

Prawnicze przypadki Kornela Pilnego...



NUMER 3

Tytuł przewodni:

„Praca zdalna, jej zalety i wady oraz różnice między pracą zdalną a telepracą”

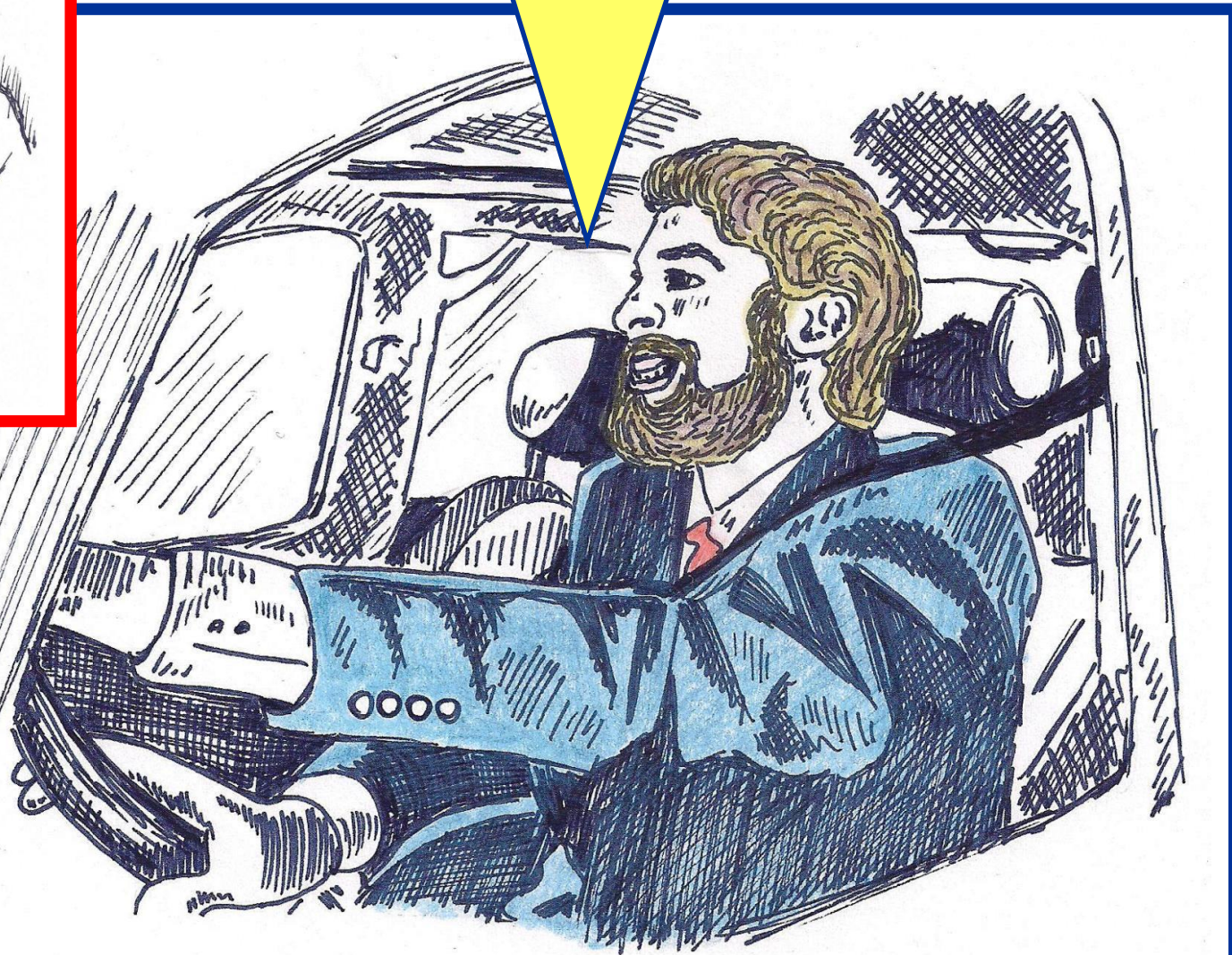


Drużyna Ka'Baczków

KOMIKS LIGI SPRAWIEDLIWOŚCI



Widzę Eustomo, że przyda Ci się mały wykład o pracy zdalnej...



