

1. NOWE FORMY ZATRUDNIENIA I ROLA PRACOWNIKA

<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-139-2/1>



Agnieszka Ziomek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
agnieszka.ziomek@ue.poznan.pl



Manuel Rivera Fernández

Uniwersytet w Seville
rivera@us.es



M. del Milagro Martín López

Uniwersytet w Seville
milagros@us.es



Myriam Luisa Gonzalez Limon

Uniwersytet w Seville
miryam@us.es



Alejandro Díaz Moreno

Uniwersytet w Seville
alediaz@us.es

Zatrudnienie w ramach nowych form pracy zyskuje na popularności, a perspektywa pracy w ramach obecnych uregulowań prawnych powoduje, że ma ona najczęściej charakter dorywczy. Jednak dla wielu osób stanowi ona główne źródło dochodu. Reguły zatrudnienia warunkujące nowe formy pracy odnoszą się do samozatrudnienia lub umowy cywilnoprawnej. Umożliwiają obniżenie kosztów pracy, a pracownikom ograniczają dostęp do ochrony wynikającej z Kodeksu pracy (kodeks-pracy.org, 2022). Wyjątkiem od tej reguły jest zatrudnienie na umowę o pracę dostępną dla pracowników wykonujących pracę zdalnie lub hybrydowo, co jest traktowane na równi z nową formą pracy (Stelina, 2020). Wykonując pracę zdalnie, pracownik dysponuje zatem trwałym, umownym stosunkiem pracy, z którego wynika podległość i przywileje zawarte w obowiązującym prawie pracy.

Obecne zróżnicowanie modeli zatrudnienia stosowanych na rynku pracy pozwala na głębsze zastanowienie się nad nimi, szczególnie w kontekście wzrostu produktywności.

Sugerowane cytowanie:

Ziomek, A., Milagro Martín López, M., Díaz Moreno, A., Rivera Fernández, M. i Gonzalez Limon, M. L. (2022). Nowe formy zatrudnienia i rola pracownika. W: A. Ziomek (red.), *Produktywność pracy zdalnej w ocenie pracowników w warunkach gospodarki cyfrowej* (s. 11–31). Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-139-2/1>



Ta książka jest udostępniana na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe

1.1. Rodzaje nowych form zatrudnienia w warunkach technologii cyfrowej

Gig economy jest zjawiskiem dynamicznym i rozwija się na świecie od 2000 roku. Pojęcia, które określają w przybliżeniu treść form pracy w ramach tej sfery rynku pracy, to na przykład: praca platformowa, zatrudnienie za talony, praca zdalna. Do ukonstytuowania się nowych form wykonywania pracy w niektórych krajach Europy Zachodniej przyjęto odpowiednie normy prawne. W Polsce w 2019 roku uchwalono jedynie regulację, która dotyczy przewozów taksówkarskich, do których wykorzystuje się platformy internetowe. Do pozostałych rodzajów aktywności platform i innych modeli pracy odnoszą się istniejące regulacje Kodeksu pracy i towarzyszących mu ustawy.

Nowe formy pracy zostały zdefiniowane jako zjawiska charakteryzujące się szczególnymi kryteriami (*Sixth European*; Owczarek, 2018, s. 13; *The social protection*, 2017). Należą do nich:

- Nowe relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem; ta forma obejmuje przykładowo wielu pracodawców zatrudniających jednego pracownika lub wielu pracodawców zatrudniających wielu pracowników, w odróżnieniu od tradycyjnej formy, kiedy to jeden pracodawca zatrudnia wielu pracowników.
- Świadczenie pracy nienormowane w czasie i nieregularne lub świadczone w bardzo krótkim okresie, gdzie chronologia i chronometria pracy jest różna od pracy osmiogodzinnej na dobę, wraz z regularnymi przerwami w czasie pracy. Technologia eliminuje współrzędne czasu i miejsca, zmienia też granice między czasem pracy a odpoczynkiem, w jej następstwie czas pracy jest nie tyle elastyczny, co nieograniczony i dla pracownika oznacza stałe bycie online.
- Rozwiązania polegające na współpracy „sieciowej” (*networking*) między świadczącymi pracę (na przykład samozatrudnionymi), szczególnie freelancerami, wykraczające poza zwykłe rodzaje relacji w pracy, tj.: pracownik–pracodawca, obecne na przykład w modelach otwartej innowacji (*open innovation*). Często model ten dotyczy zatrudniania najlepszych specjalistów z różnych dziedzin i środowisk w celu prowadzenia prac badawczo-rozwojowych (Jasiński, 2021). Nowe technologie mogą generować nowe więzi i ułatwienia w wykonywaniu pracy zarobkowej, a także nowe sposoby prowadzenia biznesu oparte na współpracy lub ekonomii dostępu, które są przykładem rozwiązań właściwych dla gospodarki „na żądanie” (Barak i Levenberg, 2016).

W tabeli 1 ujęto wybrane obszary nowych form pracy dla porównania ich relacji z technologią ICT. Poziom wykorzystania cyfryzacji w każdej z form zatrudnienia wahał się maksymalnie od 2 do 7 elementów wymienionych

w tabeli. Do najsilniej „ucyfrowionych” należą praca zdalna i praca platformowa, a do najmniej – praca dorywcza i praca za vouchery. Choć ich niewielkie nasycenie technologią ICT zmienia się w zależności od rodzaju zadania, np. rekrutację i uregulowanie zapłaty można przeprowadzić zdalnie. Niemniej jednak praca ta może być wykonana całkowicie z pominięciem środków ICT, stąd ich niska suma.

Tabela 1. Zastosowanie technologii ICT w obszarach nowych form pracy

Udział ICT	Rekrutacja	Kontakt z klientem	Wykonywanie pracy	Kontrola	Ocena	Komunikacja wewnętrzna	Zapłata	Suma
Dzielenie się pracownikiem	–	–	–	–	–	×	×	2
Dzielenie się pracą	–	–	–	–	–	×	×	2
Zarządzanie tymczasowe	×	–	–	–	–	×	×	3
Praca dorywcza	–	–	–	–	–	–	–	–
Praca portfelową	×	×	×	–	×	–	×	5
Praca platformowa	×	×	×	×	×	–	×	6
Praca za vouchery	–	–	–	–	–	×	–	1
Praca zdalna	×	×	×	×	×	×	×	7
Zatrudnienie wspólne	×	×	×	×	×	×	×	7

Źródło: Opracowanie własne.

Poniżej zestawiono dziewięć typów nowych form pracy identyfikowanych przez Eurofound (2021), których nowatorskość w różnym stopniu wiąże się z „ucyfrowieniem”, a także z odmiennością relacji pracownik–pracodawca i warunków pracy. Ze względu na własności nowe formy wyróżniają się niekonwencjonalnymi wzorami, niezależnością pracownika od pracodawcy, swobodą wyboru miejsc pracy i nieregularnym czasem pracy (Diab-Bahman i Al-Enzi, 2020).

Do najbardziej specyficznych i nowatorskich należy praca platformowa będąca nowym sposobem prowadzenia biznesu w usługach. Polega ona na podzie-

leniu zadań na mniejsze, ustandaryzowane i delegowane do pojedynczych zleceniobiorców drogą online. Według własnych obserwacji Śledziwska i Włoch (2020) wyróżniają dwa rodzaje usług platformowych:

1. Pracę online wykonywaną przez freelancerów o specyficznej wiedzy, na eksperckim poziomie lub z wyjątkowymi umiejętnościami. Realizowane zadanie stanowi zamówienie – projekt. Ma on złożony charakter i wymaga czasu lub współpracy przy jego wykonaniu. Są tu obecne usługi tłumaczenia, analizy danych, projektów graficznych, testowania oprogramowania.
2. Dla osób o niskich kwalifikacjach* oferuje się pracę, w której trudno zastąpić człowieka. Jej przykłady to: projektowanie treści i oprogramowania komputerowego, tworzenie i czyszczenie baz danych, klasyfikowanie stron internetowych, transkrypcja zeskanowanych dokumentów i klipów audio, klasyfikacja i oznaczanie obrazów, sprawdzanie dokumentów, sprawdzanie stron internetowych dla konkretnych treści, zatwierdzanie wyników wyszukiwania i projektowanie logo oraz opracowywanie sloganów dla branży reklamowej.

