NIEUREGULOWANE OBOWIĄZKI I ZOBOWIĄZANIA

CZYLI PRACA HYBRYDOWA W OBECNYM STANIE PRAWNYM

ŁUKASZ ŁAGUNA

Prawnik, Junior Associate w Baran Książek Bigaj sp. k. Doktorant w dyscyplinie nauk prawnych w Szkole Doktorskiej Nauk Społecznych UJ. Ekspert z zakresu prawa zatrudnienia oraz rynku pracy.

lukasz.laguna@ksiazeklegal.pl

Pomimo braku definicji prawnej praca hybrydowa staje się coraz częstszym zjawiskiem na polskim rynku pracy. Jak należy się do niej przygotować? Czy praca hybrydowa może z nami zostać po ustaniu obowiązywania ustaw antykryzysowych? Jakie wynikają zagrożenia dla pracodawcy z wprowadzenia pracy hybrydowej?

Z ARTYKUŁU DOWIESZ SIĘ

O regulacjach prawnych stosowanych w pracy hybrydowej.

Jakie obowiązki ma pracodawca wobec pracownika hybrydowego?

Co może pracodawca w przypadku odmowy wykonywania pracy w formie hybrydowej?

W obecnym stanie prawnym nie zdefiniowano pojęcia pracy hybrydowej. Żadne akty prawne nie wskazują, co należy rozumieć pod tym pojęciem oraz w jaki sposób pracodawca oraz pracownik mogą uregulować swoje wzajemne obowiązki i zobowiązania w takim modelu pracy. Nie zmienia to faktu, że coraz więcej firm zaczyna stosować zarówno model pracy zdalnej, jak i pracy hybrydowej ze względu na sytuację epidemiczną. W międzyczasie pojawiło się wiele nieoficjalnych definicji pracy hybrydowej. Znaczna większość tych definicji pozostaje na płaszczyźnie HR i dotyczy społecznej struktury takiej pracy. Brak legalnej definicji pracy hybrydowej zmusza osoby stosujące prawo do wykładni obowiązujących przepisów.

PRZEPISY PRACY ZDALNEJ A PRACA HYBRYDOWA

Praca hybrydowa jest powiązana z pracą zdalną uregulowaną w art. 3 ustawy o COVID-19. Zgodnie z ust. 1 powołanego przepisu „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)". Przy braku jakichkolwiek regulacji w zakresie pracy hybrydowej to właśnie przepisy o pracy zdalnej powinny być punktem odniesienia dla podjęcia decyzji o takiej formie wykonywania obowiązków.

Dopuszczalne jest zarządzenie w trybie polecenia z art. 3 ustawy o COVID-19 przez pracodawcę pracy hybrydowej, tj. częściowo zdalnej, a częściowo w trybie normalnym. W mojej ocenie taka mieszana forma wykonywania pracy jest dopuszczalna przez stosowanie uniwersalnej zasady interpretacyjnej sprowadzającej się do zasady „z większego na mniejsze". Mianowicie, skoro można polecić

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami polecenie pracy hybrydowej jest w istocie częściowym poleceniem pracy zdalnej.

wykonywanie pracy zdalnej w pełnym wymiarze czasu pracy, to tym bardziej jest to możliwe jedynie częściowo. Warto zatem podkreślić, że zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami polecenie pracy hybrydowej jest w istocie częściowym poleceniem pracy zdalnej.

KONSEKWENCJE PRAWNE

Powyższe stwierdzenie ma wiele konsekwencji prawnych. Przy założeniu, że polecenie pracy hybrydowej jest w istocie „częściowym" poleceniem pracy zdalnej w rozumieniu art. 3 ustawy o COVID-19, to należy konsekwentnie stosować przepisy o tej formie wykonywania pracy. Szczególnie należy mieć na uwadze, że:

- wykonywanie pracy zdalnej (w ramach pracy hybrydowej) może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy;
- narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej (w ramach pracy hybrydowej) oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca;
- przy wykonywaniu pracy zdalnej (w ramach pracy hybrydowej) pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną (w ramach pracy hybrydowej) ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania;
- pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy hybrydowej i polecić powrót do „tradycyjnego" miejsca wykonywania pracy.