I jeszcze jedno pytanie Braciszku... Czy telepraca to jest to samo co praca zdalna? Czy Kodeks pracy reguluje pracę zdalną? Pytam, ponieważ szef powiedział, że o telepracy nie może być mowy, ale o pracy zdalnej pomyślimy...

O pracy zdalnej zrobiło się głośno od momentu wprowadzenia w Polsce stanu epidemiologicznego, zgodnie z Ustawą z dnia 2 marca 2020 roku, art. 3 (o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19). Pracodawca może zlecić pracownikowi wykonywanie pracy, określonej w umowie o pracę, poza miejscem jego stałego wykonywania (praca zdalna nie wymaga nie wymaga zgody pracownika).

W naszym kraju pracę zdalną wykonywano głównie z domu np. nauczyciele, pracownicy biur i korporacji.

Pracę zdalna możemy podzielić na:

- permanentną (stała praca zdalna przez długi czas),
- naprzemienną (raz z miejsca pracy, raz z domu),
- uzupełniającą (w szczególnych przypadkach praca zdalna).

Taki system pracy ma swoje wady i zalety:

1. Główne wady to:

- brak kontaktu „na żywo”,
- ograniczony rozwój zawodowy z ludźmi,
- problemy z komputerem czy internetem,
- rozproszenie, brak koncentracji, gdy w mieszkaniu przebywają inne osoby,

- rozleniwienie,
- brak chęci do wychodzenia z domu po dłuższym czasie,
- choroby z powodu braku aktywności fizycznej (otyłość, wady postawy i wzroku),
- brak zaufania (pracodawca nie wie w 100%, co robi pracownik w czasie pracy),
- brak relacji międzyludzkich,
- odizolowanie się.

2. Zalety wymieniane w badaniach i sondażach:

- można być w kilku miejscach podczas pracy, np pracować zdalnie za granicą, uprawiając sport albo robiąc chociażby zakupy dla rodziny,
- wygoda takiej pracy (nie trzeba się specjalnie szykować, ubierać do pracy- słynne reklamy, gdy pracownicy chodzą w kapciach i spodniach od pizamy, a tylko bluzka jest wizytowa, bo tyle widać w kamerce),
- większe wynagrodzenie (zależy od pracodawcy),
- zmniejszenie opłat u pracodawcy za zużycie prądu, wywozu śmieci, wody, wynajem lokalu, itd.

W ubiegłym roku szkolnym zetknęliśmy się osobiście z pracą zdalną podczas lekcji on-line. Nauczyciele pracowali z domu, wizyta u lekarza zamieniła się w teleporadę, nasi sąsiedzi całymi miesiącami wykonywali pracę z domu. Wszyscy wiemy, że spadła sprzedaż ciuchów wierzchnich,

butów. Za to wzrosły obroty na handlu zegarkami, biżuterią, okularami – każdy chciał dobrze wyglądać w oku kamery.

Uważamy, że praca zdalna się sprawdziła, pokazała to pandemia Covid-19. Da się tak pracować i w przyszłości na pewno będzie stosowana taka forma zatrudnienia. Oczywiście zależy to też od specyfiki pracy, pracodawcy i okoliczności zewnętrznych (np. zagrożenia kryzysowe). Jednakże skutki pracy i nauki zdalnej już są widoczne. Ludzie przestali się ze sobą spotykać, integrować. Wzrosła otyłość u dzieci, uzależnienie od komputera, zwiększyło się poczucie samotności i podatność na stres i depresję. W rodzinach często dochodzi do konfliktów z powodu braku przestrzeni, notuje się większą liczbę interwencji policji z powodu przemocy domowej, narasta frustracja i agresja. Dzieci widzą swoich kochanych rodziców, którzy popadają w nałogi i marazm. To budzi, zwłaszcza w małych dzieciach, lęk i przerażenie. Wszyscy mamy problemy z koncentracją i zmobilizowaniem się w realizacji zadań na 100%. Każdy z nas nauczył się oszukiwać, „omijać system” i wszelkiego rodzaju zabezpieczenia. Puściły hamulce uczciwości. Ciężko wraca się do rzeczywistości stacjonarnej, brakuje nam guziczka, by wyłączyć kamerę i wiele razy chciało by się rzec „Mikrofon mam zepsuty”.