W zadaniach tych technologia jest niezbędna, ponieważ „dopasowanie” klienta i pracownika, a także wykonywanie zadań i składanie wniosków o płatność odbywa się głównie online, za pomocą aplikacji. Sprawność tego rozwiązania przekłada się na efektywność całego modelu. Łatwiej jest skojarzyć klienta z dostawcą, taniej też do niego dotrzeć. Sprawia to, że coraz więcej osób chcących pracować „przez aplikację” jest nią zainteresowanych.

Implementacja platform na rynku pracy jest niemalże przeciwieństwem sposobu tradycyjnego zatrudnienia pracownika, stąd nie należy osoby zaangażowanej przez platformę nazywać w pełni pracownikiem. Świadczenie usług w ramach platform to zasadniczo oferta skierowana do „niezależnych” pracowników, których sposób pracy jest bardzo elastyczny, a stosunek pracy nie występuje. Względna niezależność pracownika od pracodawcy wynika z braku tradycyjnej relacji podległości wobec pracodawcy, która jest cechą tradycyjnego stosunku pracy opartego na umowie. Zaawansowane rozwiązania ICT są podstawą działania platform i służą do organizacji pracy, realizacji zadań, zmieniając proces ich bieżącej obsługi, a także relację pracownik–pracodawca. Aplikacje umożliwiają zawarcie umowy, a raczej quasi-umowy, będącej potwierdzeniem chęci „wynajęcia” pracy przez pracodawcę. W ramach elektronicznej platformy odbywa się

* W rozważaniach uwzględnia się odpowiednio pojęcia kompetencje i kwalifikacje, które są często traktowane jako synonimy, ponieważ ich zakresy w pewnym stopniu się pokrywają, jednakże nie są identyczne. Kompetencje są konglomeratem trzech podstawowych elementów: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (postawy), które nabywa się w procesie kształcenia, jak i w toku różnorodnych aktywności poza tym procesem (Kupczyk, 2017). Natomiast kwalifikacje oznaczają nabywany w procesie edukacji określony zestaw efektów uczenia się, tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję (Sławiński, 2014).

też proces obsługi relacji pracownik–klient, gdzie procesy online łączą popyt z podażą. Platforma działa jako pośrednik lub agent i jest głównie nastawiona na obsługę relacji między klientem a pracownikiem. Takie właśnie rozwiązanie stosuje się w firmie Uber czy Bolt na rynku usług taksówkarskich. Gdyby jednak mówić o platformie wyszukującej pracowników do realizacji projektów, to w takim rodzaju działań zamawiający określa wymagane usługi i zaprasza kandydatów do składania propozycji wykonania. Osoba zainteresowana wykonaniem zadania wybiera preferowaną ofertę i ustala szczegóły wykonania pracy „na zamówienie”. Dość często formalna umowa między klientem a pracownikiem nie istnieje, a relacja opiera się na umowie ustnej. Praca platformowa jest różnie odbierana na rynku pracy. Trzeba zaznaczyć, że cechuje ją niskie oraz niepewne wynagrodzenie, zależne od ilości wykonanych usług, a także od wyników opinii klientów oraz brak ochrony danych osobowych pracownika. Poza tym platformy cechują się jednostronnym ustalaniem warunków pracy określającym wynagrodzenie i stabilność pracy, Cechuje je także niejasność zasad dostępu do świadczeń z tytułu ochrony socjalnej, zagrożenia bezpieczeństwa i higieny pracy spowodowanych na przykład zmęczeniem pracownika (Lopez i Moreno, 2021).

Warunki pracy w ramach platform dla osób niezależnych i dyspozycyjnych mają też pozytywne cechy, które sprawiają, że nie brakuje zainteresowanych tą pracą. Wśród pozytywów wymienia się: źródło doświadczenia, kontaktów społecznych, autopromocji, lepszej organizacji *work-life balance* czy dogodnej formy pozyskania dodatkowego dochodu.

Zatrudnienie wspólne w takich obszarach jak usługi administracji czy księgowości to rozwiązanie oparte na luźnych relacjach pomiędzy uczestnikami inicjatywny *co-workingu* czy też spółdzielni. Z reguły zakłada się tutaj kooperację pomiędzy samozatrudnionymi i wykonującymi zadania w „projekcie”. W ten sposób unika się wpisania aktywności w ramy działalności biznesowej lub tradycyjnej współpracy w biznesie.

Praca portfelowa, jako kolejna forma świadczenia pracy zarobkowej, dopuszcza konstruowanie zbioru zajęć zarobkowych świadczonych przez jedną osobę w jednym czasie dla wielu pracodawców. Pracującym zależy w głównej mierze na utrzymaniu niezależności od jednego pracodawcy i swobodnym zarządzaniu własnymi kompetencjami i zakresem pracy. Zatrudnienie jest tutaj realizowane na zasadach samozatrudnienia, prowadzenia mikroprzedsiębiorstwa, umów cywilnoprawnych. Znaczną część tych pracowników stanowią iPros, samozatrudnieni, którzy świadczą usługi eksperckie. Do zatrudnionego należy budowanie i utrzymywanie relacji z klientami z różnych branż, w tym ciągle dostosowywanie się do różnych zadań i wymagań stawianych przez klientów. Bywa, że praca ta staje się rutynowa i poddana regulacjom, co często spotyka się nawet w działaniach marketingowych. Wykonywanie pracy w tej formie pozwala na wykonywanie równocześnie od dwóch do kilkuset zadań dla wielu oferentów. Praca ta jest

popularna wśród dziennikarzy, tłumaczy, artystów, naukowców, konsultantów, specjalistów IT, w sektorze *media relations*, nieruchomości, a także w ramach zadań dotyczących zarządzania danymi, informacją, komunikacją, a także jest obecna w transporcie, rybołówstwie, rolnictwie (Mongey, Pilossoph i Weinberg, 2020). Ze względu na wysoką elastyczność jest ona atrakcyjna dla samozatrudnionych, ale wymaga od nich wysokiej umiejętności dopasowania do otoczenia, szczególnie gdy obsługa sięga sporej liczby klientów. Praca portfelowa nie wpisuje się w pełni w ramy ani samozatrudnienia, ani zatrudnienia umownego i jest niejako początkiem rozwoju nowych rozwiązań bazujących na płatnym zaangażowaniu osoby przez pewien czas, bez narzucania zależności. Formę tę spotykamy w tzw. „otwartym” zarządzaniu organizacją (Procter, 2008). Sprawdza się wówczas, gdy bazę wiedzy buduje się na zewnętrznych zasobach. Polega to na pozyskiwaniu pomysłów, rozwiązań, porad od pracujących w ramach platformy elektronicznej zarządzanej przez zlecającego w celu szybkiego rozwiązania problemu czy podjęcia decyzji. Osoby zgłaszające swoją ofertę na platformie mogą, ale nie muszą, otrzymać wynagrodzenie za własny wkład w rozwiązanie, niemniej jednak powinny mieć zagwarantowaną ochronę własności intelektualnej (Jasiński, 2021; Fung, Fung i Wind, 2008; Krippendorff, 2020).

Zarządzanie przedsiębiorstwem przez pewien okres lub tylko w ramach jednego zadania, którym może być: zwolnienie pracowników, rozwiązanie problemów technicznych, restrukturyzacja, jest adresowane do wysoko specjalizowanych ekspertów w dziedzinach produkcji, na przykład: energii, ropy, gazu, budowy dróg, bankowości. Wówczas zatrudnia się tzw. *interim management*, co stanowi propozycję nowej formy zatrudnienia. Jest to zarządzanie tymczasowe, które bywa tańsze dla przedsiębiorstwa niż zatrudnienie konsultanta. O pracę w charakterze *interim management* starają się osoby z bardzo wysokimi kwalifikacjami. Zatrudnienie ma jednak określony czas. Forma zarządzania tymczasowego daje pracownikowi możliwość rozwoju kariery, bez okresu bezrobocia lub zwolnień z pracy. Czasem *interim managers* dokuczają status gościa w organizacji, brak stabilizacji, przepracowanie, na przykład wtedy, gdy osoba pozyskuje jednocześnie kilka kontraktów.

