

PROBLEM

Ostrożnie z wzywaniem telepracownika do siedziby firmy

PROBLEM: Zgodnie z art. 67⁵ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.) istota telepracy polega na tym, że pracownik swoje obowiązki wykonuje regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Tyle przepisy. W praktyce jednak może się zdarzyć, że obecność telepracownika w siedzibie firmy będzie konieczna np. po to, aby podpisać ważne dokumenty czy też odbyć szkolenie bhp. Ale to przypadki oczywiste. Wątpliwości pojawiają się przy wzywaniu telepracownika do siedziby firmy w celu wykonywania pracy, i to w dodatku w dowolnej chwili. W szczególności mowa tu o osobach wykonujących pracę twórczą, choćby pracownikach działu promocji i marketingu, którzy są wzywani do firmy, aby na miejscu np. przygotować prezentację. Choć przepisy milczą na ten temat, eksperci podkreślają, że możliwość wezwania pracownika do wykonywania pracy w każdej chwili według uznania pracodawcy stoi w sprzeczności z regularnością czy też systematycznością świadczenia telepracy. Problem zna także resort pracy, na co zwracaliśmy uwagę w DGP nr 81/2015 w wywiadzie z Radosławem Mleczeko, podsekretarzem stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Co więc ma zrobić pracodawca, który chciałby zabezpieczyć swoje interesy i do regulaminu telepracy wprowadzić postanowienia o możliwości wzywania telepracownika do siedziby firmy? Czy są one w ogóle dopuszczalne? Jeśli tak, to jak powinny brzmieć?

WYJAŚNIENIE: Choć, co prawda, nigdzie nie jest wskazany wprost zakaz wzywania telepracownika do pracy w siedzibie firmy (według dowolnego uznania pracodawcy), to wydaje się, że można go wywieść z art. 67⁵ k.p. a contrario – tzn. skoro telepraca musi być świadczona regularnie (a konieczność stawiania się w każdej chwili na żądanie szefa stoi w sprzeczności z regularnością – bo pracownik nie wie, czy w przyszłym tygodniu nie będzie musiał przyjść do pracy we wtorek, w następny tydzień w środę, a w kolejnym w poniedziałek itp.), to przypadek, gdy pracownik musi się stawiać na żądanie szefa, telepracą nie jest, tylko jakąś inną formą zatrudnienia (tzn. pracodawca i pracownik porozumiewają się, że ten drugi częściowo pracuje w domu, częściowo w firmie – to dozwolone, choć rodzi ryzyko zarzutu, że obie strony obchodzą wymogi telepracy). Trzeba przy tym pamiętać, że art. 67¹⁶ k.p. zezwala na obecność pracownika w zakładzie, bo czasem wymagają tego przepisy szczególne (np. konieczność szkolenia bhp), oraz aby telepraca nie była sprzeczna z przepisami antydyskryminacyjnymi i antymobbingowymi. Alienowanie z grupy pracowników to przecież przesłanka mobbingu; zatrudniony musi mieć więc prawo przebywać w firmie i utrzymywać kontakt z innymi pracownikami, podobnie musi mieć prawo do udziału np. w organizowanych w firmie szkoleniach podwyższających kwalifikacje zawodowe, w zabawie choinkowej dla dzieci pracowników lub innych imprezach o charakterze socjalnym.

Oprac. Łukasz Guza © P

1 „w szczególnych, uzasadnionych przypadkach”

Użycie określenia „w szczególnych, uzasadnionych przypadkach” z punktu widzenia pracodawcy obejmuje zarówno przypadki np. stawienia się na szkolenie bhp (czyli te wynikające z przepisów) lub spotkanie z prezesem w sprawie strategii firmy (czyli te wynikające z polityki wewnętrznej firmy), jak i np. sytuację, gdy ma miejsce ważny event marketingowy i potrzebna jest obecność pracownika do jego obsługi. We wszystkich tych przypadkach zapewniona jest obecność pracowników w firmie na wezwanie pracodawcy. Jednocześnie przepis ten jest uzasadniony także w stosunku do pozostałych pracowników spółki (niemarketingowców), bo zgodnie z art. 67⁵ k.p. co do zasady telepraca jest regularnie świadczona poza siedzibą firmy (zatem a contrario w firmie tylko w szczególnych przypadkach) Z punktu widzenia pracowników taki przepis ogranicza podstawową korzyść – możliwość organizowania swojego życia zawodowego i osobistego w domu plus oszczędności z tego tytułu. Zatrudniony musi brać pod uwagę, że zająd jakieś szczególne warunki uzasadniające konieczność stawienia się w firmie. Przy takim brzmieniu przepisu ma jednak zapewnioną na piśmie przynajmniej minimalną ochronę przed nadużywaniem wezwań ze strony pracodawcy. Możliwość wezwania w „szczególnych, uzasadnionych przypadkach” uniemożliwia bowiem wzywanie pracownika przez przełożonego na zasadzie „przyjeżdż, bo ja chcę” albo „przyjdz, bo nie podoba mi się ta prezentacja”.

