



Business Centre
Club



RAPORT 13

Teraz
i w przyszłości

Praca zdalna



Przedmiot
badania

3

Parametry
badania

3

Cele
badania

3

Wprowadzenie

3

Opis metody
badawczej

3

Opis uzyskanej
próby

4

12

Rekomendacje

11

Wnioski z badań

4

Analiza wyników
badań

Przedmiot badania:

Sprawdzenie w jakim zakresie i przy użyciu jakich narzędzi obecnie jest stosowana praca zdalna i hybrydowa, a także jakie są oczekiwania przedsiębiorców względem regulacji pracy zdalnej.

Parametry badania:

- rodzaj: ilościowe;
- metoda: CAWI; losowy, warstwowy dobór próby uwzględniający kryterium wielkości zatrudnienia
- grupa docelowa: pracodawcy (badanie ogólnopolskie);
- liczebność próby: 220.

Cele badania:

- Ustalenie czy przedsiębiorcy stosują obecnie pracę zdalną lub pracę hybrydową oraz jak ją ocenią jako sposób organizacji pracy.
- Ustalenie czy przedsiębiorcy zamierzają stosować pracę zdalną w przyszłości, w tym po okresie pandemii a także w jakim kształcie chcieliby, aby praca zdalna była obecna w ich przedsiębiorstwach.
- Sprawdzenie jakie są oczekiwania przedsię-



biorców odnośnie regulacji pracy zdalnej, która ma zostać przyjęta w Kodeksie pracy.

Wprowadzenie

Rynek pracy w Polsce ulega obecnie dynamicznym przemianom, w części ma na to wpływ pandemia, która wymusiła szersze stosowanie pracy zdalnej oraz pracy hybrydowej (tj. mieszanej organizacji pracy zdalnej i pracy stacjonarnej).

Business Centre Club bierze aktywny udział w procesie tworzenia prawa, które ma na celu regulację zagadnienia pracy zdalnej. Dzieje się to m.in. przez udział przedstawicieli BCC w Radzie Dialogu Społecznego, przedstawianie eksperckich analiz i opinii. Wciąż brakuje jednak rzetelnych

i merytorycznych opracowań na temat oczekiwań polskich przedsiębiorców w zakresie pracy zdalnej. Zbadanie tej tematyki będzie przydatne przy negocjowaniu przepisów, które w sposób trwały wprowadzą pracę zdalną do Kodeksu pracy.

Opis metody badawczej

Przedmiotem badania były przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 2 osoby. Badanie prowadzono w formie ankiety telefonicznej (CAWI) pomiędzy 24 sierpnia a 9 września 2022. Zastosowano losowy, warstwowy dobór próby uwzględniający kryterium wielkości zatrudnienia. Dla zmiennej tej wybrano proporcje nie ze względu na liczbę podmiotów w populacji wszystkich firm w Polsce a odzwierciedlające ich znaczenie



dla rynku pracy (firmy duże są nieliczne w porównaniu z małymi, jednak mają duże znaczenie dla rynku ze względu na wielkość zatrudnienia). Skutecznie skontaktowano się z grupą 3741 firm, 220 z nich zgodziło się na udział w badaniu, spełniało kryteria grupy docelowej oraz do rozmowy desygnowało osobę mogącą reprezentować przedsiębiorstwo. Grupę respondentów stanowili właściciele firm, członkowie zarządu lub starsi rangą menedżerowie.

Opis uzyskanej próby

W badaniu wzięło udział łącznie 220 firm. 53 z nich to organizacje zatrudniające pomiędzy 2 a 9 pracowników (24%), 57 podmiotów zatrudniających pomiędzy 10 a 49 osób (26%), 44 firmy w kategorii zatrudnienia pomiędzy 50 a 249 (20%). 66 firm (30%) zatrudniało 250 lub więcej osób.

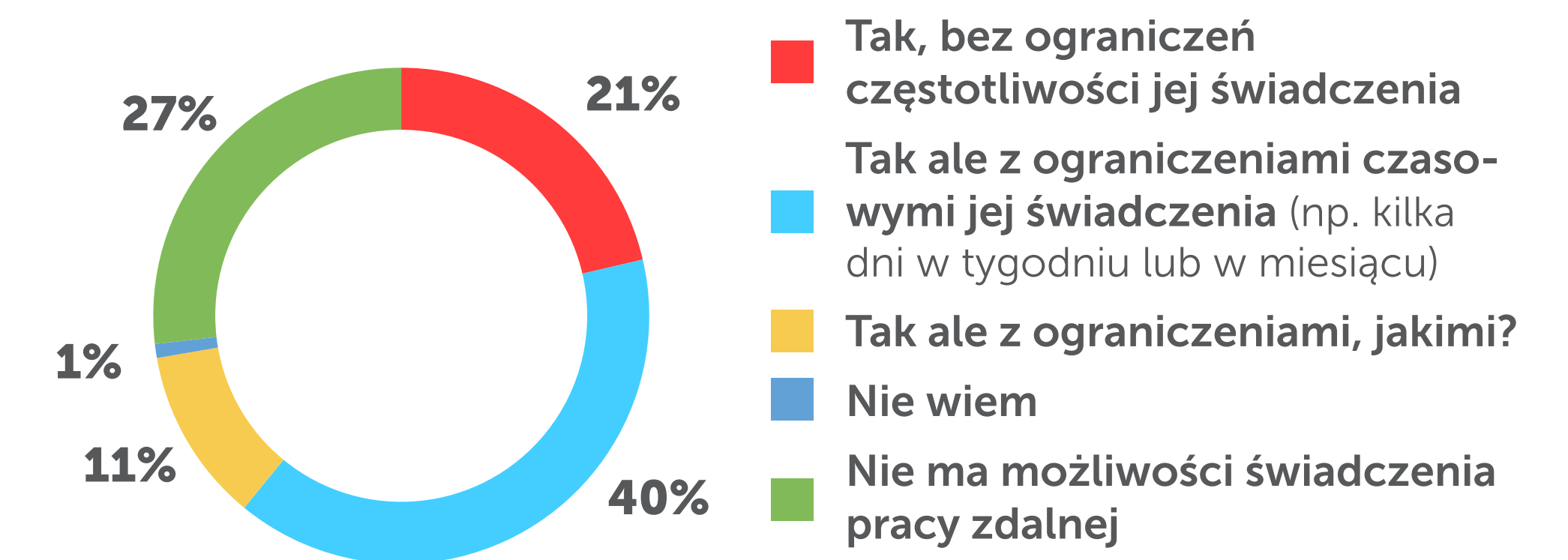
21% firm objętych badaniem zadeklarowało handel jako swoją główną działalność, 37% usługi, a blisko 1/3, bo 32%, produkcję. 10% określiło kategorię działalności jako „inną”.

W badanej próbie reprezentowane były wszystkie województwa, z czego najliczniej mazowieckie (20%), małopolskie (9%), śląskie (9%), wielkopolskie oraz pomorskie (po 8%).

Analiza wyników badań

Badana grupa przedsiębiorców odpowiadała na pytanie dotyczące tego, czy w ich przedsiębiorstwie możliwe jest wykonywanie pracy zdalnej. W większości, bo aż w 72% badanych przedsiębiorstw jest taka możliwość, z czego w 40% z ograniczeniami czasowymi jej świadczenia (np. kilka dni w tygodniu lub w miesiącu). W 20% z ograniczeniami częstotliwości jej świadczenia, natomiast w 11% przedsiębiorstw z innymi ograniczeniami, takimi jak: współdzielenie w zespole ograniczeń wynikających ze specyfiki danego stanowiska, „tylko w wyjątkowych sytuacjach”, praca zdalna dostępna dla osób chorych na covid, ze względu na ograniczony dostęp do serwera, „w przypadku zgody zarządu”. W 27% badanych podmiotach nie ma możliwości pracy zdalnej, a 1% badanych nie wie czy istnieje taka możliwość. Wyniki badania nie stanowią zaskoczenia. Pandemia covid-19 doprowadziła do spopularyzowania pracy zdalnej, stąd w zdecydowanej większości przedsiębiorstw istnieje już możliwość wykonywania pracy w tej formie. Przeważa natomiast forma pracy zdalnej z ograniczeniami, m.in. w zakresie częstotliwości czy też konieczności uzyskania zgody pracodawcy.

Czy w Państwa przedsiębiorstwie możliwe jest wykonywanie pracy zdalnej?