Dzielenie się pracą to model polegający na zatrudnieniu dwóch lub więcej pracowników na jednym stanowisku pracy. Pracodawcy oferują tu zatrudnienie na określony czas, w wymiarze części etatu. Rozwiązanie wpisuje się w tryb pracy zmianowej, długotrwałej i regularnej, w której dopuszczalny jest mechanizm substytucji. Zatrudnienie to występuje w służbie zdrowia, administracji, edukacji, turystyce i – co ciekawe – jest mniej popularne w sektorze prywatnym. Zaletą dzielenia się pracą jest zaopatrzenie przedsiębiorstwa w pełną obsadę stanowiska pracy, płynny przepływ pracy oraz możliwość zatrzymania wykwalifikowanej siły roboczej. Okazuje się, że poprawia ono markę pracodawcy jako sprawnej i elastycznej organizacji. Pracownik ma z kolei korzyści

z łączenia kilku prac zarobkowych. Choć pracuje on w niepełnym wymiarze godzin, na stanowiskach o dużej odpowiedzialności, to ma szansę na rozwój kariery, co wiąże się z satysfakcją z pracy. Dzielenie się pracą czasem okazuje się organizacyjnie trudnym rozwiązaniem, bowiem występują konflikty między pracownikami, brak pełnej kontroli nad charakterem pracy i jej rezultatami, przeciążenie wykonywaniem pracy za kogoś.

Inną formą pracy, wynikającą tak jak poprzednia z podziału, jest dzielenie się pracownikiem. Występuje wtedy, gdy grupa pracodawców wspólnie zatrudnia pracownika w swoich organizacjach, przy czym formalnie zatrudniony jest on u jednego z nich. W Europie zatrudnienie to występuje najczęściej w rolnictwie i budownictwie. Spośród krajów UE Francja jest największym rynkiem pracy w tej kategorii. Najczęściej występują dwa modele dzielenia się pracownikiem, a ich rozróżnienie wynika z poziomu zaawansowania kwalifikacji pracownika, są to:

- Model strategiczny: grupa pracodawców tworzy sieć zatrudniającą jednego lub kilku pracowników, którzy mają być wysyłani na poszczególne zadania realizowane z udziałem przedsiębiorstw pracodawców w danym projekcie. Struktura ta jest także podobna do pracy tymczasowej, z tą różnicą, że pracownicy regularnie obracają się wśród swoich pracodawców i pracują wyłącznie dla tych pracodawców, a sama sieć nie konkuruje wewnątrz.
- Praca *ad hoc*: pracodawca, który czasowo nie może zatrudniać swoich pracowników, wysyła ich do pracy w innym przedsiębiorstwie. Umowa o pracę między pracodawcą a pracownikiem zostaje zawarta, gdy pracownik jest włączony do organizacji pracodawcy będącego adresatem. Struktura ta jest podobna do pracy tymczasowej, z tą różnicą, że „początkowy” pracodawca tymczasowo lokuje pracownika u innego pracodawcy, a po pewnym czasie pracownik powraca do wykonywania pracy u niego.

Dzielenie się pracownikiem jest ogólnie dobrze oceniane ze względu na warunki takie, jak:

- stabilne zatrudnienie, w pełnym wymiarze czasu pracy;
- będąc zatrudnionym u jednego pracodawcy, a świadcząc pracę u kilku, nadal możliwe jest negocjowanie warunków i dostosowanie się do pracy w innych przedsiębiorstwach;
- pracownicy mają takie same warunki i ochronę pracy jak pracownicy stałego zespołu;
- praca sprzyja rozwojowi umiejętności, ale stanowi ryzyko dla zniżenia wynagrodzenia, redukcji czasu pracy oraz nagłego zwolnienia.

Praca voucherowa oferuje zakup pakietu pracy od organizacji pośredniczącej między potencjalnym pracodawcą a pracownikiem. Rozwiązanie to wprowadza nowość w środku płatniczym, tj. za usługę pracy płaci się voucherami. Nie każdy jest z tego zadowolony, ale jest zmuszony do akceptacji tej formy wynagrodzenia, która jednakże warunkuje mu nabycie środków płatniczych. Pracownik

otrzymuje voucher od pracodawcy lub agencji rządowej, który jest traktowany jako środek płatniczy. Praca ta jest spotykana w zakresie usług domowych i w rolnictwie. Podstawą zatrudnienia są umowy na czas określony, a chętnymi do pracy są często osoby w wieku 35–64 lata, zarówno nisko, jak i średnio wykształcone. Zaletą tego rodzaju pracy jest dostęp do ubezpieczenia społecznego, często płaconego przez klienta, łatwiejsza możliwość pozyskania pracy na obszarach peryferyjnych oraz możliwość dostosowania czasu pracy. Ta forma pracy w minimalnym stopniu nakłada na pracodawcę zadania obsługi administracyjnej zatrudnienia. Pracodawca angażuje zwykle pośrednika do kontaktu z pracownikami. Ponadto pracownikowi nie zapewnia się ciągłości zatrudnienia ani wysokiego wynagrodzenia.

Praca dorywcza (*casual work*) nie stanowi *de facto* tak nowatorskiego charakteru jak na przykład praca platformowa, ale uchodzi za nowe i niekonwencjonalnie rozwiązanie. Ze względu na strukturę tej formy jest ona atrakcyjna dla studentów, osób o niskich kwalifikacjach jako sposób na wejście na rynek pracy i dodatkowy dochód. Niestale i nieciągłe zatrudnienie dorywcze wynika z faktu, że pracodawca nie zgłasza ciągłej potrzeby pracy oraz swobodnie zleca i odwołuje obowiązki pracownika. Praca ta jest oparta na umowach zwanych *kontraktami zero czasowymi*, czyli bez wskazania minimalnej liczby godzin pracy, lub kontraktami terminowymi. Stąd jest określana jako praca przerywana i praca na zawołanie.

Do nowych form wymienianych przez Eurofound (2015; 2020) zaliczana jest także praca zdalna; choć jest ona tylko formą wykonywania pracy, stała się najbardziej rozpowszechnionym sposobem uelastyczniania pracy. Nie podlega jednak tak silnym modyfikacjom cech w stosunku do pracy na umowę o pracę, jakie wystąpiły w przypadku pracy platformowej, i może być zarówno formą pracy wykonywanej w stosunku umownym, jak i pozaumownym.

Praca zdalna pojawiła się, jak podaje Wyrzykowska (2014), w latach 60., kiedy w 1962 roku w Wielkiej Brytanii firma F International w celu ograniczenia fluktuacji kadr zatrudniała w usługach programistycznych kobiety, które wykonywały pracę w domu. Publikacje naukowe oraz praktyka gospodarcza upowszechniały formę pracy zdalnej aż do lat 90., kiedy w USA firma AT&T zastosowała pracę zdalną na dużą skalę. Zatrudniła w ten sposób około 55% pracowników. Po tych doświadczeniach w Unii Europejskiej uznano, że dzięki technologiom komunikacyjno-informacyjnym praca zdalna jest ważnym komponentem modeli wykonywania pracy i należy do elastycznych form jej wykonywania. Sprzyja też pracownikom i pracodawcom w uzyskiwaniu korzyści z przeniesienia jej poza siedzibę pracodawcy (Dolot, 2020).

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) określa pracę zdalną jako formę pracy wykonywaną w miejscu oddalonym od siedziby głównej lub zakładów produkcyjnych, oddzielającą pracownika od osobistego kontaktu ze współpracownikami przebywającymi w miejscu pracy, wykorzystującą nową

technologię, która umożliwia i ułatwia komunikację. W Polsce w rozumieniu „specustawy” – w celu przeciwdziałania COVID-19 – praca zdalna polega na wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego wykonywania na polecenie pracodawcy o czym świadczy zapis: „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 wykonywania (Ustawa z dnia 2 marca 2020 r.). Niemniej jednak w czasie trwania lockdownów, by ograniczyć bezpośrednie kontakty pracowników, stosowano wiele rozwiązań, które dotyczyły sposobu organizacji miejsca pracy. Niektóre z nich zakładały wykonywanie pracy zdalnie w miejscu pracy przez niektórych pracowników, gdzie zapewniono warunki odpowiedniej izolacji, w tym łączenia pracy pozostałych pracowników, spoza siedziby firmy, z pracą w jej pomieszczeniach. Zdarzały się też rozwiązania polegające na wynajęciu przez pracodawcę pomieszczeń do wykonywania pracy zdalnej położonych relatywnie blisko miejsca zamieszkania pracowników. Każde ze wspomnianych rozwiązań, organizacyjnie zapewniające warunki ograniczenia kontaktów bezpośrednich, w części spełniało definicję pracy zdalnej, podanej w „specustawie” czy MOP. W niniejszej monografii pracę zdalną rozumie się zgodnie z definicją MOP oraz „specustawy”, w których zakłada się oddalenie pracownika pracującego zdalnie od siedziby firmy. Praca zdalna nie należy do pierwowzorów elastycznego modelu pracy „na odległość”. Została ona poprzedzona formą pracy domowej i telepracy. Definicja pracy domowej (*homeworking*) zawarta w Konwencji 177 MOP (<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relationsdictionary/home-working>) stanowi punkt wyjścia do sprecyzowania reguł pracy zdalnej. Praca w domu została zdefiniowana jako praca wykonywana przez osobę w jej domu lub w innym pomieszczeniu wybranym przez nią, innym niż miejsce pracy pracodawcy, za wynagrodzeniem, oraz której wynikiem jest produkt lub usługa określone przez pracodawcę. Pracę wykonuje się niezależnie od tego, kto dostarcza sprzęt, materiały lub inne użyte środki, chyba że osoba ta posiada stopień autonomii i niezależności ekonomicznej niezbędny do uznania jej za niezależnego pracownika, na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych lub orzeczeń sądowych (Konwencja 177 MOP). Według tych ustaleń pracownik wykonujący pracę w domu pozostaje w relacji podległości wobec pracodawcy. Praca ta ma charakter nakładczy, jak stanowi Konwencja, co oznacza, że zakres czynności i zadań jest ustalony niezależnie przez pracodawcę. Ten model pracy wywołał dyskusję ze względu na liczne niedoskonałości. Przykładowo ochrona pracowników domowych jest postrzegana tu jako kluczowa, bowiem często zdarza się, że pracownicy ci są narażeni na złe warunki pracy i niski poziom ochrony socjalnej, dlatego że pracują bez umowy o pracę. Wśród licznie

reprezentowanych grup pracujących w domu znajdują się kobiety, które odnoszą korzyści, ponieważ praca w domu jest sposobem na pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego. Wobec pracowników domowych niebezpiecznie jest określić ich „outworkerów”, co niechlubnie wpisuje ich na listę słabo opłacanych pracowników dorywczych (Bloom, Liang, Roberts i Ying, 2015). Faktem jest, że są to niepewne miejsca pracy, a wykonywanie ich poza firmą nie sprzyja rozwinięciu relacji. Praca domowa nieco gorzej wypada w zestawieniu z telepracą. O ile pracownik domowy wykonuje pracę o niewielkim zakresie samodzielności, to telepracownikiem może zostać menedżer, specjalista wyższego szczebla lub inny stosunkowo wysoko opłacany pracownik, dla którego do pewnego stopnia wygodniejsze jest wykonywanie przez pewien czas pracy w domu lub w jego pobliżu. Według Kodeksu pracy (Kodeks pracy, Art. 67. kp – Rozdział IIb Zatrudnianie pracowników w formie telepracy) w Polsce telepraca jest pracą wykonywaną regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik przekazuje wyniki pracy za pośrednictwem sieci elektronicznej. Otrzymuje też ekwiwalent pieniężny w zamian za eksploatację i konserwację własnego sprzętu używanego w pracy. Pracodawca jest zmuszony zapewnić telepracownikowi właściwe warunki pracy. W przypadku telepracy występuje jedynie wskazanie innego niż zakład miejsca wykonywania pracy. Pracodawca powinien dbać o to, by zapewnić pracownikowi takie same warunki pracy jak pracownikom w jego siedzibie, biorąc pod uwagę awanse, szkolenia czy opiekę socjalną (Stelina, 2020).

Pracę zdalną, która jest pochodną pracy domowej i telepracy, można według Jeran (2016) traktować jako szczególny przypadek pracy elastycznej. Autorka wymienia jej specyficzne wymiary, w tym elastyczności czasu i lokalizacji, komunikacji, oraz formy umowy między pracownikiem a pracodawcą. Tych kilka wspomnianych cech wyraźnie różni ją od pracy wykonywanej „stacjonarnie” i tradycyjnie. Miejsce pracy znajduje się w domu, ale może też się znajdować w centrach telepracy czy wirtualnych biurach wyposażonych w odpowiedniej jakości łącza i sprzęt IT. Poza tym wyróżnia się pracą zdalną nomadyczną lub mobilną, co oznacza jej wykonywanie w dowolnej lokalizacji, często dosłownie w podróży, na przykład w czasie przejazdu pociągiem czy innym środkiem komunikacji. Zdaniem Florcka (2021) na poziomie czasu pracy występują silne odmienności, jak chociażby wyższy stopień elastyczności przy dostosowaniu rozkładu czasu, wobec obowiązków domowych. Pracownik może, ale nie musi przestrzegać norm czasu obowiązujących pracowników w siedzibie organizacji, zależy to wyłącznie od umowy i od zasad raportowania czasu pracy. Jeśli pracodawca jest zainteresowany wynikami, prawdopodobnie będzie częściej kontrolował czas pracy względem reguł ustalonych w organizacji. Komunikacja z pracownikiem odbywa się poprzez pośrednika, jakim jest sieć komputerowa. Wiąże się to z kilkoma aspektami: technicznym, kompetencyjnym i cyfrową postacią

wyniku pracy. Pracownik powinien mieć dostęp do łącza internetowego, a także sprzętu, by móc efektywnie pracować, nie mniej ważny jest bezpieczny dostęp do danych. Istotna jest również kompetencja komunikacyjna. Komunikacja odbywa się poprzez stosowne formy kontaktu werbalnego i niewerbalnego, tj. pisanie e-maili lub kanał głosowy. Jasność i jednoznaczność wypowiedzi są wymagane w wyższym stopniu niż przy pełnej komunikacji, zwykle wspartej gestami, mikro ruchami i mimiką twarzy. Pomimo możliwości, jakie oferuje technologia komunikacyjna, łączność pracownika z pracodawcą jest jednak ograniczona. W tej niestandardowej formie zatrudnienia pracownik staje się stosunkowo niezależny, co oznacza, że zależność od pracodawcy ma charakter wyłącznie ekonomiczny. Według Szyłko-Skoczny (2014) forma takiej pracy ogranicza dostęp do funkcji rozwojowych i społecznych. Powstaje stąd wątpliwość, czy zatrudniony jest nadal pracownikiem, czy może samozatrudnionym.

