

Bartosz Ulczycki,
Prawnik, DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy

Szanse i zagrożenia pracy zdalnej post-COVID

Przed wybuchem pandemii z pracą zdalną w Polsce miało do czynienia około 10% pracowników. Nie byliśmy jednak wyjątkiem. We Włoszech, czy Czechach wykorzystanie pracy zdalnej przed pandemią było na podobnym poziomie. Co może być szczególnie zaskakujące, w tak wysoko rozwiniętym technologicznie kraju jak Japonia, z pracy zdalnej korzystało jedynie 16% pracowników¹.

Praca zdalna nie była również regulowana żadnym aktem prawnym. Dopiero lockdown zmusił ustawodawcę do uregulowania powyższej kwestii. Początkowo w mocno ograniczonym zakresie. Następnie regulacje te zostały znacznie poszerzone. Aktualnie jesteśmy na etapie konsultacji projektu ustawy wprowadzającej pracę zdalną do kodeksu pracy.

Czy jest to potrzebne? Można odpowiedzieć i tak i nie, ponieważ praca zdalna nie jest niczym nowym. Korzystający z niej pracodawcy regulowali pracę zdalną w dostępnym dla siebie sposób, tj.: zawierając odpowiednie postanowienia w umowie o pracę, tworząc regulacje w regulaminie pracy, wydając inne regulaminy lub miżkkie zarządzenia w zakładzie pracy.

Pracodawcy i pracownicy współpracujący w trakcie pandemii pokazali, że ważniejsze od sztywnych regulacji jest dobre zorganizowanie i zaufanie. Zaufanie zarówno w stosunku do pracownika, polegające na braku permanentnej kontroli świadczenia pracy, a jedynie kontrola rezultatów pracy, jak i zaufanie pracownika do pracodawcy.

Korzystanie z pracy zdalnej to wielka szansa. Przede wszystkim otwiera ona możliwość do pracy z każdego miejsca na świecie. W świecie prawników truizmem jest już stwierdzenie „gdzie mój laptop tam moje biuro”. Stwierdzenie to pozostaje aktualne w stosunku do wielu pracowników, których praca może być wykonywana przy użyciu komputera, a jej wyniki przesyłane elektronicznie.

Praca zdalna tworzy także udogodnienie ograniczając do zera czas dojazdu do pracy. Ale praca zdalna to także niewidoczne na pierwszy rzut oka zagrożenia.

Przede wszystkim są to zagrożenia związane z cyberprzestępczością. Pracownicy korzystający z prywatnych komputerów dla celów służbowych lub ze służbowych komputerów dla celów prywatnych są szczególnie podatni na różnego rodzaju ataki hakerów, takie jak m. in.: phishing, SQL injection, itp. Praca zdalna tworzy również niebezpieczeństwo wycieku danych osobowych. Wysłanie niezabezpieczonego pliku, zawierającego takie dane jak wynagrodzenie pracownika, okres jego nieobecności w pracy, itp., stanowi wręcz zaproszenie dla hakerów. Nie rzadko mamy również



do czynienia z przypadkowymi wyciekami danych, gdy automatycznie wciskamy „enter” po wpisaniu paru liter skrzynki pocztowej adresata, a następnie okazuje się, że proponowany przez system adres mailowy wcale nie był nazwą właściwego adresata.

Zagrożeniem dla pracodawców może być również kwestia pracowników świadczących pracę w formie zdalnej, lecz z terytorium innego państwa. Nie trudno wyobrazić sobie sytuację, gdy pracownik świadczy pracę ze słonecznej Grecji, ponieważ nie jest potrzebny na miejscu. Występują ówczelnie problemy natury praktycznej dotyczące opodatkowania i oskładkowania pracowników i wybór właściwego ustawodawstwa, co zależy od konkretnego przypadku. Nie mniej jednak w głównej mierze uzależnione to jest przede wszystkim od okresu czasu w jakim pracownik będzie świadczył pracę z innego państwa.

Jednak są to zagrożenia przed, którymi możemy się zabezpieczyć wyposażając pracowników w niezbędny sprzęt, taki jak: komputer, internet, czy router. Z przypadkami ewentualnego zagrożenia można walczyć szczególnie uczulając pracowników do zwracania dużej uwagi na szczegóły, które zdawałyby się najmniej znaczące, a które nie raz mogą zawrócić uczyniawszkazane powyżej zagrożenia realnymi.

Innymi zagrożeniami, z którymi ciężko realnie walczyć szczególnie w sposób ustawowy, jest samopoczucie i stan psychiczny pracowników. Osoby towa-

rzyskie w sytuacji odosobnienia w pracy mogą czuć się mniej motywacji do pracy i jakości pracy. Także osoby posiadające dzieci, które nie mogą uczęszczać do szkoły lub przedszkola, są ograniczone przez obowiązek sprawowania nad nimi opieki w czasie godzin pracy, co wielokrotnie uniemożliwia im efektywne świadczenie pracy.

Od dłuższego czasu pojawiają się głosy, które mówią, że ważniejszym benefitem niż karty dostępu do placówek sportowych, może być udostępnienie kontaktu z psychologiem lub coach-em, także w formie online. Udostępnienie rozmowy ze specjalistą z zakresu pomocy psychologicznej może być kluczowe dla następnych miesięcy u wielu pracodawców, szczególnie u tych, którzy nie zamierzają w najbliższym czasie przywrócić pracowników do pracy z biura.

”

Korzystanie z pracy zdalnej to wielka szansa. Przede wszystkim otwiera ona możliwość do pracy z każdego miejsca na świecie

Równie ważna jest jasna komunikacja na linii pracodawca-pracownik. Do jej klaryfikacji niezbędne mogą się okazać cykliczne spotkania online z pracownikami, zarówno w grupie, jak i na osobności, różnego rodzaju webinary, czy też inne formy kontaktu, jak np. maile do zespołu.

Szczególne wyzwania między pracownikiem, a pracodawcą jaka powstała na początku lockdown'u nie może zostać zaprzepaszczona na skutek upływu czasu. Niemniej, do jej utrzymania niezbędne jest współdziałanie każdej ze stron.

Jak się okazuje, to wcale nie przepisy są najważniejsze, lecz dobra wola stron, nawet w tak specyficznym stosunku, jakim jest stosunek pracy jednoznacznie promujący pracownika. Odgórne uregulowanie pracy zdalnej w kodeksie pracy będzie ważnym aspektem, lecz również ważne, jeśli nie ważniejsze, będzie ustalenie sposobu efektywnej komunikacji z pracownikami i pomocy w razie problemów z odosobnieniem.

□