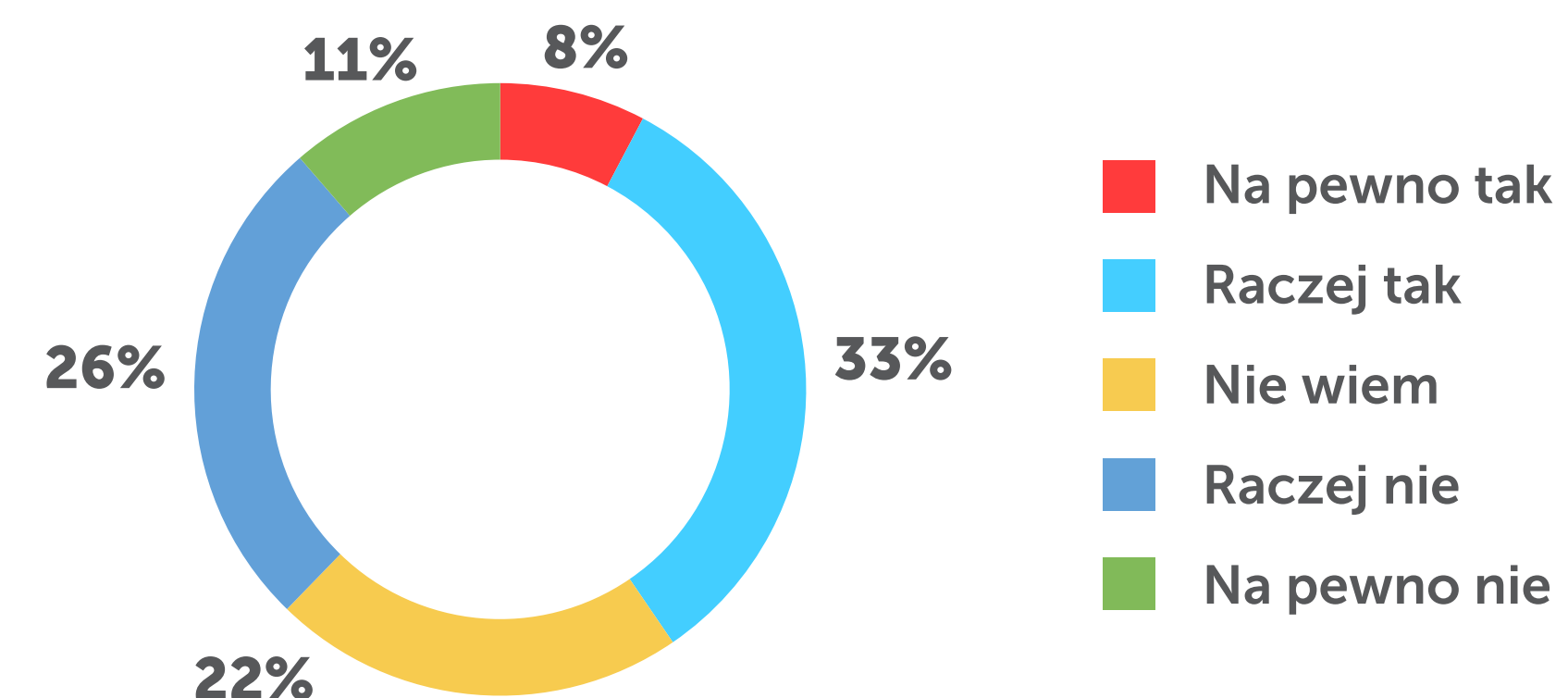


Większość badanych przedsiębiorców (41%) jest zdania, że praca zdalna poprawia efektywność świadczonej pracy. Wśród tej grupy 8% twierdzi, że na pewno tak jest, a 33% uważa, że praca zdalna raczej poprawia efektywność. Wynik ten może być odczytany jako interesujący bowiem w dyskusji publicznej często pojawiał się argument, iż pracodawcy postrzegają pracę zdalną jako quasi-urlop pracownika, nie wierząc, iż praca zdalna może poprawić wyniki pracy. Tymczasem badanie pokazało, iż **w grupie przedsiębiorców przeważa pogląd, że praca zdalna poprawia efektywność pracy**. Wynik jest ponadto istotny także z tej przyczyny, iż badania zostały przeprowadzone w ponad 2-lata od wybuchu pandemii covid-19 i masowego przejścia wielu firm na pracę zdalną lub hybrydową. Można więc stwierdzić, iż respon-



praca zdalna poprawia efektywność świadczonej pracy. Jedynie więc co dziesiąty respondent okazał się być wyraźnie rozczarowany efektami pracy zdalnej. To dobry wynik, wróżący pracy zdalnej ważne miejsce jako formule świadczenia pracy.

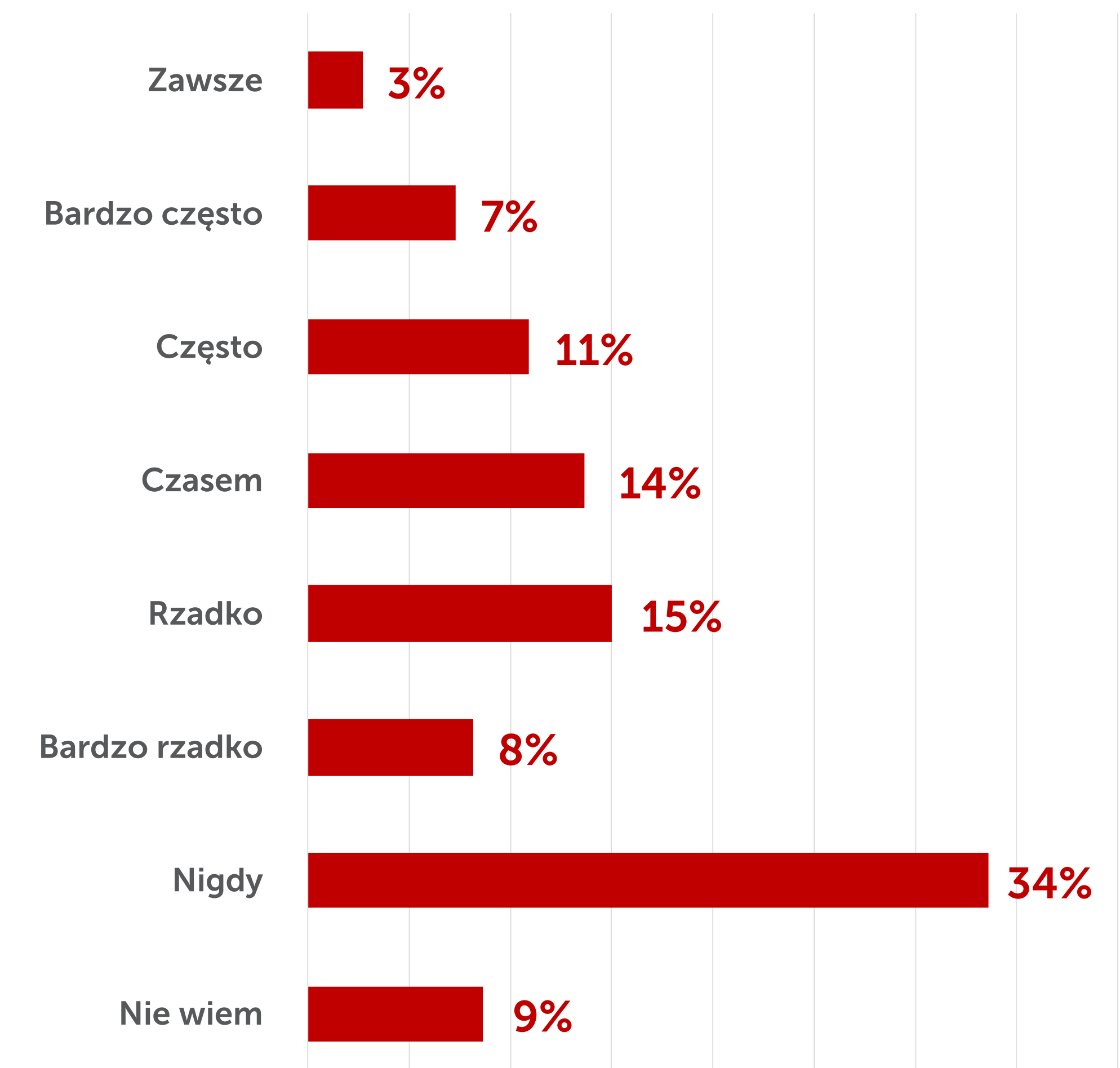
Czy Pani/a zdaniem wykonywanie pracy zdalnej poprawia efektywność świadczonej pracy?



Badana grupa przedsiębiorców odpowiedziała na pytanie czy kandydaci do pracy, rekrutujący do firm, pytają o możliwość wykonywania pracy zdalnej. Respondenci stwierdzili, że tylko w 34% przypadków kandydaci nigdy o to nie pytają. Ponad połowa pracodawców (55%) wspomina, iż pytania o możliwość pracy zdalnej pojawiają się wśród kandydatów. Różni się jednak częstotliwość, z jaką kandydaci zadają to pytanie. W 15% przedsiębiorstw pytają o to rzadko, w 14% - czasem, a w 11% często. Bardzo często to pyta-

wia się u 7% przedsiębiorców, a w 3% przypadków zawsze. 9% respondentów nie wie czy takie pytanie pada na rozmowach o pracę. Praca zdalna niewątpliwie jest zagadnieniem interesującym osoby rekrutujące i stanowi istotne kryterium brane pod uwagę przez kandydatów do pracy.

Czy kandydaci do pracy, rekrutujący do Państwa przedsiębiorstwa pytają o możliwość wykonywania pracy zdalnej?



denci przy udzielaniu odpowiedzi mogli posłkować się nie tyle swoimi przypuszczeniami, co faktycznymi doświadczeniami z pracy zdalnej.

