

OPINIE I KOMENTARZE FRDL

PRACA ZDALNA - PRZEJŚCIOWA KONIECZNOŚĆ CZY TRWAŁY TREND? ANALIZA W KONTEKŚCIE PRZYSZŁOŚCI SAMORZĄDOWEGO PRAWA PRACY.

autor: Janusz Białek

Kiedy kilkanaście lat temu w naszym systemie prawnym pojawiła się możliwość świadczenia pracy na odległość za pomocą środków komunikacji elektronicznej, z reguły traktowano to jednak jako egzotyczne rozwiązanie dedykowane nielicznym grupom zawodowym i to w ograniczonym zakresie. Obecny kryzys epidemiczny z dnia na dzień przyczynił się do upowszechnienia pracy w domu, ujawniając przy okazji bariery natury prawno-ekonomicznej, mentalnej czy infrastrukturalnej. Po raz kolejny rzeczywistość wyprzedziła prawo. Pierwotnie okazało się, że postulat polecenia pracownikom pracy zdalnej nie wnosi nic więcej, oprócz odróżnienia jej od telepracy. Obecnie stosujemy już udoskonalone rozwiązania prawne, co więcej pojawiły się głosy, że instytucja pracy zdalnej powinna znaleźć trwałe miejsce w *Kodeksie pracy*. Postulaty doprowadziły do pojawienia się 18 maja 2021 projektu nowelizacji *Kodeksu pracy*[1]. Warto zatem przeanalizować, czy i jak tą gorzką epidemiczną lekcję mądrze wykorzystać w najbliższej przyszłości, szczególnie w odniesieniu do pracowników samorządowych.

Na początku była telepraca

Postępująca cyfryzacja procesów pracy w Polsce wymusiła nowelizację *Kodeksu pracy* i wprowadzenie od 16 października 2007 roku formy zatrudnienia określanej mianem telepracy. W myśl art. 67 p. 5 *Kodeksu pracy*[2] telepracą określana jest praca regularnie wykonywana poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną, zaś telepracownikiem jest ten pracownik, który wykonuje pracę w warunkach telepracy i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Formuła telepracy była jednak mało popularna, szczególnie w administracji publicznej, stosowana w ograniczonym zakresie; preferowana dla niektórych stanowisk np. telemarketerów, ankieterów, konsultantów i to niekoniecznie pracujących w domu. Być może wynikało to z wymogu regularnego wykonywania pracy poza zakładem. Co ciekawe - nieuregulowane prawnie - doraźne formy *home office*, czyli wykonywania pracy wyłącznie w domu lub pracy zdalnej, wykonywanej okazjonalnie poza zakładem za zgodą pracodawcy są obecnie preferowane częściej niż wspomniana telepraca.

[1] <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12346911/12789138/12789139/dokument503590.pdf>

[2] *Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

Do podstawowych uwarunkowań prawnych stosowania telepracy przez pracodawcę zalicza się m.in.:

- konieczność zawarcia porozumienia między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, lub ustalenia regulaminu, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy,
- dopuszczalność wykonywania pracy w formie telepracy na wniosek pracownika przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia (na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy),
- wyłączenie powierzenia wykonywania pracy w formie telepracy na podstawie art. 42 § 4 *Kodeksu pracy* (czyli czasowej zmiany warunków pracy bez wypowiedzenia treści umowy),
- dopuszczenie wiążącego wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy,
- pakiet obowiązków pracodawcy w zakresie dostarczenia pracownikowi sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, ubezpieczenie sprzętu, pokrycie kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu, zapewnienia telepracownikowi pomocy technicznej i niezbędnego szkolenia w zakresie obsługi sprzętu,
- opcję odrębnej umowy, określającej w szczególności: zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika własnego sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika,
- określenie ekwiwalentu pieniężnego w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie, lub w umowie z tytułu używania sprzętu będącego własnością telepracownika,
- prawo pracodawcy do kontroli wykonywania pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy, a jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, prawo przeprowadzania kontroli: wykonywania pracy, ponadto w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – za uprzednią zgodą telepracownika,
- wyłączenie części obowiązków pracodawcy z zakresu bhp, jeżeli telepracownik wykonuje ją w domu.

