

Formalizm może zniechęcić do tych rozwiązań

Rozbudowany proces wdrażania pracy zdalnej może spowodować, że przepisy nie będą zbyt często stosowane – mówi **Daniel Książek**, radca prawny z BKB Baran Książek Bigaj.

PAULINA SZEWIOLA

Czy nowe regulacje o pracy zdalnej mają szansę być szeroko stosowane?

A czy telepraca była sukcesem? Wydaje mi się, że nie. Podobny los może spotkać pracę zdalną, która chyba nie będzie stosowana aż tak, jak byśmy sobie tego życzyli. Nadmierny formalizm i dość rozbudowany proces wdrażania nowych przepisów może skłonić strony do rezygnacji z ich wprowadzenia i korzystania z tzw. nieregulowanego home office. Już same porozumienia czy też regulaminy pracy zdalnej nakładają na pracodawcę relatywnie dużo obowiązków.



MAKSPHAR

Tymczasem ustawodawca ograniczył się do ogólnych haseł, co ma być częścią tych dokumentów, a szczegóły – nie takie proste w zdefiniowaniu – przerzucił na pracodawcę. A przecież musimy pamiętać, że nie każda firma ma łatwy dostęp do obsługi prawnej.

Co we wdrożeniu pracy zdalnej na nowych zasadach może się okazać największym problemem?

Tak jak przy telepracy wskazałbym negocjowanie treści dokumentów wewnętrznych, które powinny regulować zasady pracy zdalnej. Jest też kilka

kwestii teraz nie do końca jasnych, choć na tym etapie powinny być. Mam na myśli m.in. kwestie podróży służbowej. Nie wiadomo bowiem, czy dochodzi do zmiany stałego miejsca pracy w wyniku ustalenia miejsca pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia. A to jest najważniejsze dla definicji podróży służbowych.

Nie jestem też przekonany do samego modelu pracy zdalnej. Mam na myśli konieczność uzyskania zgody pracodawcy na miejsce jej świadczenia. Wątpliwości budzą też kwestie kontroli w miejscu pracy zdalnej pod kątem BHP.

Dużo emocji wzbudziły wyjaśnienia resortu rodziny dotyczące prewencyjnej kontroli trzeźwości na pracy zdalnej. Zdaniem ministerstwa objęcie nią pracowników wykonujących obowiązki w tej formie wydaje się niemożliwe. Kontrolę można bowiem przeprowadzić, gdy jest

ona niezbędna do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników czy innych osób lub ochrony mienia. A wykonywanie zadań za pomocą urządzeń teleinformatycznych nie niesie za sobą z reguły wysokiego ryzyka dla tych wartości. Ministerstwo zostawia natomiast furtkę, twierdząc, że gdyby jednak pracownicy wykonujący swoje obowiązki na odległość spełnili te przesłanki, mogą zostać objęci kontrolą. Co pan na to?

Przede wszystkim zwracam uwagę, jak ministerstwo wyjaśnia te wątpliwości. W moim odczuciu wprowadza więcej trudności w zrozumieniu celu regulacji i wcale nie rozwiązuje problemu. Jak należy bowiem interpretować zwrot „nie wydaje się...”. Podlega, czy nie podlega? Używanie takich zwrotów pogłębia nieufność do prawa, a przecież nie o to chodzi. Poza tym fakt, iż takie kontrole można przeprowadzić, gdy są niezbędne do zapewnienia

ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób czy też mienia, powoduje, że możliwe są wręcz w każdym przypadku wykonywania pracy zdalnej.

Oczywiście takie wyjaśnienia nie mają mocy wiążącej, ale brak jednoznacznej wykładni powoduje, że ryzyko błędnej oceny, czy w konkretnym przypadku powyższa przesłanka zachodzi, czy też nie, ponosi w całości pracodawca. Ta rekomendacja jest dowodem podnoszonego przeze mnie mankamentu w zakresie stanowienia prawa, czego skutkiem są trudności w jego interpretacji. A przecież przepisy te muszą być stosowane przez wszystkich pracodawców, również tych, którzy nie mają stałej obsługi prawnej. Spodziewam się, że Inspekcja Pracy może w takich przypadkach interpretować przepisy na korzyść pracownika.