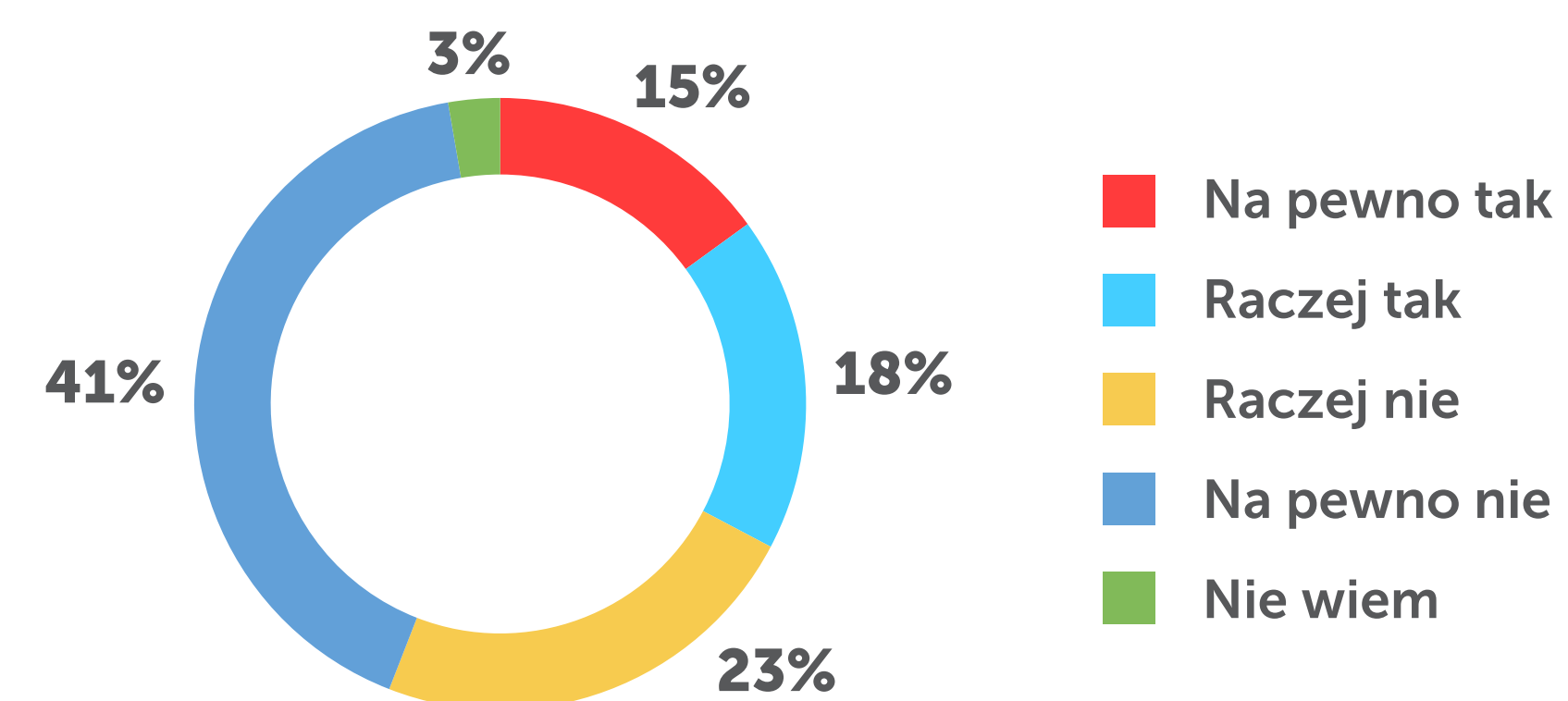
Mniejszość respondentów, a dokładnie 37% badanych twierdzi, iż praca zdalna nie poprawia efektywności pracy. Wśród tej grupy 11% jest o tym przekonanych, a 26% uważa, że raczej nie poprawia efektywności. 22% respondentów nie wie czy



W 64% badanych przedsiębiorstwach, nie ma spisanych zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, procedurze czy w umowie o pracę. W tym 41% na pewno tych zasad nie ma, a w 23% raczej nie są spisane. 1/3 respondentów (33%) ma te zasady spisane – w 15% przedsiębiorstwach na pewno, w 18% raczej są one zapisane. 3% ankietowanych nie wie czy taka procedura jest zapisana. Zdaniem autora badania, wynik należy odnieść do realiów w jakich doszło do spopularyzowania pracy zdalnej w Polsce. Otóż w tzw. ustawie anty-covidowej¹, w której wprowadzono możliwość pracy zdalnej, jedynie szczerkowo zdefiniowano zasady jej wykonywania. Co najistotniejsze, nie zawarto nakazu wydania wewnątrzzakładowego regulaminu, który formalizowałby zasady świadczenia pracy zdalnej. Pomimo, iż eksperci prawa pracy dość powszechnie wytykają zagrożenia jakie niesie ze sobą brak uregulowania zasad wykonywania pracy zdalnej, to jednak **przedsiębiorcy wciąż w większości nie decydują się na wprowadzenie regulacji pracy zdalnej do wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy**. Wydaje się, iż w tej sytuacji dobrym pomysłem jest wprowadzenie ustawowego nakazu uregulowania zasad pracy zdalnej w porozumieniu zawartym z organizacją związkową lub reprezentacją pracowników, bądź w regulaminie, wydanym

przez pracodawcę. W tym też kierunku zmierzają prace legislacyjne nad wpisaniem pracy zdalnej wprost do Kodeksu pracy.

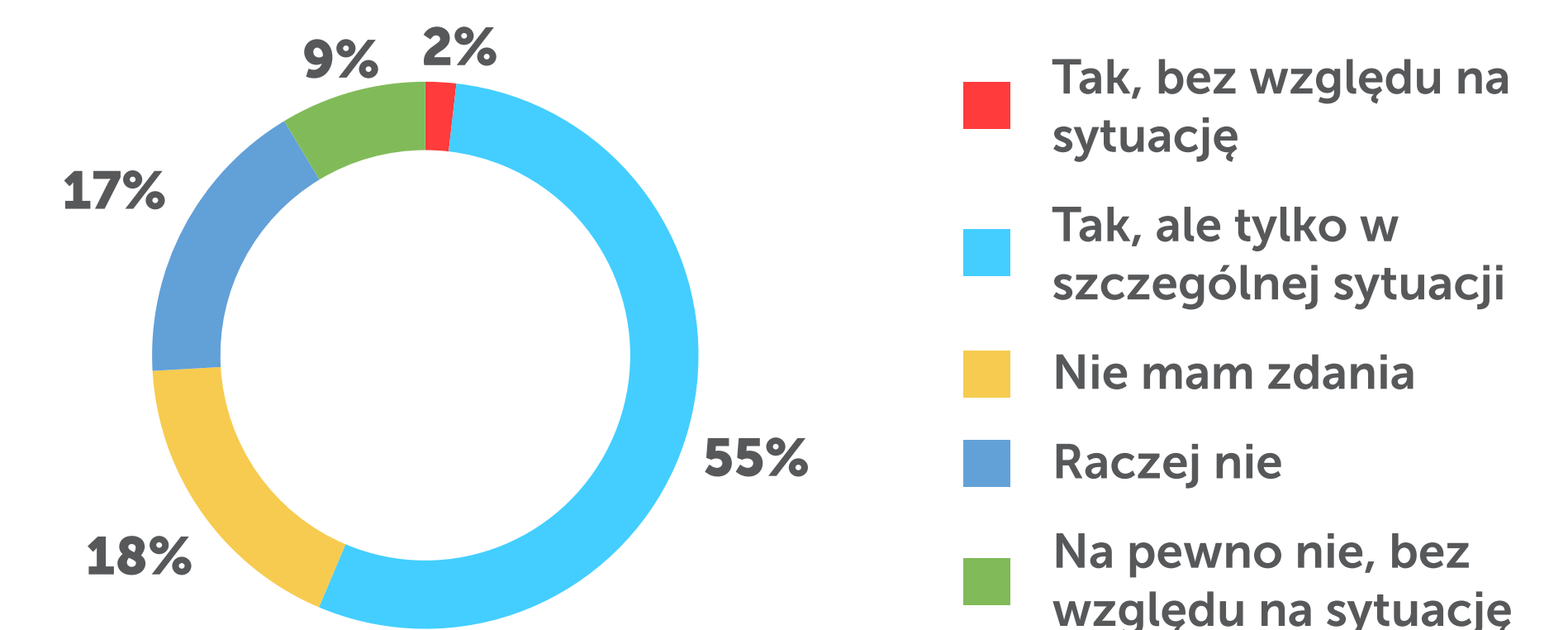
Czy w Państwa organizacji spisano zasady wykonywania pracy zdalnej? (w regulaminie, procedurze lub umowie o pracę)



Ponad połowa badanych osób (55%), stwierdziła, iż pracodawcy powinni mieć możliwość wydania polecenia pracownikowi, aby ten wykonywał pracę zdalną nawet bez swojej woli, jednak możliwość taka powinna dotyczyć tylko szczególnych sytuacji. Jedynie 2% respondentów odpowiedziało, że nakaz taki mógłby zostać wydany bez względu na jakąkolwiek sytuację. 17% badanych uważa, że raczej nie powinno być takiej możliwości, a 9% uważa, że na pewno nie, bez względu na sytuację. Wśród badanych 18% nie ma zdania na ten temat.

Co interesujące, pracodawcy nie domagają się bezwzględnego prawa do nakazania pracownikowi świadczenia pracy zdalnej, ale uzależniają tę decyzję od zaistnienia szczególnej sytuacji. Można więc stwierdzić, iż dobrze przyjęta się obecna zasada, w myśl której, pracodawca ma władcze prawo powierzyć wykonywanie pracy zdalnej, w szczególnych okolicznościach, tak jak to miało miejsce, aby zapobiec covid-19. Zdaniem pracodawców, poza przypadkami szczególnymi, wykonywanie pracy zdalnej powinno stanowić konsensus pomiędzy pracownikiem i pracodawcą.

