



Warszawa, 20 lipca 2020 r.

Pracodawcy apelują o wprowadzenie stałych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej

COVID – 19 znacząco wpłynął na sytuację na rynku pracy. Początkowo pracodawcy stanęli przed wyzwaniem zapewnienia swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy. Świetnie sprawdziło się tutaj rozwiązanie w postaci pracy zdalnej, tymczasowo uregulowane w tarczy antykrzysowej. Doświadczenie ostatnich miesięcy pokazało jednak, że możemy mieć do czynienia z trwałą zmianą modelu pracy. PwC wskazuje, że aż 74% firm ma w planach zwiększenie zakresu pracy zdalnej po zakończeniu pandemii. Odpowiedzią na nową rzeczywistość muszą być zmiany prawne, o które apelują dziś pracodawcy.

W trakcie prac nad projektem „Bezpieczny powrót do pracy” organizacje pracodawców:

- American Chamber of Commerce (AmCham)
- Business Centre Club
- Francusko-Polska Izba Gospodarcza
- Konfederacja Lewiatan
- Polskie Forum HR
- Polsko-Szwajcarska Izba Gospodarcza
- Pracodawcy RP
- Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL)

dokonały przeglądu obowiązujących regulacji, spośród których wyróżniły te, które wymagają stałych zmian w polskim prawie. Za cel postawiły opracowanie takich rozwiązań legislacyjnych, które będą stanowić wsparcie pracowników oraz pracodawców w możliwie jak najbardziej płynnym i normalnym funkcjonowaniu. Wśród tych najbardziej pilnych wyróżniono obszar pracy zdalnej oraz mierzenia temperatury i wykonywania testów na COVID-19.



Praca zdalna

Jak pokazały doświadczenia ostatnich miesięcy, praca zdalna była i jest szeroko wykorzystywanym narzędziem organizacji pracy. Co więcej, jak wynika z raportu Devire, dwóch na trzech kandydatów chętniej wybierze ofertę, która zapewnia częściowy lub pełny wymiar pracy zdalnej. Oznacza to, że jest to rozwiązanie pożądane przez pracowników, zwiększające atrakcyjność danego stanowiska pracy. Wszystko wskazuje na to, że praca zdalna stanie się stałym elementem rynku pracy, nie tylko zwiększającym bezpieczeństwo w momentach tak trudnych jak obecny, i wpisze się w rzeczywistość wielu firm.

Niesie ona za sobą ogromne wyzwania natury legislacyjnej. Ustawy w ramach tarczy antykryzysowej wprowadziły pewne narzędzia prawne, odpowiadające na potrzeby pracodawców i pracowników, są to jednak rozwiązania tymczasowe, których obowiązywanie kończy się 4 września br. Kodeksowe zapisy dotyczące telepracy są zbyt wąskie, aby objąć wszystkie przypadki, gdzie praca zdalna może mieć zastosowanie, a ich treść nie zawsze jest możliwa do zastosowania. Praca zdalna może być wykonywana w dowolnym miejscu, ma charakter mniej lub bardziej nieregularny, a jej zastosowanie zależy głównie od dwóch czynników: charakteru wykonywanych prac oraz preferencji pracowników i pracodawców co do jej częstotliwości. Definicja tej formy organizacji pracy powinna wziąć pod uwagę szereg możliwości, które praca zdalna oferuje. Dodatkowo, w opinii organizacji pracodawców, większość elementów jej dotyczących powinna być przedmiotem indywidualnych ustaleń między pracownikiem a pracodawcą. Dotyczy to przede wszystkim jej częstotliwości, miejsca wykonywania, bezpieczeństwa danych, czy ewentualnych kosztów ponoszonych przez pracowników.

Jednym z kluczowych elementów, które wymagają regulacji jest też obszar bezpieczeństwa i higieny pracy. W związku z tym, że pracodawca nie ma pełnej kontroli nad warunkami panującymi w miejscu pracy, nie ma możliwości zastosowania wszystkich przepisów dot. BHP wynikających z Kodeksu pracy i innych aktów prawnych. Stąd też pracodawcy składają propozycję rozwiązań bardziej odpowiadających rzeczywistości pracy zdalnej, m.in. w zakresie postępowania wypadkowego i dokonania kwalifikacji, czy zdarzenie miało charakter wypadku przy pracy.



Brak jasnej podstawy prawnej mierzenia temperatury i wykonywania testów

Różne podejścia urzędów sprawiają, że brak jest jasnych zasad, które powinny stanowić podstawę prawną mierzenia temperatury ciała i wykonywaniu testów na COVID – 19, w szczególności w zakresie przetwarzania danych. Zdaniem GIS, pracodawca musi uzyskać zgodę pracownika na pomiar. Innego zdania jest UODO, który w swoim stanowisku wskazuje, iż zgoda nie może być podstawą przetwarzania danych, a mogą nią być, zgodnie z art. 9 ust. 2 lit. i) RODO, przepisy obowiązującego prawa. Konieczne zatem jest wprowadzenie w Kodeksie pracy instrumentu prawnego, który pozwoli na podejmowanie przez pracodawców powyższych działań w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia oraz w celu ochrony tych dóbr w stosunku do ogółu zatrudnionych przebywających na terenie zakładów pracy.