Trendy liczebności pracujących w ramach pracy zdalnej zaczęły rosnąć w okresie, gdy nastąpiła pandemia i związany z nią lockdown (Etheridgey, Tangzand i Wang, 2020). W 2019 roku, przed pandemią, na Węgrzech zaledwie 2–3% pracowników pracowało w ramach telepracy, w Polsce było ich około 4,7% (GUS, 2021), a w Czechach – poniżej 10%. W kwietniu 2020 roku w badanych krajach nastąpił wzrost liczby pracujących zdalnie do 17%, w Polsce do 14,2%, co oznacza średni wynik na tle tej grupy krajów. Za to w czerwcu na Węgrzech liczba pracujących regularnie na odległość przewyższyła trzykrotnie pracujących okazjonalnie. W drugim i kolejnych kwartałach liczby te sukcesywnie się obniżyły. W badanych krajach, pod względem sektorów, występowały podobne proporcje pracujących zdalnie. W Polsce najczęściej pracujących zdalnie było w sekcjach „informacja i komunikacja” (w IV kwartale – ok. 60%), na drugim miejscu była działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, potem działalność finansowa i ubezpieczeniowa, a także edukacja (ok. 35%, 30%, 26%). Na Węgrzech odsetek osób pracujących w sektorze edukacji i usług finansowych wynosił w okresie szczytu ponad 50%, a w sektorze IT 40%. Wysoką liczbę pracujących zdalnie w tych krajach miały także ubezpieczenia. W Republice Czeskiej rewolucja pracy stacjonarnej pojawiła się z dużą intensywnością w centrach usług biznesowych. Przed COVID-19 tylko 18% pracowało z domu przynajmniej przez połowę czasu, ale od czasu pandemii liczba ta wzrosła do 82%. Z uwagi na charakter prowadzonej działalności pracę zdalną najczęściej wykonywano w usługach, a najrzadziej w pozostałych sektorach.

Ryzyko zakażenia nagle podniosło zainteresowanie wykorzystaniem telematyki. Ze względu na pandemię rozpowszechniła się praca zdalna. Obecnie wskazuje się na to, że w przyszłości będzie ona nadal powszechna, ale ograniczona do wybranych branż i zawodów, podobnie jak w trakcie pandemii, chociaż ich katalog stale się powiększa. Pewne cechy pracy online bywają przenoszone do większości usług, zwłaszcza w edukacji czy opiece medycznej.

Nowe formy pracy są coraz bardziej popularne w społeczeństwie. Można powiedzieć, że z ich pomocą kształtuje się model gospodarki „na zamówienie”, dając możliwość zarobku, zdobycia doświadczenia i innych korzyści poprzez wykonanie pracy inaczej, czyli poza tradycyjnymi modelami pracy. *Gig economy* „daje schronienie” osobom tzw. „niedo zatrudnionym”, czyli pracującym na czas określony, a także migrantom (Messenger, Vargas, Gschwind, Boehmer, Vermeulen i Wilkens, 2017). Na przeciwnym biegunie znajdują się osoby o wysokich i rzadkich umiejętnościach. Niemniej jednak w obu grupach istotne jest to, że cenione są elastyczność czasu, miejsca i organizacji pracy. Natomiast zasady relacji pracownik–pracodawca traktuje się swobodnie.

1.2. Rola pracownika w ramach nowych form pracy i jego sytuacja prawna

Wśród krajów, gdzie są już obecne nowe formy pracy, dało się zauważyć silne zróżnicowanie pod względem stopnia dostosowania prawa pracy do nowych rozwiązań w zakresie relacji pracownik–pracodawca. Różnice występują też w liczbie procesów sądowych czy aktów prawnych poświęconych ustaleniom praw i obowiązków pracowników. Przedmiotem dyskusji były dotąd zasadniczo dwie kwestie odnoszące się do nowych form pracy określonych przez Eurofound (2015). Były to praca platformowa i praca zdalna, które wprowadziły istotnie zmienione warunki pracy, jak i stały się niezwykle popularne. Pewne odmienności modelu pracy platformowej, podnoszone na gruncie prawnym, mieszczą się w obszarach ryzyka wykonywania pracy, praw i obowiązków pracownika oraz pracodawcy, a dotyczą między innymi:

- swobody wyboru czasu i miejsca wykonywania pracy przez pracownika,
- swobody wyboru ilości czasu pracy przez pracownika,
- nieciągłości czasu pracy,
- swobody wyboru podstawy zatrudnienia przez strony, tj. cywilnoprawna umowa o pracę, samozatrudnienie,
- opodatkowania pracy platformowej,
- dostępu do ubezpieczenia społecznego,
- braku materialnego wyposażenia miejsca pracy,
- ograniczenia kanału komunikacji z pracodawcą do interfejsu, np. platformy internetowej.

Od 1990 roku w odniesieniu do pracy platformowej główną osią rozważań na tle uregulowań prawnych w krajach Europy Zachodniej były zasady obecności w miejscu pracy i nowe sposoby zatrudnienia. Równocześnie toczył się spór,

a gdzie indziej zakończył się odpowiednimi regulacjami, o interpretację pojęcia „pracownika”, które w kontekście nowych rozwiązań modelowych pracy przestało odpowiadać definicjom tradycyjnego zatrudnienia, przyjętym w poszczególnych krajach. W ubiegłej dekadzie w krajach Europy Zachodniej podjęto szereg prac legislacyjnych, by rozstrzygnąć i ustalić, czy pracownikom platform pozbawionych cech stosunku pracy o pełnej podległości względem pracodawcy przypisać takie rozwiązanie, które zabezpieczałoby ich potrzeby. Podjęto próby redefinicji pojęcia „pracownik”, uznając, że ocena i weryfikacja podstaw do takich projektów rozwiązań prawnych ma częściowe uzasadnienie i nie należałoby porzucać rozważań w tym obszarze (Inshyn, Vakhonieva, Denysenko i Dzhura, 2021; PWC, 2019).

Liczne spory w sądach w formie roszczeń i zarzutów dotyczyły tego, czy pracownik platformy posiada status pracownika według konwencji, która uznaje, że elementem wyróżniającym stosunki pracy spośród innych form zatrudnienia jest podporządkowanie pracodawcy. W różnych krajach europejskich próbowano ustalić ten status jako bardziej zbliżony w swej treści do statusu osób zatrudnionych na bazie stosunku cywilnoprawnego lub samozatrudnienia. Ostatecznie określono pracę platformową jako zatrudnienie kontraktowe, w którym mieści się zatrudnienie na umowy cywilnoprawne oraz samozatrudnienie. W Hiszpanii, według ustawy 20/2007 z dnia 11 lipca, dla zatrudnienia w ramach platformy stosuje się pojęcie „niepracownika”, które oznacza „samozatrudniony ekonomicznie zależny” (z hiszp. *trabajador autónomo económicamente dependiente*, w skrócie TRADE) i pracujący na własny rachunek.

Rezultaty dyskusji wielokrotnie przybierały postać kolejnych reform prawa pracy. W ramach tych zmian pojawiły się także różne definicyjne luki pomiędzy konwencjonalnym a kontraktowym stosunkiem pracy wynikającym z rozpowszechnienia się pracy platformowej. Do szczególnych należy sytuacja we Włoszech, gdzie powstały rozwiązania obejmujące wyróżnienie trzeciego typu zatrudnienia, a mianowicie pracownika projektowego. Obecnie, zgodnie z Konstytucją Włoch, stosuje się rozwiązanie, w którym niektóre prawa pracownicze odnoszą się do samozatrudnionych i tzw. quasi-samozatrudnionych (wł. *lavoratori parasubordinati*). To nowe pojęcie wprowadzono do prawa i oznacza ono pracę w trybie ciągłym, skoordynowanym, ale nie w stosunku podrzędnym. W 2015 roku, w odniesieniu do quasi-samozatrudnionych, w drodze reform prawa pracy przyjęto dyskurs oparty na zrównaniu praw samozatrudnionych i quasi-samozatrudnionych, obejmując tutaj pracowników platformowych relatywnie szerokim zakresem praw w stosunku do innych krajów Unii Europejskiej (Gig economy report, 2019).

W krajowych systemach prawnych stopień zbliżenia typów zatrudnienia jest różny, a różnice dotyczą najczęściej praw i ochrony pracowników. Tymczasem w niektórych krajach dopuszcza się faktyczne zatrudnienie w ramach nowego

typu, tj. quasi-samozatrudnienia, często identyfikując jego naturę z samozatrudnieniem.