Praca zdalna to nie to samo co telepraca. Ta druga jest regulowana w kodeksie pracy w art.67 ze znacznikiem 5. Paragraf pierwszy ma brzmienie: „Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów

o świadczeniu usług drogą elektroniczną”. Praca zdalna nie jest uregulowana w kodeksie. Główna różnica polega na tym, że telepraca to praca poza zakładem pracy na stałe a zdalna tylko na określony czas. Jest ona uregulowana w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19 a także innych chorób zakaźnych w art.3 paragraf 1.: „W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, 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)”.

Oczywiście cały czas trwają prace, żeby wprowadzić pracę zdalną do Kodeksu Pracy, ale jeszcze trochę to potrwa. Wielu pracodawców zaznacza w swoich ofertach pracy, że dopuszczają możliwość wykonywania pracy również zdalnie. Biorąc pod uwagę przepisy Kodeksu pracy, nie znajdziemy odpowiedniego uregulowania prawnego określającego taki sposób świadczenia pracy. Tak jak wspomnieliśmy wcześniej, jedyną pokrewną instytucją prawną jest możliwość wykonywania pracy w formie telepracy. Mamy z nią do czynienia, gdy regularnie jest wykonywana poza zakładem pracy, z wykorzystaniem wszelkich możliwych środków komunikacji elektronicznej. To właśnie kryterium regularności i powtarzalności pozwala nawet laikowi rozróżnić od siebie te dwie formy pracy.

Każdorazowo przy wprowadzaniu pracy zdalnej pracownik i pracodawca ustalają dni, w których pracownik będzie wykonywać pracę zdalnie. Chodzi o to, by nie izolować pracownika przymusowo, ponieważ może to nabrać znamion mobbingu lub dyskryminacji – tematu naszego drugiego tygodnia pracy w ramach konkursu.

Mimo różnych uregulowań prawnych obie formy pracy nie zwalniają pracodawcy z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników i telepracowników (elementem kontroli jest sprawdzenie, czy wyznaczone zadania zostały wykonane w ustalonym terminie, odnotowanie nieobecności, spowodowanych chorobą, zwolnień okolicznościowych, urlopów, szkoleń, delegacji służbowych, itd.).

Telepraca jest bardziej skomplikowanym i formalnym procesem. Potrzebne jest stosowne porozumienie między pracodawcą a związkami zawodowymi, wpisanie odpowiednich postanowień do regulaminu pracy. Dodatkowo ustawodawca nakłada na pracodawcę wiele obowiązków, np.: zapewnienie sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w tej formie – instalacja, serwis, eksploatacja, szkolenia.

Kolejna różnica polega na tym, że pracodawca może skontrolować telepracownika w miejscu wykonywania pracy (jeśli jest ona wykonywana w domu- potrzebne jest wcześniejsze wyrażenie zgody na taką wizytę samego telepracownika). Praca zdalna nie ma ustawowych podstaw prawnych,

by dokonać takiej kontroli. Ten brak uregulowań w kodeksie powoduje, że każdorazowo pracodawca i pracownik samodzielnie ustalają zasady i warunki, na jakich będą świadczyć pracę zdalnie. Daje to dość dużą swobodę w kreowaniu tego stosunku w zależności od bieżących potrzeb czy to pracownika, czy pracodawcy.

A teraz zaprezentuję
Wam plakat
„Praca zdalna”
w ujęciu
Drużyny Ka’Baczków!