Realia pracy zdalnej w kryzysie epidemicznym

Dane statystyczne pokazują, że w Polsce od marca 2020 roku – 11% pracowników świadczyło pracę w formie zdalnej[3]. W początkowej fazie na tryb zdalny przeszła administracja publiczna, później sektor prywatny. Wymusiło to zmiany w organizacji pracy, takie jak: rotacja stanowisk, zdalny i hybrydowy tryb pracy, preferencja obsługi telefonicznej i mailingu, elektroniczne załatwianie spraw i ewentualne umawianie wizyt, organizacja punktów przyjmowania wniosków papierowych. Nie da się ukryć, że w wielu przypadkach pracownicy mieli ograniczony zakres możliwości: sprzętowy – brak mobilnego sprzętu firmowego, albo infrastrukturalny – brak „szybkiego” internetu czy dostępu do danych firmowych. Do tego dochodziły problemy lokalowe i rodzinne pracowników.

Początkowo ustawodawca wprowadził możliwość polecenia pracy zdalnej bez jej zdefiniowania, co z czasem znalazło pełne rozwinięcie w treści art. 3 *Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* (Dz. U. t.j. z 2020 r., poz. 1842, z późn. zm.).

[3] https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5820/4/1/1/wplyw_epidemii_covid-19_na_wybrane_elementy_ryнку_pracy_w_polsce_w_pierwszym_kwartale_2020.docx

Aktualnie do typowych wymogów polecenia pracy zdalnej zaliczamy:

- ograniczenie stosowania pracy zdalnej do okresu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu,
- stosowanie tej instytucji wyłącznie w celu przeciwdziałania COVID-19 i na polecenie wydane pracownikowi czasowo, w zakresie pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania,
- polecenie pracy zdalnej uzależnione od umiejętności pracownika i możliwości technicznych oraz lokalowych do wykonywania takiej pracy i rodzaju pracy - w szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych (co w tej części przypomina formułę pracy nakładczej),
- zapewnienie narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej przez pracodawcę, przy czym przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
- obowiązek ewidencjonowania przez pracownika wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania, w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu pracy zdalnej,
- możliwość cofnięcia w każdym czasie polecenia wykonywania pracy zdalnej.

Praca na odległość – szansa na rozwój czy zło konieczne?

Ponad roczny bilans doświadczeń z pracą zdalną pozwala na dokonanie pewnych uogólnień w kwestii dalszego funkcjonowania pracy na odległość w jednostkach administracji publicznej. Można wymienić przynajmniej dwie możliwości w tym zakresie: sektor administracji publicznej potraktuje pracę zdalną jako formułę dedykowaną wyłącznie do sytuacji kryzysowych, spełniając minimalne wymagania prawne lub zacznie stopniowo doskonalić narzędzia i wdrażać nowe rozwiązania pracy na odległość na stanowiskach, w których jest to możliwe do zastosowania. Koniecznym warunkiem dla ewolucji tego procesu jest wzrost poziomu zaufania pracodawcy do efektów pracy zdalnej. Pojawiające się na rynku narzędzia monitorowania pracy mogą ten poziom zaufania wzmocnić.

Każdy pracodawca samorządowy siłą rzeczy doświadczył zderzenia z koniecznością polecenia pracy zdalnej i dlatego może samodzielnie - przez pryzmat kryzysu epidemicznego - ocenić zalety i wady pracy na odległość. Do typowych wymienianych zalet należy: utrzymanie ciągłości pracy w sytuacji kryzysowej (szczególnie w przypadku zakazu przemieszczania się pracowników z uwagi na kwarantannę), a w dalszej perspektywie: możliwość pozyskiwania kadr z różnych obszarów kraju, zwiększenie efektywności pracy poprzez jej zadaniowe rozliczanie, zmniejszenie niektórych kosztów pracy. Wśród wad pracy na odległość pracodawcy wskazują: brak tradycyjnych środków kontroli nad pracownikiem, wątpliwości co do pełnego wykorzystania czasu pracy, ograniczony dostęp do wszystkich zasobów (w szczególności dokumentacji papierowej), co ma znaczenie przy pracy zespołowej.

Z kolei najczęściej wymieniane korzyści z pracy zdalnej z perspektywy pracownika to: oszczędność czasu i kosztów związanych z dojazdem do pracy (więcej czasu na odpoczynek), samodzielne organizowanie dnia pracy (skupienie się na zadaniach), swoboda w doborze ubioru. Do wad zaliczane są: problemy lokalowe i techniczne, w tym związane z brakiem ergonomicznego miejsca pracy, zatarcie granicy pomiędzy pracą, a życiem prywatnym oraz zwiększenie kosztów utrzymania „domowego” miejsca pracy.

Na dotychczasowy bilans wad i zalet pracy zdalnej składają się oceny i doświadczenia dotyczące sytuacji wyjątkowej i nagłej, jakim jest kryzys epidemiczny. Właśnie dlatego pracy zdalnej nie należy traktować wyłącznie jako przejściowej konieczności, a na pełną diagnozę trzeba będzie zwyczajnie poczekać. Taki model organizacji pracy będzie rozwijany i z biegiem czasu może zyskać większą rzeszę zwolenników.

Intencją autorów projektu *Ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest stopniowe zastąpienie instytucji telepracy przez pracę zdalną.*

Do najważniejszych założeń projektu należy zaliczyć:

- uznanie za pracą zdalną - pracy wykonywanej całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (możliwość uzgodnienia formy stałej lub hybrydowej pracy zdalnej),
- rezygnację z wymogu regularnego świadczenia pracy zdalnej i przekazywania pracodawcy wyników pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej,
- uznanie za zasadniczą podstawę wprowadzenia pracy zdalnej - uzgodnienia między stronami stosunku pracy przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia w formie papierowej lub elektronicznej,
- dopuszczenie wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy tylko w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego (np. stanu klęski żywiołowej), stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub gdy będzie to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (np. naruszenie konstrukcji budynku, warunki atmosferyczne, awaria systemu grzewczego, zakłócenia w dostawie energii elektrycznej itp.), o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie będzie czasowo możliwe; drugim warunkiem polecenia pracy zdalnej przez pracodawcę będzie oświadczenie pracownika, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy,
- określenie zasad wykonywania pracy zdalnej - w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie wydanym przez pracodawcę, wyjątkowo w poleceniu pracy zdalnej lub w porozumieniu z pracownikiem (z określeniem minimalnych elementów tych regulacji m.in. grupy pracowników przy pracy zdalnej, zasady rekompensowania przez pracodawcę kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z pracą zdalną, zasady kontroli pracownika),
- możliwość wiążącego wnioskowania każdej ze stron o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy,
- zakaz wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w niektórych przypadkach odmowy pracownika lub zaprzestania wykonywania pracy zdalnej,
- określenie obowiązków pracodawcy w przypadku pracy zdalnej m.in. w zakresie dostarczenia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej; pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, kosztów energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych, zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
- określenie możliwości i przesłanek ustalania wysokości takiego ekwiwalentu lub ryczałtu w związku z kosztami ponoszonymi przez pracownika przy pracy zdalnej,
- wyłączenie z opodatkowania kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, pokrywanych przez pracodawcę,

- określanie zasad ochrony danych przez pracodawcę, podobnie jak przy telepracy przeprowadzenia – w miarę potrzeb – instruktażu i szkolenia,
- możliwość kontroli pracownika w miejscu świadczenia pracy zdalnej,
- zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną i gwarancja dostępu do zakładu pracy oraz kontakt z innymi pracownikami – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników,
- ograniczenie niektórych obowiązków pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higiena pracy,
- wyłączenie niektórych prac z możliwości organizowania ich w formie zdalnej,
- uznanie, że zgłoszenie wypadku podczas pracy zdalnej umożliwia dokonanie oględzin miejsca wypadku, z zastrzeżeniem konieczności uzgodnienia z pracownikiem terminu dokonania tych oględzin,
- dopuszczenie możliwości przekazywania przez pracownika wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej (we wszystkich sprawach, w których kodeks pracy przewiduje formę pisemną).

Zdecydowaną nowością w propozycjach zmian do *Kodeksu pracy* jest regulacja dotycząca tzw. okazjonalnej pracy zdalnej. Jej cechą charakterystyczną jest incydentalność świadczenia pracy zdalnej – do 12 dni w roku kalendarzowym. Wniosek taki ma pochodzić wyłącznie od pracownika, przy czym przewiduje się - co do zasady - brak związania pracodawcy takim wnioskiem. Niektórzy dopatrują się w tym rozwiązaniu formy pracy połączonej z urlopem wypoczynkowym, zwanej *workation* (z ang. *work* - praca, *vacation* - wakacje), choć uzasadnienie projektu zmian do Kodeksu pracy wskazuje na bardziej „życiowe” motywy złożenia takiego wniosku przez pracownika, takie jak sprawy rodzinne czy osobiste[4]. Przy okazjonalnej pracy zdalnej przewidziano też liczne wyłączenia w zakresie obowiązków pracodawcy dotyczących typowej pracy zdalnej, takie jak obowiązki informacyjne, stosowanie regulacji wewnętrznych w zakresie pracy zdalnej, zwolnienie pracodawcy z ponoszenia kosztów organizowania pracy zdalnej czy kontrolowania pracownika w miejscu wykonywania pracy zdalnej. Te rozwiązania mogą w pewnym sensie uczynić to rozwiązanie atrakcyjnym dla obu stron. To co pozostanie wspólnym mianownikiem to analogicznie do pozostałych przypadków pracy zdalnej obowiązek zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy podczas wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej. I tu mam obawy czy pracodawca będzie miał na to realny wpływ.

Podsumowanie

Prawno-ekonomiczne konsekwencje globalnego kryzysu epidemicznego w znacznym stopniu dotknęły polskich pracowników i pracodawców. Z pewnością jednym ze skutków „koronakryzysu” jest aktualna debata publiczna nad nową formułą pracy zdalnej i rozpoczęcie prac legislacyjnych. Jak pokazuje praktyka prace parlamentarne mogą wywrócić pierwotny kształt projektowanej nowelizacji *Kodeksu pracy*. Mijmy jednak nadzieję, że skoro zakładane *vactio legis* jest zależne od zakończenia epidemii, to i odpowiadająca nowym wyzwaniom regulacja będzie dopracowanym aktem prawnym.

Kryzys epidemiczny może mieć długofalowy skutek dla rynku pracy, dlatego wsparcie instytucjonalne, w szczególności finansowe (w tym ze strony publicznych służb zatrudnienia) powinny otrzymać te podmioty, które będą tworzyły miejsca pracy z wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia (szczególnie dla osób korzystających z uprawnień rodzicielskich, osób niepełnosprawnych, zatrudniania pracowników z obszarów zagrożonych bezrobociem).

Finansowe wsparcie zewnętrzne może stanowić dalszy impuls dla administracji samorządowej, aby w kolejnych planach budżetowych zwiększyć nakłady na digitalizację zasobów (także rozwoju dualnej formy dokumentacji – tradycyjnej i elektronicznej), rozbudowę lokalnej infrastruktury sieci teleinformatycznej np. światłowodowej oraz doposażenie pracowników w sprzęt mobilny.

Kryzys epidemiczny wymusił także zmiany w organizacji pracy. Ograniczanie kontaktu pomiędzy zespołami pracowniczymi, przyczyniło się do wypracowania hybrydowego modelu pracy zdalnej i stacjonarnej. Mimo zaleceń rządowych z końca ubiegłego roku, wiemy, że nie ma możliwości przejścia na dłuższy czas na tryb zdalny w administracji publicznej. Część procesów pracy jest jednak oparta na dokumentacji tradycyjnej. Trzeba być jednak gotowym na postępujące zmiany. Model hybrydowy pracy zdalnej może być udoskonalony przez doksztalcanie pracowników i podnoszenie ich kompetencji w celu czasowego zastąpienia innych pracowników świadczących pracę w domu.

W aspekcie finansowym nie należy doszukiwać się w pracy zdalnej znacznych oszczędności lokalowych w administracji samorządowej, choć „uwolnione” czasowo powierzchnie biurowe mogą stać się bardziej komfortowe dla części pracowników. Natomiast pewne oszczędności można uzyskać w formach doksztalcania pracowników na odległość – ograniczenia kosztów podróży służbowej, lepsza dostępność poszukiwanych ekspertów czy niższe koszty szkolenia. Webinaria staną się bardziej popularne, ale nie zastąpią tradycyjnej formuły szkolenia.

Wdrożenie pracy zdalnej w powszechnym lub kryzysowym trybie wymaga wewnętrznej regulacji prawnej, poprzedzonej analizami, szkoleniami pracowników, doskonaleniem narzędzi i metod pracy. Poszukiwanie optymalnych rozwiązań wewnątrzzakładowych powinno uwzględniać mechanizmy wsparcia pracowników świadczących pracę zdalną (np. w zaaranżowaniu przestrzeni do pracy w warunkach domowych), a także zasady przeprowadzenia sprawiedliwej oceny okresowej pracownika.

Kluczowym elementem jest dobór pracowników do pracy zdalnej – w pierwszej kolejności w odniesieniu do rodzaju pracy – praca zdalna sprawdza się częściej w pracy samodzielnej niż w przypadku pracy skoooperowanej, a ponadto z uwzględnieniem osób o określonych predyspozycjach - zdyscyplinowanych, samodzielnych, sumiennych, umiejętnie zarządzających czasem własnym.

Powszechne wdrożenie pracy zdalnej w instytucji, urzędzie, firmie to swoiste wyzwanie techniczno-organizacyjne dla pracodawcy. Wiedząc, że częściej przyjdzie mu funkcjonować w sytuacjach kryzysowych (nowe zagrożenia epidemiczne, groźne zjawiska atmosferyczne, inne klęski żywiołowe) musi być przygotowany na deficyt pracy stacjonarnej w sytuacjach awaryjnych. Mimo wszystko zdobywane doświadczenie w przygotowaniu tej strategii stanowi szansę na doskonalenie metod pracy, wzrost efektywności i ograniczenie kosztów pracy. W tym wszystkim powinien zwyciężyć zdrowy rozsądek. Proponowane rozwiązania ustawowe nie narzucają formuły pracy zdalnej, a jedynie proponują możliwość skorzystania z tego rozwiązania.

Rozpoczęte prace legislacyjne nad zmianami do *Kodeksu pracy* mają umożliwić świadczenie pracy „na odległość” przez pracowników, także po odwołaniu obowiązującego stanu epidemii. Dla tych pracodawców, którzy dotychczas zatrudniali telepracowników nie będzie to większym problemem. Telepraca przez wiele lat była rzadko stosowaną formułą zatrudnienia, w szczególności w jednostkach budżetowych (jednym z przejawów mogło być tworzenie stanowisk dla osób z niepełnosprawnościami).

Praca zdalna to szansa na nowy kierunek w organizacji pracy. Nie bez znaczenia dla utrwalenia tego trendu pozostanie: postępująca wymiana pokoleniowa kadr, digitalizacja zasobów instytucji, rozwój globalnej i krajowej infrastruktury internetowej, zmiana mentalności pracodawców w zakresie elastycznych form pracy, i oczywiście potencjalne ryzyko nowych stanów kryzysowych. Paradoksalnie kryzys epidemiczny spowodowany COVID-19 przyczynił się do przeorganizowania metod pracy w administracji publicznej, może niekiedy prowizorycznie i niedoskonale. Z pewnością początkowo funkcja pracy zdalnej zostanie zarezerwowana do sytuacji awaryjnych. Stopniowo pracodawcy samorządowi będą mogli przekonać się do innych korzyści płynących z tej formy zatrudnienia i chyba nie będzie to zawsze wymiar ekonomiczny.

W mojej ocenie to dobry moment na rozpoczęciem debaty nad kształtem ewentualnych w zmian pragmatyce służbowej pracowników samorządowych. Już dawno zerwano z tradycyjną formułą urzędnika mianowanego, na rzecz zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę, nawet z częstszym korzystaniem z umów cywilnoprawnych. Aktualne oczekiwania kandydatów do pracy są coraz bardziej nastawione na większą swobodę wykonywania obowiązków pracowniczych, uzależnienie wynagrodzenia od efektów pracy, możliwość pracy mobilnej. Jednocześnie nadal obowiązują sztywne procedury naboru na stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze, brak możliwości „migracji” pomiędzy stanowiskami pomocniczymi i obsługi, a urzędniczymi, czy chociażby brak możliwości zaliczania okresu prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy. Pytanie, czy ustawodawca przewiduje jakiegokolwiek zmiany pragmatyki służbowej w samorządzie terytorialnym, czy tylko inne projektowane zmiany w Kodeksie pracy. Czas pokaże w jakim stopniu zmiany te odpowiedzą na oczekiwania pracowników i pracodawców samorządowych.

O Autorze:

Janusz Biątek - prawnik, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego i studiów podyplomowych w zakresie prawa pracy na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Ekspert w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, prawa związkowego i prawa o wykroczeniach. W latach 1994-2007 zawodowo związany z Państwową Inspekcją Pracy. Doświadczony wykładowca i organizator szkoleń dotyczących ochrony pracy, a także prelegent w projektach realizowanych przez inne instytucje. Wykładowca na studiach podyplomowych m.in. Politechnika Gdańska - Wydział Zarządzania i Ekonomii (2010-2015).

Opinie wyrażone w powyższym tekście mają charakter autorski i nie należy ich traktować jako stanowiska Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego.

.....

Warszawa, czerwiec 2021

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego
ul. Żurawia 43, 00-680 Warszawa