



18 maja 2020 r.

PRACA ZDALNA/TELEPRACA A RYNEK NIERUCHOMOŚCI BIUROWYCH

Stan pandemii koronawirusa udowodnił efektywność pracy zdalnej. Pokazał, że ten sposób wykonywania pracy może przyjąć się na dobre w wielu branżach. Pojawiają się nawet opinie, iż w związku z tym, że pandemia ujawniła sprawność zdalnego wykonywania obowiązków, powrotu do pracy, którą znaliśmy przed epidemią nie będzie, a co za tym idzie wiele firm będzie ograniczać swoje potrzeby najmowe przechodząc – już na stałe – w większym stopniu na system pracy zdalnej lub telepracy. Choć prawnikom trudno jest podejmować polemikę z takimi twierdzeniami to należy zwrócić uwagę, że obserwowane obecnie zjawisko masowego przechodzenia na system pracy zdalnej odbywa się w szczególnych warunkach prawnych wynikających z ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Przepisy te mają charakter czasowy, a po ich wygaśnięciu praca zdalna poddana zostanie regulacjom prawnym sprawiającym, że stała organizacja pracy jako pracy zdalnej nie będzie tak prosta jak obecnie. W konsekwencji może okazać się, że rzeczywisty wpływ obserwowanego obecnie zjawiska (trendu?) na rynek nieruchomości biurowych nie będzie wcale aż tak znaczący.

Zgodnie z art. 3 przywołanej powyżej ustawy pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Rozwiązanie to zostało wprowadzone jedynie na czas pandemii. W normalnych warunkach organizacja pracy w systemie pracy zdalnej ma charakter wyjątkowy. Co do zasady pracownik wykonuje pracę w zakładzie pracy, a jedynie od czasu do czasu pracodawca zezwala mu na pracę zdalną przykładowo jako tzw. *home office*. Ten sposób wykonywania pracy w zasadzie nie jest regulowany przepisami Kodeksu pracy. Jediną pokrewną instytucją prawną jest wykonywanie pracy w formie tzw. telepracy, która jednak w swojej naturze nie pokrywa się z potocznym rozumieniem pracy zdalnej. W przypadku świadczenia przez pracownika pracy w formie zdalnej stosuje się ogólne przepisy dotyczące stosunku pracy, a strony każdorazowo samodzielnie ustalają zasady i warunki, na jakich będą świadczyć pracę zdalnie.

Obok powszechnie wymienianych korzyści jakie niesie za sobą wprowadzenie organizacji pracy jako pracy zdalnej, tj. możliwość elastycznego wykonywania obowiązków przez pracownika, czy też oszczędność czasu zwykle przeznaczanego przez niego na dojazdy do biura, w praktyce pojawiają się również liczne problemy i wątpliwości. Przykładowo, praca zdalna wiąże się z problemami dotyczącymi kontroli czasu pracy, ponieważ przy pracy zdalnej pracodawca nie ma ustawowych podstaw prawnych do wykonywania kontroli w miejscu świadczenia pracy przez pracownika. W praktyce istotnym problemem jest zabezpieczenie dokumentacji i informacji poufnych, niezbędnych do wykonywania pracy.

Inną, bardziej sformalizowaną opcją organizowania pracy w formie zdalnej, jest telepraca. Jest to forma świadczenia pracy formalnie i szczegółowo uregulowana w Kodeksie pracy. Zgodnie z art. 67⁵ Kodeksu pracy, praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca), a telepracownik przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Należy jednak pamiętać, że na pracodawcę, który decyduje się na powierzenie pracownikowi pracy w formie telepracy ustawodawca nakłada szereg obowiązków. Wprowadzając w firmie telepracę, pracodawca musi zawrzeć tę informację w przepisach wewnętrznych, takich jak regulamin pracy czy układ zbiorowy pracy. Musi dostosować wewnętrzne akty prawne do nowo wprowadzonych zasad zatrudniania. Jak wskazano w art. 67¹¹ Kodeksu pracy, na pracodawcy ciąży również obowiązek dostarczenia sprzętu telepracownikowi niezbędnego do wykonywania telepracy, ubezpieczenie sprzętu, pokrycie kosztów związanych z jego instalacją, serwisem, eksploatacją, konserwacją, zapewnienie pomocy technicznej oraz niezbędne szkolenia w zakresie obsługi tego sprzętu itp. Praktykuje się również zawieranie odrębnej umowy z telepracownikiem, która reguluje zakres ubezpieczenia sprzętu pracodawcy niezbędnego do świadczenia pracy, sposób i formę kontroli wykonywania pracy, przestrzegania zasad BHP, zasady ochrony informacji przekazywanych pracownikowi oraz podobne kwestie. Pracodawca ma prawo do kontroli wykonywania pracy przez telepracownika. Należy jednak zaznaczyć, że jeżeli telepracownik świadczy pracę w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wcześniej uzyskać od pracownika pisemną zgodę na przeprowadzenie kontroli.

Biorąc pod uwagę powyższe, pracodawca powierzając pracownikowi wykonywanie pracy w systemie telepracy będzie musiał liczyć się nie tylko z dużą ilością formalności, ale także z koniecznością ponoszenia określonych, dodatkowych, często wysokich kosztów specjalistycznego sprzętu, oprogramowania czy innych narzędzi do pracy. Również i w tym wypadku pojawiają się także problemy z zapewnieniem poufności, a także bezpieczeństwa

dokumentacji i informacji powierzanych pracownikowi w związku z wykonywaną przez niego pracą.

Pomimo, że jak się wydaje, w nadzwyczajnej sytuacji pandemii i w świetle tzw. specustawy praca zdalna okazała się dobrym rozwiązaniem pozwalającym w większości przypadków zachować stosunkowo normalne funkcjonowanie firm, to w dłuższej perspektywie wskazane wymagania, a przede wszystkim koszty związane z ich spełnieniem, mogą sprawić, że przechodzenie na tryb pracy zdalnej, w tym telepracy, nie będzie jednak zjawiskiem tak powszechnym jak się obecnie uważa i że akurat ten czynnik nie będzie miał znaczącego wpływu na zmniejszenie się zapotrzebowania na powierzchnię biurową.

W CELU UZYSKANIA SZCZEGÓŁOWYCH INFORMACJI PROSIMY O KONTAKT

dr hab. Konrad Marciniuk

Partner, radca prawny

T: +48 22 447 43 00

K: +48 601 674 424

E: marciniuk@millercanfield.com

Marta Pałyga

Prawnik

T: +48 22 447 43 00

E: palyga@millercanfield.com

Zastrzeżenie: Niniejsza publikacja została przygotowana dla klientów i współpracowników kancelarii Miller Canfield na podstawie faktów i informacji aktualnych w dacie jej wydania, które mogą ulec zmianie. Celem publikacji jest zwrócenie uwagi na wskazane w niej zmiany prawne i nie powinna stanowić wyłącznej podstawy do podjęcia jakiegokolwiek decyzji dotyczącej określonego kierunku działania. Informacje te nie mogą być traktowane jako porada prawna ani nie zastępują szczegółowej opinii prawnej w konkretnej sprawie. W każdym przypadku należy skorzystać z usług doradców prawnych w celu weryfikacji, czy odpowiednie przepisy prawa mają zastosowanie do określonej sytuacji.