Jak wynika z podstawowych obowiązków i uprawnień pracodawcy, przejście firm – które wcześniej zdecydowały się na wprowadzenie pracy zdalnej – na model hybrydowy, nie powinno stanowić problemu prawnego, ponieważ mogą one jedynie dostosować funkcjonujące już mechanizmy do nowej rzeczywistości. Niemniej jednak w dalszym ciągu wprowadzenie pracy hybrydowej łączy się z intensyfikacją pracy działów HR, które muszą zorganizować strukturę nowej formy pracy.

Praca hybrydowa jako odmiana pracy zdalnej wymaga spełnienia wszystkich przesłanek do wprowadzenia tej ostatniej. To na pracodawcy spoczywają, co do zasady, wszystkie obowiązki związane z zapewnieniem odpowiednich warunków do wykonywania pracy hybrydowej.

CO PO PANDEMII?

Wielu pracodawców już teraz rozważa, w jaki sposób uregulować kwestię pracy zdalnej oraz/lub hybrydowej po 30 dniach od odwołania stanu epidemii (zagrożenia epidemicznego), wskutek czego zniknie możliwość wydawania poleceń pracy zdalnej i/lub hybrydowej, a ustawodawca nie dokona nowelizacji Kodeksu pracy. Czy po ustaniu obowiązywania ustawy o COVID-19 pracodawca będzie zatem miał możliwość polecenia pracownikom pracy hybrydowej?

Należy podkreślić, że w sytuacji, w której ustanie obowiązywanie ustawy o COVID-19, to wszelkie potencjalne działania pracodawcy w tym zakresie będą zależne od treści umowy o pracę z danym pracownikiem. Jeśli miejsce pracy zostało w sposób generalny określone w umowie o pracę, a strony pozostawiły w gestii pracodawcy możliwość każdorazowej konkretyzacji miejsca wykonywania pracy, to wtedy pracodawca ma możliwość w ramach danego stosunku prawnego polecić pracownikowi wykonywanie pracy hybrydowej. Natomiast w sytuacji, w której umowa o pracę w sposób precyzyjny określa miejsce pracy pracownika, do zmiany miejsca wykonywania pracy konieczna jest zmiana samej umowy lub dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

Powyższa konstatacja znajduje potwierdzenie w orzecznictwie. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego, jeśli strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy – w ramach jego uprawnień kierowniczych – uszczegółowienie zakresu czynności pracownika, które jest konkretyzacją umówionego rodzaju pracy, stanowi to zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na zmianę umowy o pracę. Jeśli zaś strony poczynią szczegółowe ustalenia co do rodzaju i miejsca wykonywania pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z ich woli istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku – wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 2.10.2008 r. I PK 73/08). Z kolei gdy rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały ogólnie określone w umowie, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim ogólnym określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 7.11.1974 r. I PR 332/74).

POWIERZENIE INNEJ PRACY

Należy zaznaczyć, że co do zasady przy wprowadzaniu pracy hybrydowej nie znajdzie zastosowania możliwość wyrażona w art. 42 § 4 Kodeksu pracy, który mówi, że wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Pracodawca nie ma możliwości skorzystania z powyższego przepisu, bowiem do jego zastosowania wymagane jest powierzenie innej pracy. Natomiast przy pracy hybrydowej pracownik wykonuje pracę tego samego rodzaju co dotychczas, a zmienia się jedynie miejsce jej wykonywania.

ZBIOROWE UKŁADY PRACY

Wprowadzenie pracy hybrydowej możliwe jest również na płaszczyźnie zbiorowego prawa pracy w postaci modyfikacji układu zbiorowego pracy. Warto przypomnieć zasadę wyrażoną w art. 241^{13} Kodeksu pracy, zgodnie z którą korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Natomiast postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Obecnie nie ma jednoznacznej odpowiedzi, czy polecenie wykonywania pracy hybrydowej jest postanowieniem korzystniejszym niż obowiązek wykonywania pracy w stałym

WAŻNE

Dopuszczalne jest zarządzenie w trybie polecenia z art. 3 ustawy o COVID-19 przez pracodawcę pracy hybrydowej, tj. częściowo zdalnej, a częściowo w trybie normalnym.