Przykładowe postanowienie w regulaminie

„Pracownik ma obowiązek stawiania się w siedzibie firmy (adres) w szczególnych, uzasadnionych przypadkach 1 na wezwanie przekazane przez przełożonego lub opiekuna-koordynatora w dniach i godzinach pracy, za odpowiednim uprzedzeniem. 2
Przełożony lub opiekun-koordynator bierze pod uwagę miejsce i warunki świadczenia telepracy 3 przez konkretnego telepracownika”.

2 „za odpowiednim uprzedzeniem”

Użycie określenia „za odpowiednim uprzedzeniem” jest neutralne – oznacza jedynie, że pracodawca ma poinformować o konieczności przybycia do firmy w zwykły, racjonalny sposób, tzn. jeśli zarząd ustali we wtorek, że o godz. 12.00 w czwartek będzie spotkanie z prezesem, to informuje o tym telepracowników również we wtorek, a nie w czwartek o godz. 10.00.

3 „przełożony bierze pod uwagę miejsce i warunki świadczenia telepracy”

Określenie „przełożony lub opiekun-koordynator bierze pod uwagę miejsce i warunki świadczenia telepracy przez konkretnego telepracownika” jest wskazane, szczególnie ze względu na osoby, które będą świadczyć telepracę poza miejscem, w którym znajduje się siedziba firmy.

Zdaniem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Resort pracy przygotowuje projekt nowelizacji kodeksu pracy dotyczący telepracy, który przewiduje m.in., że:

- umowa między pracownikiem a pracodawcą mogłaby przewidywać, że telepraca nie musi być świadczona na zasadach regularności, ale w sposób ustalony dwustronnie;
- ogólne rozwiązania w zakresie stosowania telepracy byłyby wciąż zawierane w regulaminie, a umowa z konkretnym pracownikiem mogłaby je uszczegóławiać.



Radosław Mleczeko
podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

Obecnie, ze względu na konieczność zachowania regularności w świadczeniu telepracy, nie jest możliwe swobodne ustalanie, że telepracownik pojawia się w firmie tylko w dni, kiedy zajdzie taka potrzeba. A przepisy powinny taką możliwość dopuszczać, dać stronom większą swobodę w omawianym zakresie. Stosowanie telepracy byłoby wówczas bardziej elastyczne

Cytat z wywiadu (DGP nr 81/2015)



AGATA MIERZWA

adwokat, praktyka prawa pracy,
Domański Zakrzewski Palinka sp. k.

Zgodnie z kodeksową definicją telepraca jest to regularne wykonywanie pracy poza zakładem pracy. Nie jest to jednak pojęcie jednolite i w praktyce może w swojej treści zawierać różne stany faktyczne. W szczególności nie ma podstaw do zawężania rozumienia telepracy do sytuacji, gdy praca jest codziennie świadczona wyłącznie z formie zdalnej. Zobowiązanie pracownika do świadczenia pracy w biurze, np. dwa dni w tygodniu, nawet jeśli będzie ono regularne, nie wyłączy uznania danego pracownika za telepracownika. Sposób ustalenia zasad wykonywania pracy w biurze ma z tego punktu widzenia znaczenie drugorzędne, choć niewątpliwie dobrze jest uregulować te kwestie przed rozpoczęciem świadczenia pracy w formie telepracy. Jeśli strony z góry wiedzą, że będzie zachodziła regularna konieczność świadczenia pracy biurze, to w umowie z pracownikiem powinno się znaleźć odpowiednie postanowienie. Jest to tym bardziej uzasadnione, jeśli dom pracownika i siedziba pracodawcy nie mieszczą się w tym samym mieście. W takiej sytuacji niedoregulowanie tej kwestii w umowie oznaczałoby odbywanie przez pracownika cotygodniowej podróży służbowej do siedziby pracodawcy i generowało dodatkowe koszty po stronie firmy. Nie ma również przeszkód formalnych, aby w porozumieniu (regulaminie) dotyczącym telepracy przewidzieć uprawnienie pracodawcy do zobowiązania pracownika do wykonywania pracy w siedzibie firmy na żądanie pracodawcy. Nawet jednak jeśli żaden z wyżej wskazanych dokumentów nie będzie zawierał odpowiednich postanowień, a telepracownik otrzyma polecenie (czasowego) świadczenia pracy w siedzibie firmy, nie będzie miał podstaw do odmowy podporządkowania się poleceniu. Dopiero jeśli częstotliwość lub wymiar pracy świadczonej w siedzibie spowoduje, że telepraca de facto nie jest wykonywana, będzie można mówić o ewentualnej niezgodnej z prawem zmianie warunków umowy z pracownikiem.