Czy pracodawcy powinni mieć możliwość wydania polecenia pracownikowi aby ten wykonywał pracę zdalną nawet bez swojej woli?



¹ Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 2 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 374) tj. z dnia 29 października 2021 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095)

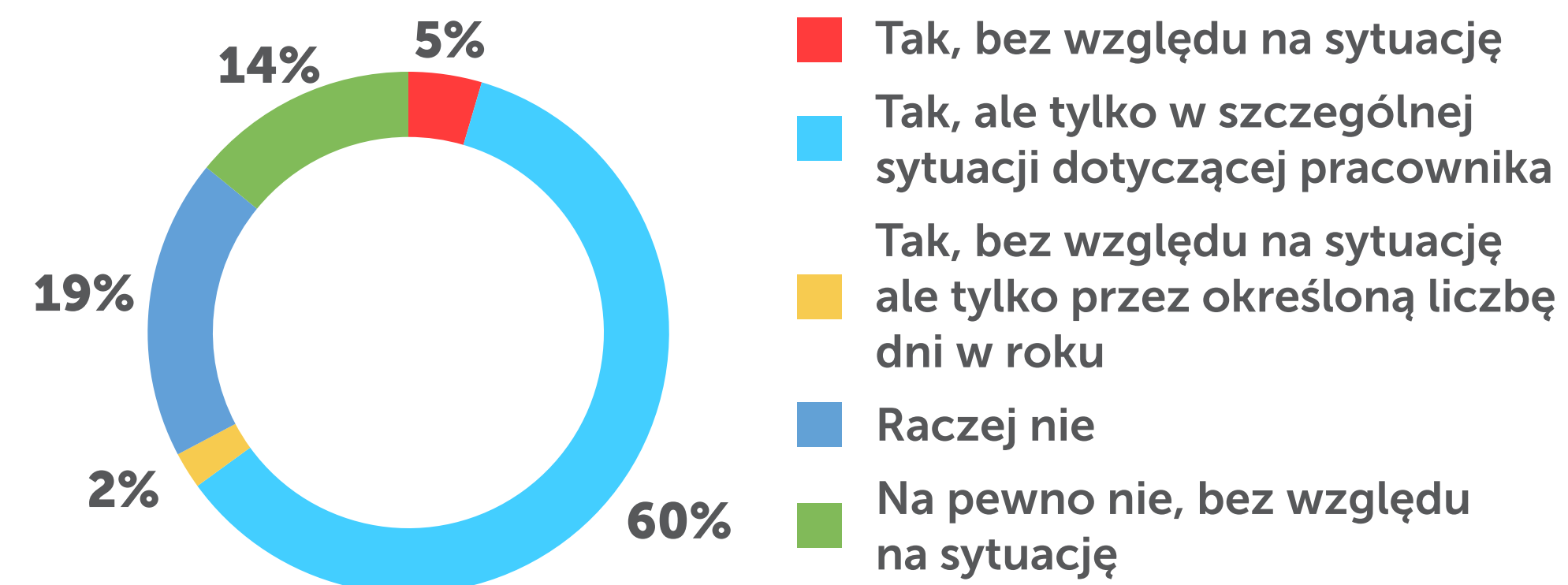
Na pytanie czy to pracownik powinien mieć możliwość wymóc na pracodawcy, by ten pozwolił mu na wykonywanie pracy zdalnej, zdecydowana większość badanych (60%) odpowiedziała twierdząco, zastrzegając jednak, iż miałyby to być ograniczone tylko do szczególnej sytuacji dotyczącej pracownika.

Według 5% taka możliwość powinna istnieć bez względu na sytuację, a według 2% badanych – również bez względu na sytuację, ale tylko przez określoną liczbę dni w roku. W opinii 1/3 badanych pracownik nie powinien mieć takiej możliwości – według 19% raczej nie, a w opinii 14% badanych na pewno nie, bez względu na sytuację.

Adekwatnie to ograniczenia zakresu władczości pracodawcy, także pracownicy powinni zdaniem przedsiębiorców, mieć limitowane prawo do jednostronnej decyzji o wykonywaniu pracy zdalnej. Jest to zdecydowany sygnał dla Rządzących, aby w przyszłej ustawie, zamiast wprowadzenia zasady wymuszania pracy zdalnej, zapisać raczej mechanizm umożliwiający pracownikowi jej podjęcie bez zgody pracodawcy tylko w szczególnej sytuacji dotyczącej pracownika. Niemalże nikt z respondentów nie dopuścił sytuacji, aby pracownik – bez względu na sytuację – miał decydować o wykonywaniu pracy zdalnej bez akceptacji pracodawcy.



Czy w Państwa przedsiębiorstwie możliwe jest wykonywanie pracy zdalnej?

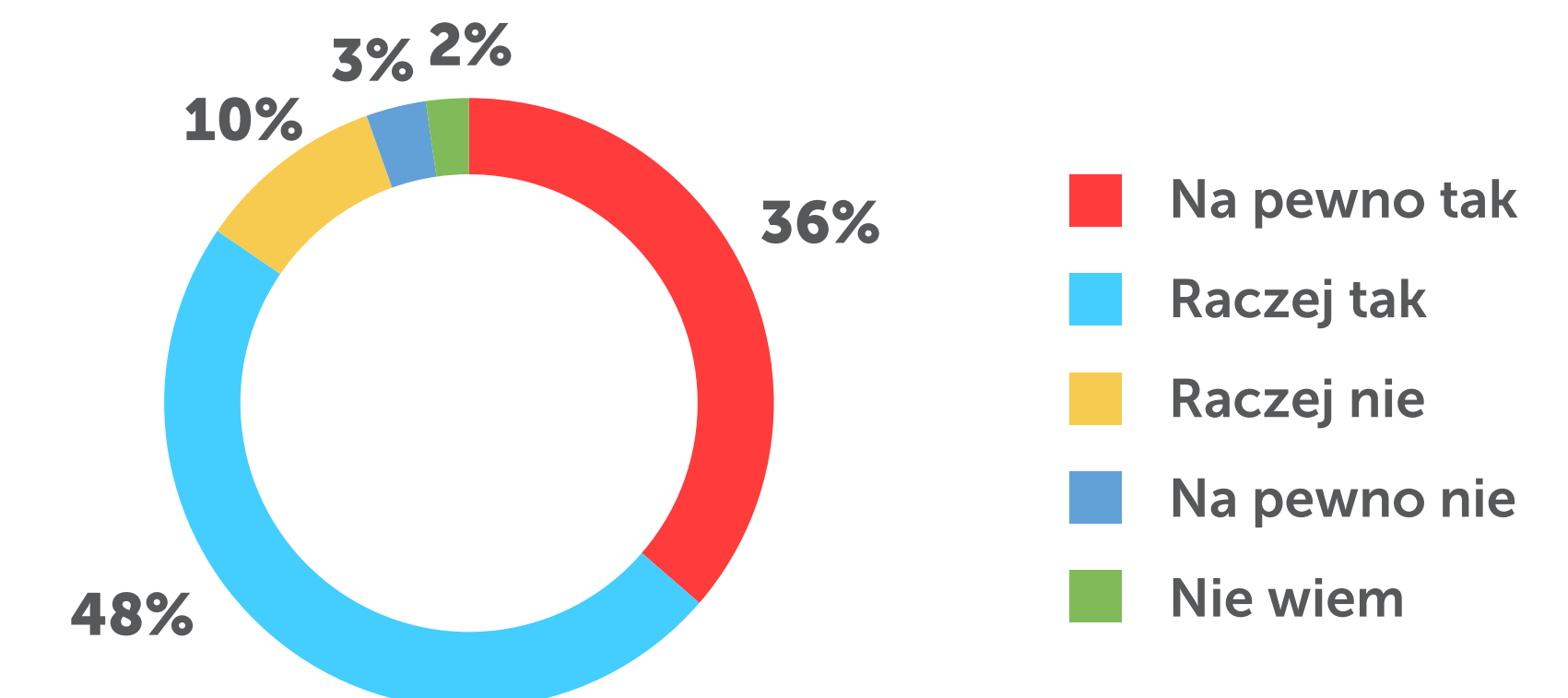


W związku z pracą zdalną pojawiła się kwestia wykorzystania przez pracowników własnych narzędzi do pracy zdalnej i ewentualnego świadczenia pieniężnego jako rekompensaty, wypłacanego przez pracodawcę. **W opinii 38% badanych przedsiębiorców, pracodawca powinien wypłacać takie świadczenie, a według 48% badanych raczej powinien to robić.** W sumie 84% badanych poparło taki wniosek, co można przyjąć jako spore zaskoczenie. Z drugiej strony, jest

to odpowiedzialna postawa, świadcząca o tym, iż przedsiębiorcy dostrzegają, że wyposażenie w narzędzia pracy powinno być obowiązkiem pracodawcy, a wykorzystanie w tym celu narzędzi pracownika powinno być premiowane w materialny sposób.

Jedynie 10% respondentów stwierdziło, że pracodawcy raczej nie powinni wypłacać świadczenia pieniężnego, a już zaledwie 3%, że pracodawcy zdecydowanie nie powinni wypłacać świadczenia pieniężnego z tytułu pracy zdalnej z wykorzystaniem własnych narzędzi pracownika, typu: prywatny komputer, smartfon. Wśród badanych 2% nie wie czy takie świadczenie powinno być wypłacane.

