Monika Głą-

doch, prof. dr hab. Leszek Mitrus (UJ). Punkt wyjścia w rozważaniach nad przyszłą regulacją pracy zdalnej stanowił art. 3 ustawy COVID-19, kodeksowa regulacja telepracy, a także Porozumienie ramowe w sprawie telepracy z 2002 roku⁴. Wskazywano na konieczność uelastycznienia prawnej regulacji dotyczącej telepracy, jej uproszczenie, co obecnie stanowi powód niestosowania telepracy na szeroką skalę. W dyskusji przeważały głosy za włączeniem pracy zdalnej do kodeksu pracy na stałe, połączeniem regulacji pracy zdalnej i telepracy, choć zgłaszano również wątpliwości pod adresem tego rozwiązania z uwagi na skalę stosowania pracy zdalnej w pandemii i przypuszczalne jej rozmiary po tym okresie. Zgodnie podkreślano dobrowolność pracy zdalnej dla obu stron stosunku pracy, a obowiązujące obecnie rozwiązanie traktowano wyłącznie w kategoriach przepisów epizodycznych. Wskazywano na korzyści płynące z pracy zdal-

nej, jak i mogące z niej wynikać zagrożenia — dla obu stron stosunku pracy. Przedmiotem dyskusji były regulacje z zakresu bhp, czasu pracy, wiążące się z kosztami zatrudnienia. Zwracano uwagę, że obowiązujące przepisy z zakresu bhp powinny być znowelizowane, by przystawać do pojawiających się w świecie pracy takich zjawisk jak telepraca, zatrudnianie pracowników tymczasowych, praca zdalna. Podniesiono również aspekt psychologiczny, podkreślając, że konsekwencje wprowadzenia pracy zdalnej w organizacji sięgają daleko poza prawną regulację prawa pracy.

Zaproponowana przez organizatorów szeroka formuła konferencji spotkała się z pozytywnym odbiorem ze strony uczestników. Wymiana poglądów w czasie dyskusji pokazała, że tematyka pracy zdalnej wzbudza nieśląbnące zainteresowanie. Pozwala to żywić nadzieję na kontynuowanie tego rodzaju spotkań naukowych w najbliższej przyszłości.

Przypisy/Notes

¹ Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, DzU, poz. 1842.

² Wprowadzoną ustawą z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU nr 181, poz. 1288.

³ Ustawa z 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19, DzU poz. 1086.

⁴ Porozumienie ramowe w sprawie telepracy z 16 lipca 2002 r. zawarte przez partnerów społecznych na szczeblu Unii Europejskiej — ETUC, UNICE/UEAPME i CEEP.

Bibliografia/References

Baran, K. W. i Książek, D. (2020). W: K. W. Baran (red.), *Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0. Ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*. Warszawa.

Dr Anna Piszczek, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, radca prawny, asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Autorka i współautorka ponad 30 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, dotyczących m. in. prawnych podstaw zatrudnienia, zatrudnienia nietyposowego oraz rozwiązania stosunku pracy.

Dr Anna Piszczek, assistant professor at the Department of Labour Law at the Faculty of Law and Administration of the University of Łódź, legal advisor, assistant to the Supreme Court judge at the Chamber of Labour and Social Insurance. Author and co-author of over 30 scientific publications in the field of labour law, related to the legal forms of employment, atypical employment, termination of employment.