WAŻNE

To na pracodawcy spoczywają, co do zasady, wszystkie obowiązki związane z zapewnieniem pracownikom odpowiednich warunków do wykonywania pracy hybrydowej.

miejscu. Intuicyjnie mogłoby się to wydawać zdecydowanie korzystniejsze, niemniej jednak możemy sobie wyobrazić sytuację, w której dla danej grupy pracowników będzie to zmiana negatywna. Taka sytuacja może mieć miejsce, jeśli układ zbiorowy określałby obowiązek wykonywania pracy hybrydowej, a dany pracownik nie miałby ku temu odpowiednich warunków, m.in. wskutek braku odpowiednich możliwości lokalowych. Jednak wprowadzenie możliwości wykonywania pracy w formie hybrydowej powinno być uznane za postanowienie korzystniejsze niż obowiązek wykonywania pracy w stałym miejscu. W tym przypadku, jeśli pracownik miałby możliwość wyboru miejsca, w którym praca będzie wykonywana, to trudno doszukiwać się elementu pogarszającego jego pozycję.

ODMOWA WYKONYWANIA PRACY W FORMIE HYBRYDOWEJ

Z odmową wykonywania pracy w formie hybrydowej może wiązać się wiele konsekwencji prawnych, poczynając od kar porządkowych, a kończąc na rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Należy podkreślić, że każdy przypadek wymaga odrębnej analizy, a co za tym idzie, nie ma możliwości, aby w sposób pewny określić konsekwencje prawne odmowy pracowniczej. Jeśli odmowa jest nieuzasadniona, może być kwalifikowana nawet jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i skutkować „dyscyplinarką". Jednak na pracowniku nie zawsze ciąży obowiązek wykonywania polecenia świadczenia pracy zdalnej. Jeżeli nie ma on odpowiednich umiejętności albo warunków technicznych bądź lokalowych, to nie ma on obowiązku podjęcia pracy zdalnej. W takim przypadku pracodawca nie będzie uprawniony do wyciągania konsekwencji w stosunku do takiej osoby.

RÓWNE TRAKTOWANIE

Pracodawca nie może w sposób dowolny polecać pracownikom przejścia na pracę hybrydową. Każdorazowo powinien on kierować się obiektywnymi kryteriami i aktualnymi potrzebami. W przeciwnym razie przy dowolnej polityce organizacji pracy i warunków zatrudnienia narazi się na zarzut dyskryminacji. Jako przykład można wskazać pracę sekretariatu lub ochrony biura. Z istoty ich pracy wynika, że nie może być ona, co do zasady, wykonywana z domu, w przeciwieństwie do pracy informatyka. W takim przypadku nie znajdzie podstawy zarzut dyskryminacji. Natomiast jeśli pracodawca poleci jednemu z informatyków pracę hybrydową, a drugiemu nie, będzie zobowiązany udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Te przyczyny mogą być różne, natomiast istotne jest, aby te powody były istotne, obiektywne oraz wynikały z aktualnych potrzeb pracodawcy.

PROBLEMY DLA PRACODAWCY

Brak definicji pracy hybrydowej może powodować wiele problemów dla pracodawcy. Załóżmy, że pracodawca poleci wykonywanie pracy zdalnej przez jeden dzień w tygodniu, a pozostałe dni poleci pracować w biurze. Pomimo tego pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia całej procedury związanej z pracą zdalną, która została opisana powyżej. Dobrze by było, gdyby nowe przepisy regulujące pracę hybrydową określały minimalny procent czasu pracy, przy którym pracodawca będzie zwolniony od wprowadzania formalnych procedur wymaganych przy pracy zdalnej, a opisanych powyżej. Taka regulacja pozwoli na uelastycznienie możliwości wprowadzenia pracy hybrydowej, co uprości jej formalne aspekty. Obecnie nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej oraz hybrydowej są na etapie konsultacji i nie wiadomo, czy oraz kiedy zostaną wprowadzone. ●