



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76
Tel. (22) 825-26-64
Tel. (22) 875-94-88
Fax: (22) 875-95-14
E-Mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625
NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Warszawa 02.10.2020 r.
ZZZE 45/20

**Pan Andrzej Radzikowski
Pan Paweł Śmigielski
Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych
ul. Kopernika 36/40
Warszawa 00-924**

Stanowisko Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w sprawie projektów zmian w przepisach dot. pracy zdalnej

W związku z trwającą pandemią COVID -19 kontynuowane są prace nad zmianami w prawie pracy, mające na celu łagodzenie skutków gospodarczych tego zjawiska. Zrzeszenie od miesięcy przygląda się działaniom Rządu oraz organizacji pracodawców celem wychwycenia i napiętnowania tych działań, które tylko z pozoru mają służyć zwalczaniu pandemii, a ich rzeczywistym celem jest dalsza liberalizacja prawa pracy i poprawa pozycji pracodawców. Wielokrotnie już bowiem byliśmy świadkami, że Rząd i pracodawcy załatwiają wiele spraw zupełnie nie związanych z pandemią pod pozorem jej zwalczania.

Praca zdalna może być kolejnym przykładem „prezentu” Ustawodawcy dla pracodawców kosztem pracowników.

W projekcie zmian do kodeksu pracy, pochodzącym od organizacji pracodawców **praca zdalna jest uznawana za benefit dla pracownika. Takie twierdzenie jest nieporozumieniem.**

Praca zdalna jest formą organizacji pracy, która ma swoje wady, zalety i koszty, dlatego trudno ją jednoznacznie porównać z normalną organizacją. Rzeczywisty bilans kosztów i zysków po stronie pracodawcy będzie pozytywny, o ile tylko pracodawca zdoła utrzymać produktywność pracowników pracujących z domu. Jeżeli to nastąpi (a zapewne służby HR mocno się o to postarają), pracodawca otrzyma same korzyści w postaci obniżonych rachunków za media (elektryczność, woda, nieczystości), a w wielu przypadkach może zmniejszyć wydatki na przestrzeń biurową (czynsz najmu) i ochronę. Obniża się także koszt organizacji miejsc pracy (meble, wyposażenie, zaplecze socjalne).

Natomiast po stronie pracownika sytuacja jest o wiele mniej jednoznaczna. W zasadzie bilans kosztów i korzyści zależeć będzie od sytuacji konkretnego pracownika. Z całą pewnością na pracownika przenoszone są koszty, jakie dawniej ponosił pracodawca – to

pracownik musi zorganizować sobie miejsce pracy (być może zakupując w tym celu meble), to pracownik będzie odtąd ponosił koszty mediów (prąd, woda, nieczystości) które przy normalnym systemie pracy zapewniał mu pracodawca. Koszty te niekoniecznie będą w każdym przypadku pomijalne, zwłaszcza jeżeli pracownik zostanie zmuszony do wykupienia dostępu do Internetu, którego inaczej by nie potrzebował.

Przykład kosztów zwiększonego zużycia energii elektrycznej w domu rekompensowanych pracownikowi obniżonymi kosztami dojazdu do pracy (właściwie jedyna wymierna korzyść po stronie pracownika) jest także nie trafiony. Może się okazać, że pracownik nie ponosił żadnych kosztów dojazdu, albo że łączył dojazd do pracy z innymi czynnościami - odwiezieniem dziecka do żłobka, przedszkola czy szkoły położonej bardzo blisko miejsca pracy. W tym ostatnim przypadku może się okazać, że pracownik na skutek dojazdów z dzieckiem i z powrotem do domu ponosi wręcz większe koszty i straci więcej czasu niż gdy pracował z tradycyjnego miejsca pracy.

Wreszcie – co najważniejsze- praca z domu pociąga za sobą koszty niepieniężne – stres związany z obecnością w „miejscu pracy” domowników (szczególnie małych dzieci), trudności z rozdzieleniem życia prywatnego od zawodowego. Pracownik na trwałe będzie musiał przeznaczyć część prywatnej powierzchni mieszkalnej, służącej dotychczas wszystkim domownikom i przeznaczyć ją jako miejsce pracy. Gdy praca wymaga skupienia – może to być całe pomieszczenie, do którego mogą mieć ograniczony dostęp inni domownicy. Na tym tle może dochodzić do konfliktów rodzinnych, co dodatkowo obciąża pracownika.

Kwestie bhp, ubezpieczeń, wypadków przy pracy to już szereg pytań bez odpowiedzi.

W związku z powyższym Zrzeszenie apeluje do Federacji Pracodawców by powstrzymali się od zakłamywania rzeczywistości stwierdzeniami o „benefitach dla pracodawców” a podjęli rzeczowe rozmowy, mające prowadzić do takich rozstrzygnięć, w których na pracy zdalnej skorzystają dwie strony stosunku pracy a nie wyłącznie jedna. Szczegółowa ocena projektu w załączonej opinii.

Z poważaniem:
Członek Zespołu ds. Prawa Pracy z OPZZ

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Jerzy Wiertelak

W załączeniu opinia prawna.

KO

1. Organizacje członkowskie ZZZE
2. Biuro ZZZE a/a