Czy pracodawca powinien wypłacać pracownikowi świadczenie pieniężne z tego powodu, iż pracownik wykorzystuje własne narzędzia do pracy zdalnej? (np. prywatny komputer, prywatny smartfon).

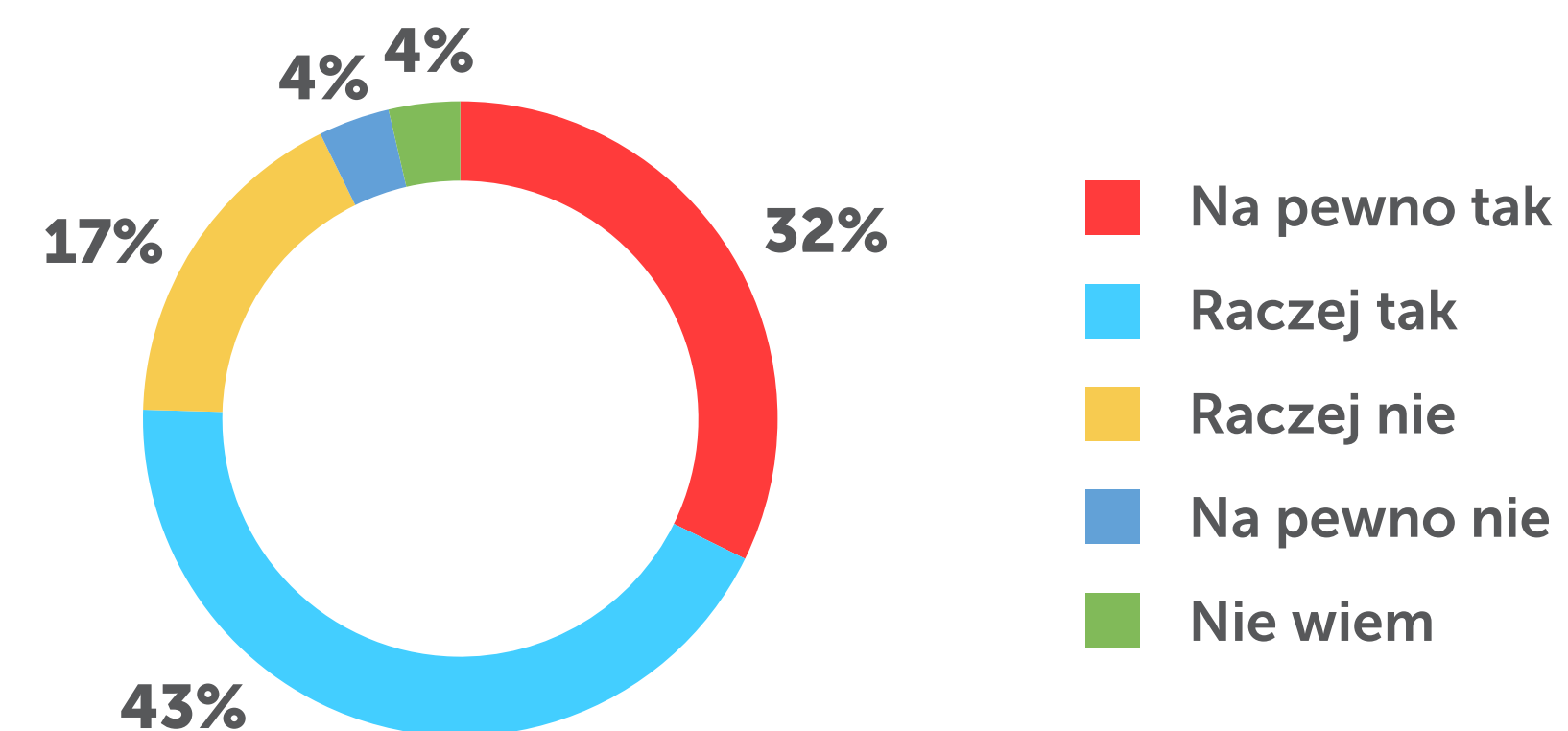




Oznacza on bowiem, iż łącznie **aż 75% badanych przedsiębiorców poparło wypłatę świadczenia rekompensującego pracownikowi podwyższone koszty opłaty za energię elektryczną oraz dostęp do Internetu**. Jest to ważny sygnał ze środowiska pracodawców, którzy rozumieją, iż praca zdalna wiąże się dla pracownika z podwyższonymi opłatami za media i są oni w stanie w tym koszcie partycypować.

Jedynie 17% ankietowanych przedsiębiorców odpowiedziało, że raczej nie, a 4%, że na pewno nie powinno być takiego świadczenia. Tylko 4% ankietowanych nie ma na ten temat wyrobionego zdania.

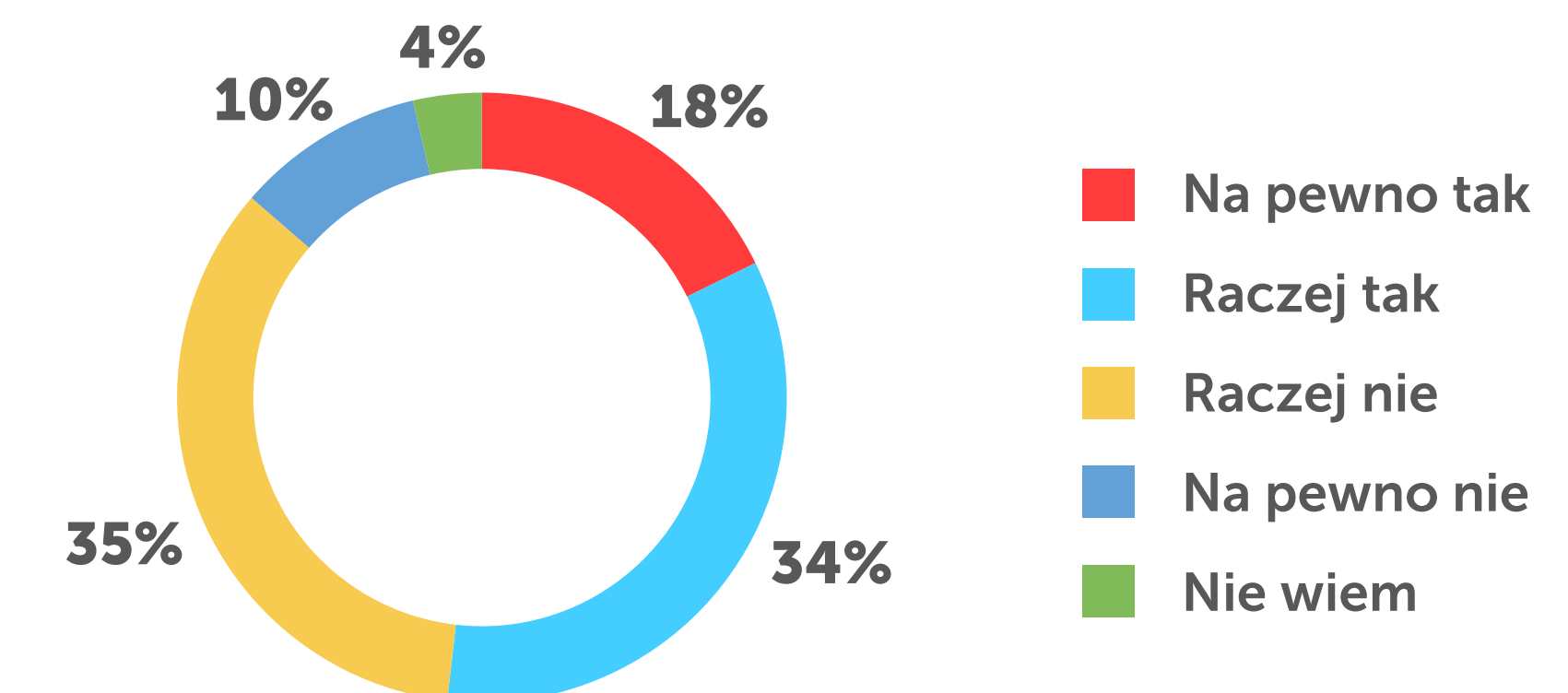
Czy pracodawca powinien wypłacać pracownikowi świadczenie pieniężne z tytułu ponoszonych przez pracownika kosztów energii elektrycznej oraz dostępu do Internetu – w czasie świadczenia pracy zdalnej?



Osobne pytanie poświęcone zostało ustaleniu czy zdaniem przedsiębiorców powinno być wypłacane świadczenie pieniężne z tytułu ponoszenia przez pracownika kosztów energii elektrycznej oraz dostępu do Internetu w czasie świadczonej pracy zdalnej.

W badaniu ustalono, iż 43% respondentów stwierdziło, że raczej tak, a 32% na pewno takie świadczenie powinno być wypłacane. To odpowiednio o 5 i 4 punkty procentowe mniej odpowiedzi, niż w pytaniu dotyczącym wykorzystania własnego sprzętu, chociaż nadal jest to bardzo wysoki wynik, który dla wielu będzie zaskoczeniem.

Czy pracodawca powinien móc przeprowadzić kontrolę w miejscu zamieszkania pracownika w celu sprawdzenia czy jest obecny i wykonuje swoją pracę?