Różnice interpretacji prawnej statusu pracownika zależą od przyjęcia określonej szerokości samego pojęcia pracownika, a w konsekwencji też postrzegania zjawiska zależności ekonomicznej. Uznaje się, że umowy pracownicze stanowią o skrajnie wysokiej podległości i jest im przynależny status pracownika. Umowy cywilnoprawne czy samozatrudnienie stanowią o najsłabszej lub wręcz braku podległości i mogą, ale nie muszą takiego statusu posiadać.

W innych krajach, jak na przykład w Szwecji i Belgii, definicja pracownika jest dość szeroka, czyli obejmuje także samozatrudnionych. Z kolei we Francji pojęcie pracownika jest węższe, bowiem zjawisko podporządkowania dotyczy nawet pracy dziennikarzy, modeli, artystów scenicznych (Dingel i Neiman, 2020), niemniej jednak francuski kodeks pracy wyklucza samozatrudnionych jako pracowników. Zdecydowanie węższe rozumienie pojęcia pracownika występuje w Wielkiej Brytanii, gdzie w przypadku sporu status pracownika weryfikuje sąd, posługując się testem tzw. „wzajemności obowiązków” występującej zarówno w zakresie stosunku pracy, jak i zależności ekonomicznej. W konsekwencji powoduje to wyłączenie grup pracowników pracujących w trybie nieciągłym i dorywczo spod praw pracowniczych. W systemie prawnym Wielkiej Brytanii nie uwzględnia się instytucji domniemania ogólnego i szczegółowego. Jeżeli natomiast zdarzają się wyjątki od tej zasady, to prowadzą one do przekwalifikowania umów pracowników samozatrudnionych w tradycyjnym rozumieniu na pracowników samozatrudnionych, poddanych kontroli klienta lub pracodawcy, co można uznać za formę zbliżoną do pracownika (*New trade union strategies*, 2019). W wyniku reinterpretacji pojęć dotyczących statusu pracownika tylko niektóre zabezpieczenia w zakresie czasu pracy i płacy minimalnej są adresowane do samozatrudnionych, w tym pracowników platform (230(3)(b) of the Employment Rights Act 1996, za *New trade union strategies*, s. 21). Zatem status pracownika platformowego nie obejmuje w żadnym z wymienionych systemów pełnych praw pracowniczych i należy do odrębnej kategorii zatrudnieniowej.

Inaczej definiuje się poziom podległości pracownika w Niemczech, gdzie pracownicy najemni, jako samozatrudnieni (*Arbeitnehmerähnliche Personen*), zapewniają swoje usługi tylko jednemu pracodawcy, a ponad 50% dochodów pozyskują z jednego zobowiązania. Warto także wymienić dorobek Irlandii w tym zakresie. W reformie irlandzkiej z 2017 roku do ustawy o konkurencyjności wprowadzono nową kategorię – „pracownik w pełni najemny na własny rachunek” (*false self-employed worker*), co oznacza, że taka osoba fizyczna świadczy usługi na rzecz innej osoby, a jej dochody z tytułu świadczenia usług pochodzą od nie więcej niż dwóch osób.

Wobec zróżnicowanych orzeczeń sądowych, gdzie pojęcie pracownika w nowych formach zatrudnienia nie zostało w zbliżony sposób zinterpretowane, Komisja Europejska zaproponowała, że „cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie” (Komisja Europejska, 2016). W przypadku pracy zdalnej ta definicja pojęcia pracownika wiąże się z trzema kryteriami:

- kryterium zależności pracownika – spełnione, gdy platforma decydująca o wyborze działalności ustala wynagrodzenie i określa warunki pracy, ale jeśli tylko obsługuje płatności dokonywane przez użytkowników, przekazując je dostawcy usługi podstawowej, nie oznacza, że ustala wynagrodzenie;
- kryterium charakteru pracy – spełnione, gdy dostawca usługi podstawowej wykonuje efektywną i rzeczywistą działalność o wartości gospodarczej, wyłączając działalność na małą skalę, czyli marginalną czy dodatkową; stosunku pracy nie wykluczają sytuacje pracy krótkotrwałej, w ograniczonych godzinach, nieciągłej, o niskiej wydajności;
- kryterium wynagrodzenia – służy odróżnianiu wolontariuszy od pracowników i oznacza, że jeżeli usługodawca nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia lub uzyskuje jedynie zwrot kosztów swojej działalności, kryterium wynagrodzenia nie jest spełnione.

W praktyce, gdy zachodzi potrzeba ustalenia statusu pracownika w środowisku pracy platformowej, sądy państw członkowskich stosują podobny zestaw kryteriów, dokonując ogólnej oceny danego stosunku pracy w ramach swoich uprawnień krajowych (Komisja Europejska, 2016).

Praca zdalna jest kolejnym obszarem, gdzie toczył się, a gdziekolwiek nadal trwa dialog krajowych stron rynku pracy. Rozmowy te odnoszą się do zmian regulacji zdalnej, po to, by jej warunki były przez pracowników dwustronnie regulowane i w pełni akceptowane. Do istotnych aspektów należą czas pracy i jego kontrola. W komunikacji zdalnej zasadniczo chodziłoby o to, by nie doszło do przeciążenia pracą wobec zlewania się czasu pracy i czasu wolnego. Skala dysfunkcji *work-life-balance* jest większa, gdy praca jest wykonywana poza miejscem pracy, a tym bardziej z domu. Innym aspektem było wyposażenie nowego miejsca pracy w niezbędne narzędzia, których koszt miał ponieść pracodawca.

W Hiszpanii* istnieje w odniesieniu do pracy zdalnej wynegocjowany przez strony pracowników i pracodawców i ustanowiony na mocy ustawy Dekret Królewski (Real Decreto Ley 28/2020, art., 13), który reguluje nowe przepi-

* Praca jest wynikiem projektu realizowanego pod tytułem „Wpływ cyfryzacji gospodarki na umiejętności i kwalifikacje zawodowe oraz stosunki pracy” (Zaproszenie do składania wniosków: Improving expertise in the field of industrial relations (VP/2018/004), Podprogram II, w ramach pozycji budżetowej 04.03.01.08). Projekt został sfinansowany przez Komisję Europejską DG Employment, Social, Affairs & Inclusion.

sy dla pracy zdalnej. Dotyczą one sytuacji „pracy na odległość” wykonywanej minimalnie przez 30% czasu dnia roboczego, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, odpowiednio do czasu trwania umowy. Ponadto prawo to zapewnia pracownikom rekompensatę dodatkowych kosztów ponoszonych w tym rodzaju pracy (Real Decreto Legislativo 2/2015). Sprawa ta jest przedmiotem dyskusji na poziomie związków zawodowych. Ponadto zgodnie ze wspomnianą ustawą panują zasady silniejszej kontroli nad pracodawcą. Pracodawca powinien w ciągu trzech miesięcy sformalizować umowę o pracę zdalną lub zmodyfikować istniejącą. Pracownik ma możliwość jednostronnego wycofania się z umowy o pracę zdalną. Tryb ten jest zgodnie z ustawą kwestią dobrowolną pracownika. Jeżeli pracownik odmówi pracy zdalnej, nie będzie to podstawą do rozwiązania stosunku pracy lub zmiany warunków. Nie będzie on też inaczej traktowany niż pracujący stacjonarnie. Ważne jest, by oferowano mu dostęp do szkoleń, awansu zawodowego, ale też by był wolny od nierównego traktowania i dyskryminacji oraz zachował prawo do prywatności i ochrony danych, a także był objęty zapobieganiem ryzyku zawodowemu. Wśród zasad Ustawy 3/2018 z dnia 5 grudnia pojawiła się regulacja dotycząca prawa do odłączenia, zwana też prawem do rozłączenia cyfrowego. Regulacje ustawy o pracy zdalnej (art. 18 Real Decreto 28/2020 z 22 Września) określiły zasady dopuszczalnej kontroli pracownika przez pracodawcę poza godzinami pracy. Uregulowania stanowią o obowiązku pracodawcy do zagwarantowania pracownikowi zdalnemu rozłączenia, a jednocześnie kładą nacisk na procedury ewidencji czasu pracy. Regulacja ta w Hiszpanii pojawiła się już w Ustawie Organicznej z 5 grudnia 2018 roku (Ley Orgánica 3/2018), a więc na długo przed nastaniem pandemii. Wskazano w niej, że pracownicy będą mieli prawo do rozłączenia cyfrowego w celu zagwarantowania, poza ustalonym czasem pracy, poszanowania czasu odpoczynku, prywatności osobistej i rodzinnej. Kontrolowanie czasu pracy i używanie mediów jest obecne w prawie hiszpańskim od lat. Regulacje te mają też pewien stopień elastyczności. Media elektroniczne poza godzinami pracy są dostępne w zależności od celu stosunku pracy i stanowiska. Dlatego w zaleceniach dla przedsiębiorcy pojawiło się opracowanie wewnętrznego regulaminu warunków korzystania z prawa do rozłączania się oraz szkoleń w zakresie korzystania z urządzeń komunikacji zdalnej, by nie dopuścić do przeciążenia pracą z komputerem. W sytuacjach gdy praca zdalna jest stosowana, należy przygotować harmonogram ustalony przez strony pracy. Zgodnie z nim pracownikowi wolno przerwać połączenie zdalne z firmą, natomiast pracodawcy także wolno dokonać ograniczenia możliwości pracy zdalnej, jak na przykład zabronić wysyłania komunikatów do pracowników w czasie odpoczynku. Jednak nie jest to sztywna regulacja, dopuszcza się sytuacje nadzwyczajne, co zależy od umówienia się stron (Ley Orgánica 3/2018).

W Europie Środkowo-Wschodniej zmiany prawa pracy toczą się wolniej. Rosja i Ukraina są na etapie wdrażania zasad elektronicznego podpisu oraz prowadzi się tam dyskusje o uregulowaniu statusu prawnopodatkowego pracy zdalnej.

W Polsce początki regulacji pracy zdalnej były związane z zagrożeniem infekcją COVID-19 wśród pracowników. Pracę zdalną wykonywano na podstawie uregulowań tarczy antykryzysowej (Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. i jej zmiany). Poza tym zestawem reguł obowiązywały przepisy dotyczące telepracy w Kodeksie pracy. Po ustaniu podstaw do stosowania przepisów tarczy antykryzysowej regulowanie pracy zdalnej znalazło się na poziomie zakładu pracy. Zatem w organizacji w wewnętrznych regulaminach ustala się zasady czasu pracy, wynagrodzenia, miejsc wykonywania pracy, tj. stałego czy zmiennego poza biurem, i bezpieczeństwa pracownika.

Poza okresem pandemii powinny obowiązywać dostosowane do pracy zdalnej przepisy w Kodeksie pracy telepraca stanowi w Polsce źródło rozwiązań dla pracy zdalnej. Znalazła się ona w Kodeksie pracy na długo przed pandemią. Z definicji telepraca wykonywana jest regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Kodeks pracy, rozdz. IIb). Wskazuje ona jednak na regularny wymiar pracy, wykonywanej poza zakładem pracy, przez co należy rozumieć, że jest w ten sposób wykonywana systematycznie, w terminach i okresach uzgodnionych z pracodawcą. Równocześnie dopuszcza się, że pracownik świadczy pracę, niekoniecznie wykonując ją poza zakładem. Można także pracować na terenie zakładu, w sytuacji gdy jego obszar fizyczny pozostaje nieokreślony. Istotna jest tu elektroniczna forma przekazywania rezultatów i komunikacji. Ważne jest też ograniczenie dla pracodawcy, któremu nie wolno nakazać, by pracownik przyjął telepracę, a także odmówić, gdy pracownik zechce z niej zrezygnować. Telepraca jest wykonywana przez pracowników szczebla menedżerskiego lub wyższego, bądź przez samodzielnego pracownika.

Kolejnym wzorcem dla regulacji pracy zdalnej była wyżej wspomniana praca chałupnicza, inaczej domowa. W zasadach regulacji pracy w domu, do której odniesiono pracę zdalną w ustawodawstwie węgierskim, jak podano powyżej, liczy się ochrona pracowników.

Na Węgrzech prawodawstwo dotyczące pracy zdalnej znalazło się w centrum uwagi, ponieważ rozporządzenie rządu nr 487/2020. (XI.11) w sprawie stosowania przepisów dotyczących telepracy w czasie stanu wyjątkowego zmodyfikowało przepisy dotyczące telepracy od 3 lipca 2021 r. Zgodnie z tym rozporządzeniem *home office* (in. praca chałupnicza), bo tak określa się tam pracę zdalną, powinno być traktowane jako praca zdalna w czasie stanu wyjątkowego, a przepisy rozporządzenia mają w tym czasie zastosowanie zamiast przepisów Kodeksu pracy dotyczących *home office* (Hungary, 2021). Warto zauważyć, że na

Węgrzech i w Polsce nie uregulowano pracy zdalnej w powszechnie i w dłuższym niż pandemia obowiązującym akcie.

W Republice Czeskiej wprowadzono zmiany w Kodeksie pracy, które obowiązują niezależnie od okresu zagrożeń i wpisują się w trend zmian rynku pracy, czyli jego cyfryzacji i uelastyczniania, w zakresie miejsca i czasu. Sytuacja pracujących zdalnie poza miejscem pracy, ale niewykonujących telepracy, jest w Czechach nieco lepsza niż w Polsce czy na Węgrzech. Tylko w Czechach pracownicy mają zapewniony sprzęt i materiały biurowe oraz mogą dowolnie zmieniać rozkład czasu pracy i jego ilość w ciągu jednego dnia. W Polsce i na Węgrzech obowiązuje regulaminowy rozkład czasu. Możliwości jego weryfikacji w każdym z krajów zostały uregulowane prawnie, dając pracodawcy zarządczą kontrolę. Ogółem można stwierdzić, że odległość fizyczna pracownika od firmy utrudnia wykonanie działań kontrolnych, dlatego też regulacje niczego w tym zakresie nie precyzują, pozostawiając pracodawcy „wolną rękę”. Na Węgrzech zaleca się jedynie, aby rozwiązania były transparentne i jednoznaczne dla pracowników, a w Czechach – by nie naruszały ich prywatności i prawa do ustalonych przerw. W zakresie polecenia pracownikowi pracy zdalnej w Polsce warunki pracy zdalnej przedstawiają się nieco gorzej niż w pozostałych dwóch krajach. Nie ma on możliwości przeciwstawić się nakazowi pracy zdalnej, podczas gdy w Czechach i na Węgrzech prawo takie posiada. W Polsce firma nie musi zwracać wydatków poniesionych na pracę zdalną, choć w pozostałych dwóch krajach wydatki takie ponosi pracodawca. Tymczasem przepisy dotyczące wypadków i chorób chronią pracownika wykonującego pracę zdalnie w Polsce i w Czechach, natomiast na Węgrzech niestety nie. Istniejące tam regulacje dotyczące wypadków i chorób odnoszą się tylko do telepracy (patrz tabela 2).

Na Węgrzech można w kilku ważnych obszarach zauważyć gorsze warunki pracy zdalnej dla pracownika niż w Polsce czy w Czechach. Od pracownika nie wymaga się ubezpieczenia oraz pracodawca nie musi zapewnić pracownikowi sprzętu i materiałów biurowych. Praca zdalna, traktowana jako dorywcza i nieregularna, nazywana jest na Węgrzech „dyżurem domowym” i stanowi przejściową formę pracy, co wynika z okoliczności pandemii.

Podsumowując, we współczesnym świecie technologia cyfrowa spowodowała na rynku pracy wiele zmian, łącznie z powstaniem nowych form pracy i zdalnego sposobu jej wykonywania. Można temu także przypisać modyfikacje w zakresie warunków pracy i jej prawnego zabezpieczenia w postaci umowy o pracę. Istotą jest jednak samo pojęcie pracownika, które według nowych zasad pracy nie współgra z obecnymi jego definicjami w poszczególnych krajach Europy Zachodniej. Nowym formom pracy można przyporządkować następujące normy zatrudnienia: zatrudnienie kontaktowe, w tym zatrudnienie na umowy cywilnoprawne, zatrudnienie pracownika projektowego i samozatrudnienie.

Tabela 2. Warunki pracy zdalnej w Polsce, Republice Czeskiej i na Węgrzech

Warunki pracy zdalnej/kraj		
Polska	Czechy	Węgry
Przepisy dotyczące pracy zdalnej min. w domu		
USTAWA z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2	Kodeks pracy Act No. 262/2006 Coll., ActCXIII of 1993 – Bezpieczeństwo pracy	Rozporządzenie rządu nr 487/2020. (XI. 11.) modyfikujące zapisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy w okresie czasu wyjątkowego
W jaki sposób praca zdalna może być wprowadzona w firmie?		
Indywidualne porozumienie z pracownikiem, tj. w umowa o pracę lub odrębne porozumienie)	Indywidualne porozumienie z pracownikiem, tj. w umowa o pracę lub odrębne porozumienie	Pracodawca może uregulować proces ubiegania się o możliwość pracy zdalnej. Układy zbiorowe pracy i umowy o pracę nie zawierają zasad dotyczących home office
Czy pracodawca może zmusić pracownika do pracy zdalnej?		
Tak i przez trzy miesiące po ustaniu zagrożenia	Nie	Nie. Zastosowanie stałego dyżuru domowego wymaga konsensu pracodawcy i pracownika i uregulowania w umowie o pracę, ale pracodawca może jednostronnie nakazać pracownikowi wykonywanie pracy zdalnie jedynie przez 44 zaplanowane dni robocze
Czy pracownik może zmusić pracodawcę do umożliwienia mu pracy zdalnej?		
Nie	Nie	Nie
Czy pracodawca musi zapewnić pracownikowi sprzęt i materiały biurowe?		
Polska	Czechy	Węgry
Tak. Jednak pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnianych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic	Tak	Nie
Czy firma musi zwracać pracownikowi wydatki poniesione w czasie pracy?		
Nie	Tak	Tak, jako koszty wyszczególnione albo ryczałt w wysokości 10% obowiązującej miesięcznej płacy minimalnej, tj. 16 740 HUF/miesiąc
Czy pracodawca musi przyznać pracownikowi określony dodatek?		
Nie	Nie	Nie
Czy pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie pracownikom właściwych warunków z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny?		

cd. tabeli 2

Warunki pracy zdalnej/kraj		
Polska	Czechy	Węgry
Tak	Tak	Tak
Czy pracownik musi być ubezpieczony, aby pracować zdalnie?		
Tak	Tak	Nie
Czy pracownik jest chroniony przez przepisy dotyczące wypadków i chorób?		
Tak	Tak	Nie, ma to zastosowanie tylko w przypadku telepracy
Czy pracodawca może odliczyć roszczenia pracownika o „zwrot kosztów pracy zdalnej” od zaoszczędzonych przez niego wydatków (zaoszczędzone wydatki mogą obejmować zmniejszone koszty transportu, benzyny, obiadów w restauracjach i opłat za pranie chemiczne)?		
Nie	Nie	Nie
Czy pracownik może stosować elastyczny rozkład czasu pracy		
Nie	Tak	Nie
Czy pracodawca może kontrolować pracownika?		
Tak. Na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania	Tak. Obowiązkowe śledzenie czasu pracy	Tak. Pracodawca ma prawo do kontroli na odległość za pomocą komputera

Źródło: Na podstawie: <https://cms.law>; <https://ceelegalmatters.com/hungary/>.

Tymczasem w unormowaniach prawnych można odnaleźć propozycje określić, takie jak: „niepracownik”, „samozatrudniony ekonomicznie zależny”, pracujący na własny rachunek, „quasi-samozatrudniony”. Elementem wyróżniającym dwie grupy pracowników, tj. zdalnych i platformowych, jest umniejszona rola podporządkowania pracodawcy, a także brak standaryzacji czasu i miejsca wykonywania pracy. W Europie Zachodniej najbardziej popularne jest przypisanie statusu samozatrudnionego pracownikowi zatrudnionemu w nowych formach pracy. Okazało się jednak, że taka praktyka prowadzi do kolejnego poziomu różnic pomiędzy krajami. Powstają one w zakresie przyporządkowania samozatrudnionym praw pracownika. Większą skłonność przypisania praw pracowniczych samozatrudnionym okazuje się we Francji, Szwecji, Belgii, a mniejszą w Wielkiej Brytanii. Natomiast według propozycji Komisji Europejskiej z zatrudnieniem w ramach nowych form, w tym pracy zdalnej, należy łączyć kryterium (1) zależności pracownika, (2) charakteru pracy będącej działalnością efektywną i rzeczywistą, (3) wynagrodzenia bynajmniej nieotrzymywanego jako zwrot kosztów.

Praca zdalna jest szczególnym sposobem wykonywania pracy i wymaga kreowania zasad, które powinny obowiązywać, gdy w przedsiębiorstwie pojawi się potrzeba jej zastosowania. Z wysoką szczegółowością uregulowań w pracy zdalnej mamy do czynienia w Hiszpanii i większości krajów Unii Europejskiej, które ustaliły rozwiązania w zakresie czasu, miejsca, odłączenia, komunikacji, bezpieczeństwa.

Zasady te wprowadzono w Czechach poprzez zmiany w Kodeksie pracy. W Polsce obowiązują one także na podstawie Kodeksu pracy, a w nim telepracy, oraz ustawy zwanej tarczą antykryzysową. Natomiast na Węgrzech są obecne w postaci rozporządzenia. Warunki pracy w zakresie kontroli pracownika czy materialnego zabezpieczenia stanowiska pracy sprzyjają pracownikom w Czechach. W zakresie przymusu do pracy zdalnej wyróżnia się niestety Polska. Poza tym pracodawca nie musi zwracać kosztów pracy zdalnej poniesionych przez pracownika. W Czechach i na Węgrzech, według panujących zasad, nie powinno się to zdarzyć.

Sposób ukształtowania i droga uregulowania warunków pracy zdalnej są domeną każdego z krajów. Panujące w nich różnice wynikają po części ze skali zjawiska i zastanych przed pandemią SARS-COV-2 regulacji, najczęściej dotyczących telepracy, a na Węgrzech pracy domowej.

Wobec zróżnicowania interpretacji pojęcia pracownika zatrudnionego w ramach nowych form pracy powinno się dążyć do jej ujednolicenia, tak by ustawodawstwo w poszczególnych krajach umożliwiałoby migracje pracowników i ograniczało odpływ z obszarów o mniej korzystnych warunkach pracy. W Polsce dąży się do rozwinięcia regulacji prawnych dotyczących pracy zdalnej, które precyzują zasady rozliczenia czasu pracy i jego kontroli, a także dostosowują zasady BHP do pracy w oddaleniu od siedziby firmy. Istotną kwestią jest też strona finansowa, jak chociażby pokrycie kosztów i odszkodowań występujących w pracy zdalnej, a ponoszonych obecnie w części lub w całości przez pracownika.

Badania nad warunkami pracy zdalnej wnoszą kolejne komponenty do obszaru regulacyjnego, a mieszczą się wśród nich: możliwość odłączenia zdalnego, zachowanie *work-life balance* oraz ochrona danych. Przydatność dalszych analiz i weryfikacji efektywności pracy zdalnej oraz innych nowych form pracy wydaje się wciąż wysoka, bowiem i wynika z korzyści, jakie niesie zdalna forma pracy dla przedsiębiorstwa.