Przeciw wprowadzeniu pracy zdalnej często pada argument, że nie zawsze pracodawca jest w stanie sprawdzić czy pracownik rzeczywiście wykonuje swoją pracę. Podczas badania zadano więc przedsiębiorcom pytanie czy pracodawca powinien móc przeprowadzić kontrolę w miejscu zamieszkania pracownika w celu sprawdzenia czy jest on obecny i wykonuje swoją pracę. Zdania co do słuszności takiego działania są mocno podzielone. Najwięcej respondentów odpowiedziało, że raczej nie (35%), chociaż niewiele mniej, bo 34% odpowiedziało, że raczej tak. 18% przedsiębiorców uważa, że pracodawca na pewno powinien mieć taką możliwość, a zdecydowanego odmiennego zdania jest 10% badanych. 4% nie wie czy taka możliwość powinna istnieć. Mocna polaryzacja zdań w tym zakresie z pewnością nie będzie uła-

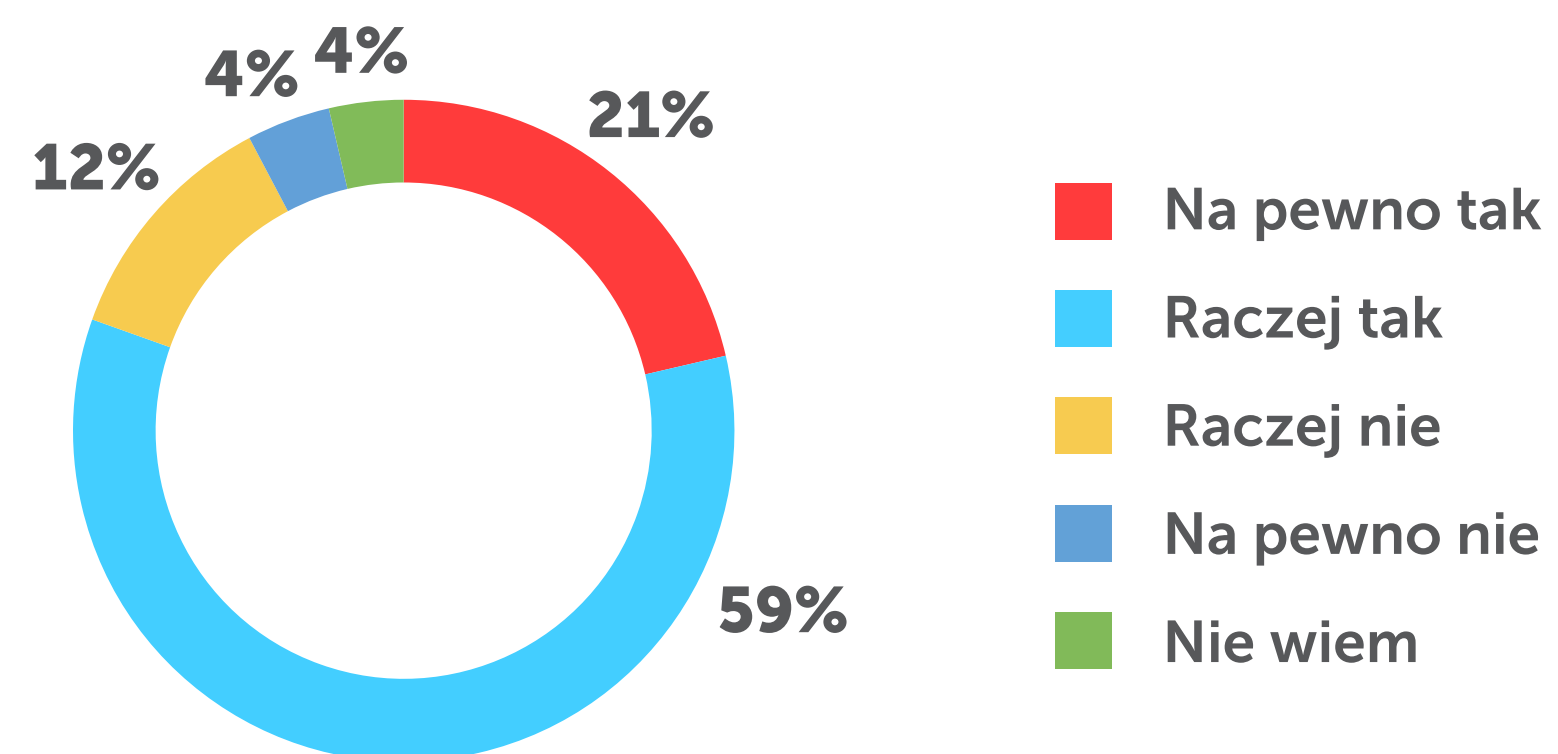


twiała regulacji zagadnienia kontroli na poziomie przedsiębiorstw. Wynik badania ma istotną wartość, bowiem wskazuje, iż kwestia kontroli pracownika zdalnego jest delikatna i powinna zostać wcześniej dokładnie omówiona przez pracodawców zanim zdecydują się oni wpisać ją do porozumienia lub regulaminu pracy zdalnej.

Na pytanie czy w okresie świadczenia pracy zdalnej, godzinny pracy powinny być ewidencjonowane przez pracodawcę, zdecydowana większość (59%) stwierdziła, że raczej tak, a 21% jest zdecydowanych, że na pewno powinno tak być. Z kolei 12% uważa, że raczej ewidencji nie powinno się tworzyć, a 4% uważa, że ta na pewno nie powinna być tworzona. Tyle samo osób nie ma na ten temat wyrobionego zdania. Wynik potwierdza więc, często podnoszoną w dyskusjach na temat pracy zdalnej, obawę, iż niekontrolowana praca zdalna może prowadzić do naruszania granicy pomiędzy pracą a czasem wolnym (work-life balance). Pracodawcy powinni więc zachowywać kontrolę nad ilością świadczonej przez pracowników pracy, także jeśli wykonują ją w formie zdalnej. Warto odnotowania jest, iż w Polsce – co do zasady – ewidencja czasu pracy musi być prowadzona przez pracodawcę, i to bez względu na to czy pracownik wykonuje pracę stacjonarną czy zdalną. Nielicznie wyjątki od tej zasady dotyczą przede wszystkim: pracy w systemie zadaniowym oraz pracowników zarządzają-

cych w imieniu pracodawcy zakładem pracy (vide art. 149 §2 Kodeksu pracy).

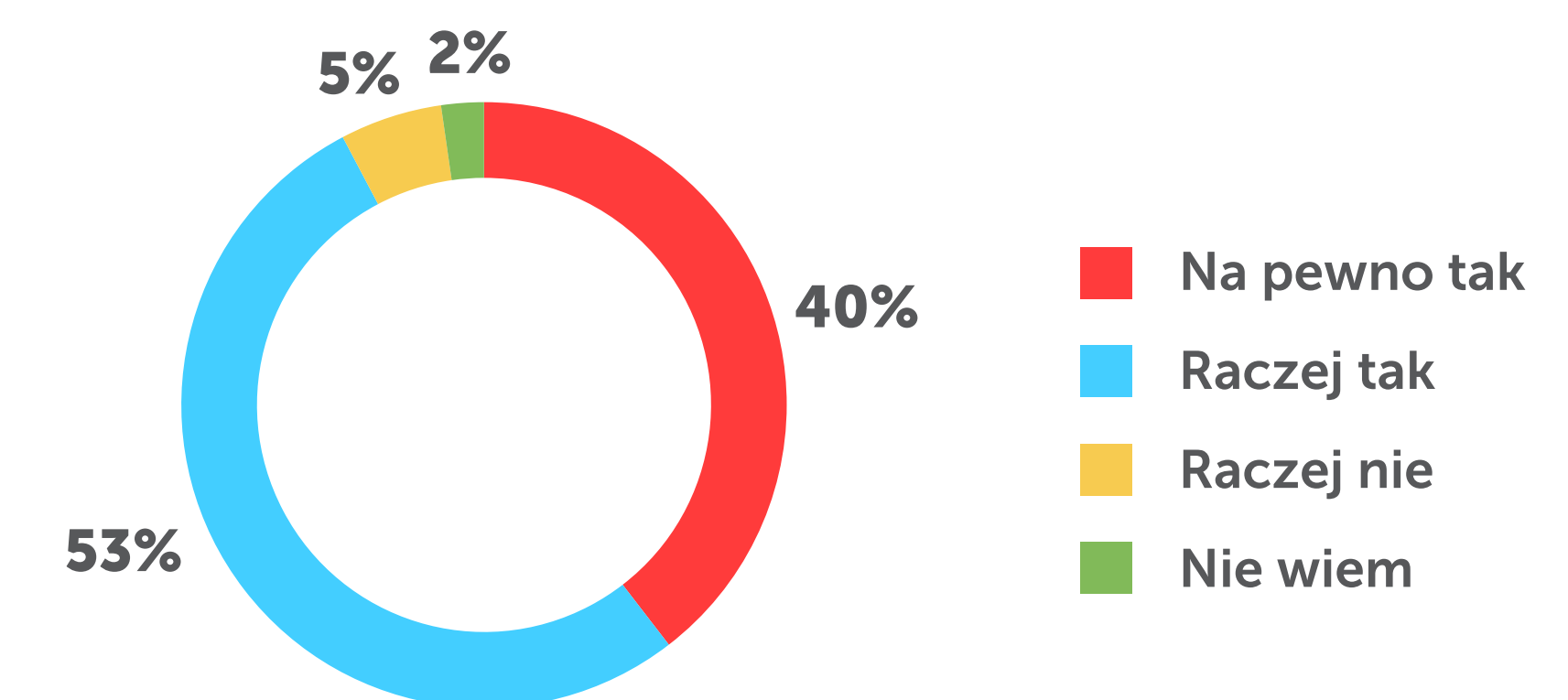
Czy w okresie świadczenia pracy zdalnej, godziny pracy powinny być ewidencjonowane przez pracodawcę?



Niemal wszyscy badani przedsiębiorcy (93%) uważają, że pracodawcy powinni zostać zobligowani, aby w regulaminie pracy zdalnej określić zasady porozumiewania się w okresie wykonywania pracy zdalnej. 53% uważa, że raczej powinno to zostać określone, a 40% uważa, że na pewno jest to konieczne. 5% badanych uważa, że raczej nie. Co ciekawe, nikt z respondentów nie wypowiedział się, że na pewno nie powinno być to określone. 2% nie ma na ten temat zdania. Wbrew pozorom, brak regulacji nie jest więc postrzegany jako zaleta, a jako wada. Postulować należy więc, aby regulaminy i porozumienia dot. pracy zdalnej, już obecnie obejmowały swo-

ją treścią także zasady komunikacji stron w okresie pracy zdalnej. Istnieje mocny sygnał ze strony przedsiębiorców, iż oczekują oni, że jasne zasady komunikacji będą zapisane w regulaminie, a więc, że obie strony stosunku pracy, powinny się do tych zasad stosować.

Czy pracodawcy powinni zostać zobligowani aby w regulaminie pracy zdalnej określić zasady porozumiewania się w okresie wykonywania pracy zdalnej?



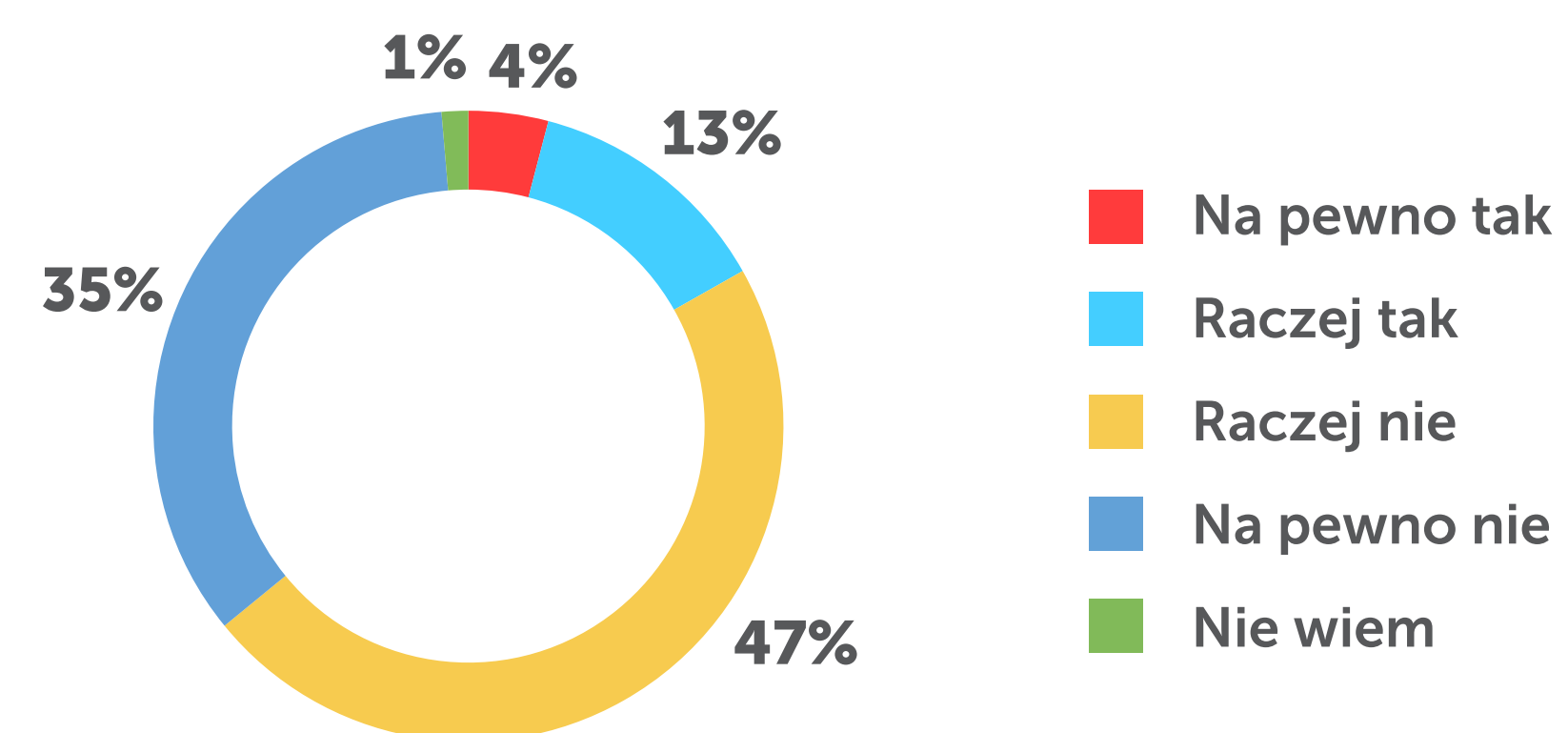
Widać również zdecydowanie wyrobioną opinię nt. odpowiedzialności pracodawcy za stan BHP w miejscu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej. 47% uważa, że pracodawca raczej nie powinien ponosić odpowiedzialności, a 35% uważa, że na pewno nie powinien jej ponosić. Łącznie jest to więc aż 82% głosów przeciwnych odpowiedzialności pracodawcy za stan BHP. 17% uważa natomiast, że taka odpowiedzialność powinna



spoczywać na pracodawcy również w czasie pracy zdalnej, z czego 4% jest do tego mocno przekonana. Wśród badanych 1% nie wie czy na pracodawcy powinna ciążyć taka odpowiedzialność. Warto zauważyć, iż pracodawca posiada szereg obowiązków związanych z dziedziną BHP, m.in. w zakresie informowania o ryzyku zawodowym, prewencji wypadkowej, odpowiednim wyposażeniu miejsc pracy. W obecnym stanie prawnym, ograniczenie obowiązków w zakresie BHP ma miejsce tylko w przypadku telepracy, a więc permanentnie wykonywanej i mocno sformalizowanej pracy zdalnej. Ustawodawca dotąd nie wykluczył któregokolwiek z obowiązków w stosunku do pracodawców stosujących „zwykłą” pracę zdalną, tj. pracę wynikającą z przepisów anty-covidowych². Wynik badania wskazuje natomiast, iż zdaniem pracodawców, nie

powinni oni odpowiadać za stan BHP w miejscu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej.

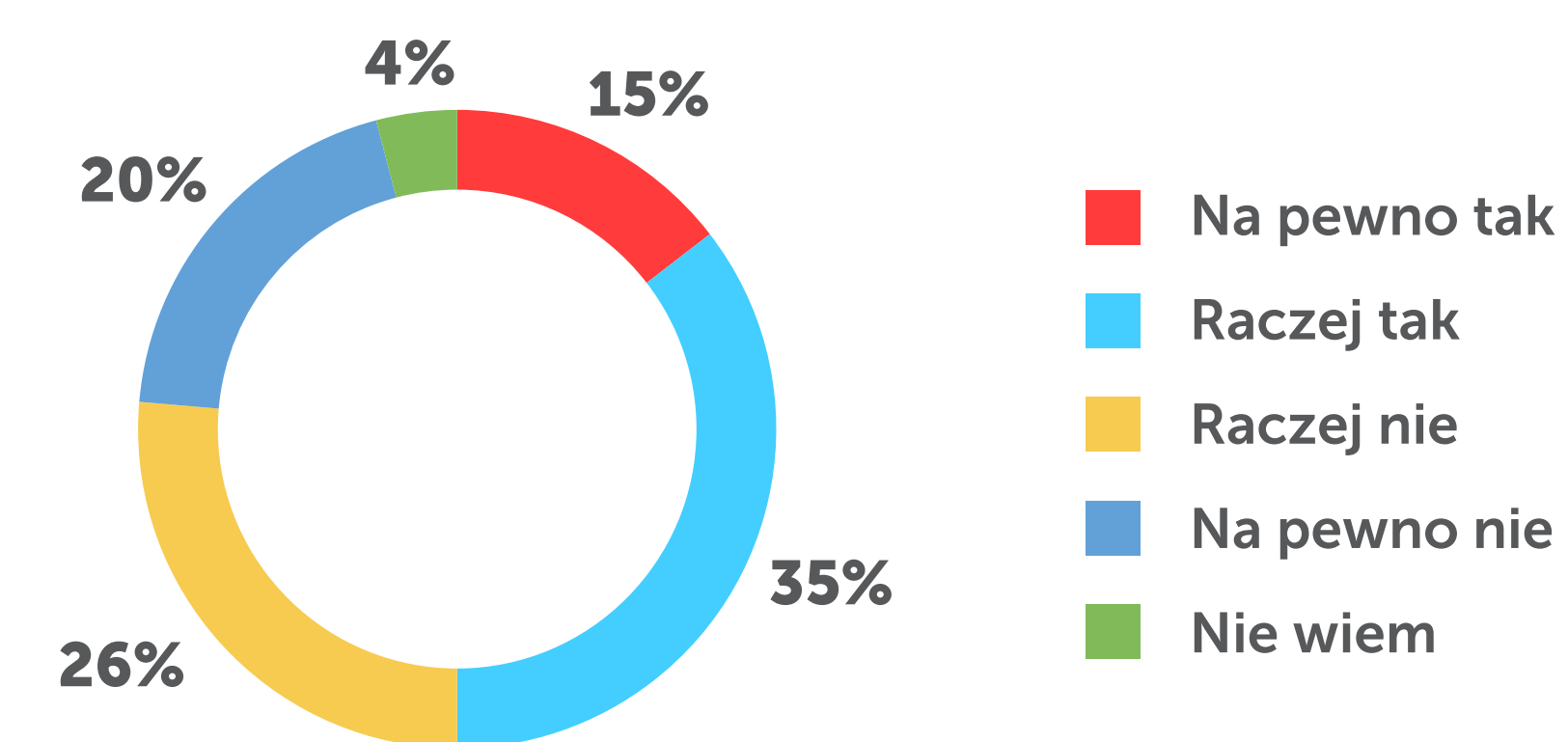
Czy pracodawca powinien odpowiadać za stan bhp w miejscu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej?



Praca zdalna na stałe zapisze się jako forma wykonywania pracy. Świadczy o tym m.in.

fakt, że połowa pracodawców (50%) zamierza w przyszłości, zwłaszcza po ustaniu epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego, oferować przynajmniej części spośród pracowników wykonywanie pracy zdalnej. Z tej grupy, 15% ankietowanych uważa, że na pewno, a 35% uważa, że raczej będzie oferować taki tryb pracy. Mimo wszystko, dość duża grupa przedsiębiorców, bowiem łącznie 46% uważa, że nie będzie stwarzała możliwości wykonywania pracy zdalnej. Należy jednak zwrócić uwagę, że jedynie 20% osób jest o tym zdecydowanie przekonanych. Wśród badanych 4% nie podjęło jeszcze decyzji w tej sprawie.

Czy zamierza Pan(i) w przyszłości, zwłaszcza po ustaniu epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego, oferować przynajmniej części z pracowników wykonywanie pracy zdalnej?



² Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 2 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 374) tj. z dnia 29 października 2021 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095)



Wnioski z badań

- W zdecydowanej większości przedsiębiorstw (72%) możliwe jest świadczenie pracy zdalnej.
- Większość badanych przedsiębiorców jest zdania, iż praca zdalna poprawia efektywność świadczonej pracy (41%).
- Kandydaci do pracy pytają o możliwość wykonywania pracy zdalnej (55%). Jest to więc istotny czynnik przyciągający kandydatów do pracy lub zniechęcający do podjęcia pracy, jeśli możliwość pracy zdalnej nie jest oferowana.
- Aż w 64% badanych przedsiębiorstw nie ma spisanych zasad wykonywania pracy zdalnej. Jest to niepokojący wynik, zważywszy na fakt, iż regulacja pracy zdalnej zawarta w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, jest wysoce ogólnikowa i pozostawiająca wiele

Aż w 64% badanych przedsiębiorstw nie ma spisanych zasad wykonywania pracy zdalnej. Jest to niepokojący wynik.

wątpliwości i możliwości interpretacyjnych.

- Badani przedsiębiorcy opowiadają się w większości (55%) za prawem do wydania pracownikowi polecenia pracy zdalnej, jednak wyłącznie w szczególnych sytuacjach.
 - Zdaniem większości przedsiębiorców (60%), pracownicy tylko w szczególnych przypadkach powinni mieć możliwość wymóc na pracodawcy świadczenie pracy zdalnej. Bardzo niewielki procent badanych osób (5%) jest w stanie zaakceptować sytuację, w której pracownik byłby w stanie wymóc świadczenie pracy w formie pracy zdalnej bez względu na sytuację.
 - Aż 84% badanych przedsiębiorców opowiedziało się za obowiązkiem wypłaty świadczenia pieniężnego pracownikowi z tego powodu, iż wykorzystuje on własne narzędzia do pracy zdalnej.
- Zdecydowana większość, aż 75% osób poparło pomysł wypłaty na rzecz pracownika świadczenia pieniężnego z tytułu ponoszonych

przez pracownika kosztów energii elektrycznej oraz dostępu do Internetu w trakcie świadczenia pracy zdalnej.

- Duża różnica zdań dotyczy kwestii kontroli pracowników w miejscu zamieszkania, podczas świadczenia pracy zdalnej. Opinie przedsiębiorców rozłożyły się w niemal proporcji 50/50, przeciwników i zwolenników takiej kontroli.
- Większość ankietowanych (59%) stwierdziła, iż godziny pracy zdalnej powinny być ewidencjonowane przez pracodawcę.
- Niemal wszyscy badani przedsiębiorcy (aż 93%) stwierdzili, iż w regulaminie pracy zdalnej powinny zostać określone zasady porozumiewania się pracownika i pracodawcy, w trakcie pracy zdalnej.
- Zdecydowana większość (82%) osób badanych oświadczyła, iż pracodawcy nie powinni odpowiadać za stan BHP w miejscu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej.
- Dokładnie połowa przedsiębiorców (50%) stwierdziła, iż po ustaniu stanu zagrożenia epidemicznego (i epidemii) ma zamiar oferować przynajmniej części z pracowników możliwość pracy zdalnej. Jedynie 20% pracodawców jest zdecydowanie przekonana, że nie będzie stwarzać takiej możliwości.

Podsumowanie

Praca zdalna stała się powszechnie stosowana w Polsce, po 2020 roku, a więc po wybuchu pandemii covid-19. Obecne badanie pozwoliło ustalić jakie są zdania przedsiębiorców na temat pracy zdalnej, w tym ich doświadczenia, oraz jakie są zapatrywania tej grupy na przyszłość, w temacie pracy zdalnej.

Ciekawym efektem badań jest stwierdzenie, iż w większości przedsiębiorstw nadal nie zapisano zasad wykonywania pracy zdanej w regulaminie lub porozumieniu. Chociaż z drugiej strony, pojawia się oczekiwanie, aby np. zasady komunikacji pracownika i pracodawcy zostały w takim regulaminie określone – tak oświadczyło aż 93% respondentów. Pracodawcy mają zdecydowane poglądy, w kwestiach kluczowych dla regulacji pracy zdalnej. Opowiadają się za tym, aby w szczególnych sytuacjach istniała możliwość wydania pracownikowi polecenia pracy zdalnej, ale z drugiej strony dopuszczają możliwość, aby pracownicy w szczególnych sytuacjach mogli złożyć wiążący wniosek o umożliwienie im pracy zdalnej.

Zdecydowana większość pracodawców jest gotowa partycypować w kosztach pracy zdalnej, a więc badania obaliły pewien mit na temat



tego zagadnienia. Większość pracodawców popiera zarówno wypłatę na rzecz pracowników świadczenia pieniężnego z tytułu zwiększonych kosztów dostępu do Internetu oraz energii elektrycznej, a także ekwiwalentu za wykorzystywanie prywatnych narzędzi pracownika do pracy zdalnej.

Pracodawcy nie mają wątpliwości, iż nie powinni oni odpowiadać za stan BHP w miejscu pracy zdalnej pracownika. Podzielone zdania dotyczą natomiast możliwości kontroli pracownika zdalnego w jego miejscu zamieszkania. Wydaje się, iż wobec dużej różnicy zdań, zasadne będzie wypra-

cowywanie konsensusu w tej materii na poziomie przedsiębiorstw, w formie dialogu pomiędzy pracodawcą a reprezentacją pracowników.

Obecnie połowa z badanych przedsiębiorców stwierdziła, iż zamierza umożliwić wykonywanie pracy zdalnej po ustaniu stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii covid-19. To zapatrywanie może jednak jeszcze ulec zmianie, zważywszy na fakt, iż jedynie co piąty przedsiębiorca zdecydowanie wykluczył pracę zdalną w przyszłości. Kandydaci do pracy są zainteresowani wykonywaniem pracy zdalnej i dopytują o to na rozmowach rekrutacyjnych (takie doświadczenia ma aż 72% badanych osób). Popularność pracy zdalnej wśród pracowników może więc przetożyć się w przyszłości na potrzebę utrzymania pracy zdalnej, jako dopuszczalnej formuły pracy, wśród pracodawców.

Na koniec, warto odnotować, iż umiarkowana większość badanych pracodawców jest zdania, iż praca zdalna poprawia efektywność świadczonej pracy, jest to więc pozytywny prognostyk na przyszłość. Z pewnością praca zdalna jest tematem aktualnym, a pracodawcy mają w kluczowych kwestiach dotyczących pracy zdalnej wyraźne oczekiwania. Warto, aby rządzący mieli tego świadomość, przygotowując przepisy, które wprowadzą pracę zdalną do Kodeksu pracy.



RAPORT 13

radca prawny **Marcin Frąckowiak**
ekspert Business Centre Club ds. zbiorowego
oraz indywidualnego prawa pracy

797 132 357

marcin.frackowiak@bcc.org.pl

Business Centre Club

Warszawa, 2022

wykonawca badań **Sedlak & Sedlak**

Badanie realizowane w ramach projektu:

Badanie dotyczące rynku pracy - wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym