

Krystyna Ziółkowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0000-0003-4825-0597

Praca zdalna pracownika naukowego w pandemii COVID-19

Wprowadzenie

Wraz z wybuchem pandemii koronawirusa SARS-Cov-2 na całym świecie społeczeństwo musiało przeorganizować codzienne życie. Diametralnych zmian również wymagał sektor zatrudnieniowy w niemal każdym kraju. Należało dokonać analiz oraz stworzyć nowe uregulowania prawne przede wszystkim w dziedzinie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Były one niewątpliwie nowością, które wymagały często przeorganizowania zakładów pracy, wyedukowania pracowników oraz egzekwowania od nich nowych norm oraz zasad. W tym czasie swój rozwój zaczęły przechodzić i rozwijać nowe technologie, które stały się z dnia na dzień niezwykle użyteczne oraz niezbędne. Wśród pracowników były coraz częściej poszukiwane umiejętności z zakresu obsługi nowoczesnych programów komputerowych, a także korzystanie z platform do pracy zdalnej. Coraz więcej pracodawców ze względu na pandemię decydowało się na wprowadzenie zasad pracy zdalnej w swoich zakładach pracy. Trend ten, w Polsce również, objął urzędy państwowe oraz samorządowe, ale także szkoły, przedszkola oraz uczelnie wyższe. Nagle pracownicy zobowiązani byli do obsługi platform przystosowanych do pracy zdalnej, stosowania komunikacji wideowizyjnej, odbywania zebrań online. Pracownicy ze środowiska naukowego zobowiązani byli do zmiany swojego trybu pracy. Pojawiło się nauczanie zdalne studentów, wygłaszanie wykładów oraz przeprowadzenie zajęć ćwiczeniowych w nowym systemie. Należało wypracować własny system weryfikacji wiedzy oraz kontroli obecności studentów na zajęciach. W świecie naukowym coraz częściej organizowano konferencje naukowe w systemie online. Taka forma „spotkania” pozwalała mieć kontakt z wiedzą oraz nauką pomimo wybuchu pandemii koronawirusa SARS-Cov-2 oraz zobaczyć się nie narażając żadnej osoby na zakażenie.

Należy stwierdzić, że wybuch pandemii koronawirusa SARS-Cov-2 przyczynił się do znacznie szybszego wprowadzenia nowych technologii, szczególnie w sferze

pracowniczej. Pomimo, że normy prawne dotyczące telepracy już funkcjonowały w polskim kodeksie pracy, wykonywanie pracy przy pomocy tzw. *homeoffice* było wprowadzane przez pracodawcę bardzo sporadycznie¹. W miarę wygaszania ognisk pandemicznych praca zdalna, jako jedna z form wykonywania pracy, pozostanie na pewno ze społecznością światową już na dłuższy czas. Celem niniejszego opracowania jest ukazanie sposobów realizacji obowiązków pracowników naukowych za pomocą pracy zdalnej.

Podstawy prawne wprowadzenia pracy zdalnej

Przy wstępnej analizie pracy zdalnej warto zwrócić uwagę na anglojęzyczne nazewnictwo i określenia bliskoznaczne, takie jak: *teleworking*, *virtual officing*, *telecommuting* *ework*, *remote work*, *work from home*, *networking*². W Polsce przepisy dotyczące pracy zdalnej zostały wprowadzone w trybie szybkim, w celu możliwości wykonywania pracy z miejsca zamieszkania. Toteż założyć trzeba, że były one nie do końca dopracowane pod względem normatywnym. Podczas tych prac pominięto już unormowaną w kodeksie pracy instytucję telepracy (art. 67⁵–67¹⁷ k.p.)³, która została wcześniej przez ustawodawcę zbyt obszernie uszczegółowiona, przez co zniechęciła pracodawców do jej stosowania w praktyce. Normy prawne dotyczące pracy zdalnej nie są jeszcze wprowadzone do polskiego kodeksu pracy. Ustawą 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 (dalej u.s.r.z.z.) nadane im zostało od 8 marca 2020 r. uprawnienie do kierowania pracownikami według decyzji i w terminie im wskazanym przez zatrudniającego do wykonywania pracy poza dotychczasowym miejscem stałego wykonywania – w ramach pracy zdalnej. Zgodnie z pierwotnym brzmieniem art. 3 ust. 1 u.s.r.z.z. obowiązującym do 4 września 2020 r. w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca mógł polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Przepis dotyczący pracy zdalnej poza samą jej definicją nie określa żadnych dodatkowych warunków jej wykonywania, a więc należy przyjąć konieczność stosowania w tym zakresie

¹ Należy zaakcentować, że pracy w systemie *Home office* nie należy utożsamiać z pracą zdalną, na co zwraca również uwagę L. Mitrus (zob. L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy?* Część 1, PiZS 2020, t. LXI, nr 10, s. 4.

² T. Zalega, *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Master of Business Administration” 2009, nr 17 (4), s. 35-45.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, t.j.

ogólnych zasad wynikających z przepisów prawa pracy⁴. Przyszłość pracy zdalnej zależy nie tylko od jej regulacji prawnej, ale także od jej społecznych uwarunkowań, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych. Jej wprowadzenie, dalszy rozwój nierozzerwalnie łączą się też z rozwojem środków komunikacji elektronicznej⁵.

Dokonując analizy pracy zdalnej na gruncie prawa pracy należy odnieść się do klasycznego stosunku pracy i jego definicji w art. 22 § 1 k.p.⁶ Stosunek pracy, stosownie do art. 2, powstaje na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. O tym, czy pracownik pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia) z zatrudniającym go podmiotem, decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa. W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym do niewykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami⁷. Można stwierdzić, że cechy stosunku pracy będą mogły być ramą prawną do określenia cech pracy zdalnej. A co za tym idzie, cechy te przy dokonywaniu interpretacji – ulegną one częściowej modyfikacji. Główną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy, które występuje w definicji legalnej tej instytucji prawnej. Pracodawca zobowiązany jest dokładnie określić jaka jest istota (zadania) świadczenia pracy w trybie pracy zdalnej poleconej przez niego samego pracownikowi. Należy jednocześnie podkreślić, że jest to wykonywanie pracy o charakterze nadzwyczajnym. Praca zdalna, wprowadzona jest na czas oznaczony, aby realizować określony cel o charakterze publicznym, której celem jest także przeciwdziałanie COVID-19 (ograniczenie liczby zakażeń COVID-19 w społeczeństwie). Wykonywanie pracy może odbywać „poza miejscem jej stałego wykonywania” (może to być miejsce zamieszkania pracownika, ale nie musi). Jeśli nie ma odpowiednich warunków domowych – można skorzystać z propozycji pracodawcy, który zobowiązany jest udostępnić miejsce w pracy. Praca zdalna nie obejmuje też pracowników mobilnych, którzy świadczą pracę na określonym terenie. Miejsce pracy stanowi istotny składnik warunków pracy, który

⁴ Ł. Prasolek, A. Kielbratowska, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO*, Warszawa 2020, s. 2.

⁵ L. Florek, *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z problematyki prawa pracy i problematyki społecznej” 2021, t. 2 (19), s. 12-23

⁶ § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

⁷ B. Godlewska-Bujok, *Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy*, [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis, (dostęp: 09.01.2022).

nie może być zmieniony jednostronnie⁸. Pracownik przed podjęciem wykonywania pracy w warunkach domowych powinien zastanowić się czy posiada odpowiednie warunki do jej wykonywania. Pod uwagę należy wziąć przede wszystkim kwestię rodzinną i lokalową. Czy w tym samym czasie, w domu jest wykonywana praca przez inną osobę zatrudnioną lub dzieci, które mają obowiązek uczestniczyć w nauce zdalnym. Wszelkie utrudnienia w zakresie możliwości wykonywania pracy zdalnej powinny być przez pracownika ujawnione pracodawcy.

Kolejną cechą stosunku pracy, którą można przeanalizować w kontekście pracy zdalnej jest polecenie. Pracodawca ze względu na duże zagrożenie zarażeniem koronawirusem SARS-Cov-2 w zakładzie pracy (zwiększona zachorowalność wśród pracowników) może wydać polecenie wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy. Polecenie może zostać udzielone pracownikowi w formie ustnej, dokumentowej, elektronicznej, pisemnej lub w inny sposób dostatecznie ujawniający wolę pracodawcy, w tym również jako czynność konkludentna. Polecenie to nie musi mieć charakteru zindywidualizowanego, ani nie wymaga uzasadnienia, posiada charakter zdecydowanie służbowy. Pracownik nie może się powoływać na niezgodność polecenia z treścią umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy. Możliwe jednak jest powołanie się na niezgodność takiego polecenia z prawem (np. w przypadku, w którym doprowadziłoby to do naruszenia przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy) lub na jego obiektywną niemożliwość, której nie należy jednak mylić ze zmniejszonym komfortem jej wykonywania. Tym samym należy zwrócić uwagę, że cecha stosunku pracy jakim jest podporządkowanie może rodzić wiele obaw pracodawcy, jeśli weźmiemy pod uwagę wydawanie poleceń systematycznych związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych dotyczących bezpośrednio pracy. Sprawa ta komplikuje się przy pracy zdalnej.

Wykonywanie pracy przez pracownika z dala od przełożonych utrudnia im, a często nawet uniemożliwia, wydawanie poleceń oraz wykonywania kontroli. Pracodawca może podejmować różne działania, które mieszczą się w jego uprawnieniach kierowniczych, ale pełne podporządkowanie wydaje się z natury rzeczy co najmniej utrudnione. Jeżeli pracodawca zapewnia pracownikowi komputer lub inne urządzenie do pracy zdalnej, to może zainstalować na nim stały program do podglądu jego pracy, uprzedzając o tym pracownika⁹.

Pracownik wykonujący pracę zdalną powinien otrzymać od pracodawcy narzędzia niezbędne do pracy, gdyż z definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) to na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia wszelkich niezbędnych narzędzi oraz materiałów do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Problem może pojawić się w sytuacji gdy pracodawca nie posiada odpowiedniej ilości narzędzi niezbęd-

⁸ L. Florek, *Prawne ramy pracy...*, s. 8.

⁹ Ibidem, s. 10.

nych do wykonywania pracy zdalnej (np. komputerów przenośnych). W wyjątkowym czasie pracownik może wyrazić zgodę na wykorzystanie w tym celu mienia prywatnego jakim jest komputer z właściwym oprogramowaniem. W żadnych przepisach nie została uregulowana kwestia wypłacenia pracownikowi ewentualnego ekwiwalentu, jednakże taka decyzja może być podjęta przez pracodawcę. Wprowadzenie pracy zdalnej nie powoduje modyfikacji regulacji dotyczącej czasu pracy. Może to jednak uzasadniać szczególne uregulowanie sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz – w uzasadnionych przypadkach – czasowego wprowadzenia wobec pracowników objętych pracą zdalną zadaniowego czasu pracy. Pracodawca również nie jest zobowiązany do regulowania zasad pracy zdalnej w postaci regulaminu, lecz taka regulacja pozwoli na uporządkowanie szeregu wątpliwości dotyczących sposobu wykonywania pracy, czasu pracy oraz jego ewidencji czy rozliczania finansowego i wypłacania wynagrodzenia pracownikowi. Dodatkowo pracodawca może ustalić zasady ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, zasady przetwarzania danych osobowych w okresie pracy zdalnej, w tym szczególnych zasad bezpieczeństwa związanych z zabezpieczeniem danych przed dostępem domowników pracownika (np. zalecenia UODO dotyczące właściwego zabezpieczania danych w okresie pracy zdalnej)¹⁰.

Całkowite lub hybrydowe wykonywanie pracy zdalnej, zasady jej wykonywania oraz nowość, jaką jest okazjonalna praca zdalna – to jedne z głównych założeń projektu dotyczącego pracy zdalnej, przygotowanego przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, który został skierowany w maju 2021 r. do konsultacji społecznych i międzyresortowych¹¹. Projekt zakłada, że pracodawca będzie mógł zlecić pracownikowi pracę zdalną w konkretnych przypadkach, a sama praca zdalna ma zastąpić całkowicie zapisy o telepracy. Będzie mogła być ona wykonywana w sposób częściowy lub całkowity poza lokalem lub innym wskazanym w umowie stałym miejscem świadczenia pracy, po uzgodnieniu warunków między pracownikiem a pracodawcą przy zawieraniu umowy lub w trakcie trwania zatrudnienia¹².

Wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika naukowego

Zwiększenie roli Rektora w działalności uczelni zarówno publicznej, jak i niepublicznej powoduje, że stał się on odpowiedzialny za zapewnienie pracownikom

¹⁰ *Ochrona danych osobowych w pracy zdalnej*, <https://uodo.gov.pl/pl/138/1459>, (dostęp: 09.01.2022).

¹¹ Projekt dot. pracy zdalnej skierowany do konsultacji międzyresortowych, opiniowania i konsultacji publicznych, <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/projekt-dot-pracy-zdalnej>, (dostęp: 09.01.2022).

¹² E. Zander-Zięcina, *Praca zdalna w kontekście proponowanych zmian w Kodeksie pracy*, „Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały” 2020, nr 2(27), s. 247.

oraz studentom i doktorantom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia, o których mowa jest m.in. w Kodeksie pracy¹³. Zgodnie z polskim prawem¹⁴ na Rektorze ciąży obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia w szczególności przez udostępnienie odpowiedniej infrastruktury oraz prowadzenie szkoleń. Natomiast minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy został zobowiązany do określenia, w drodze rozporządzenia, sposobu zapewnienia w uczelni warunków, o których mowa w ust. 1, mając na uwadze specyfikę działalności uczelni oraz standardy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁵. Rozporządzenie, o którym mowa w komentowanym artykule, zostało wydane 30 października 2018 r.¹⁶, a więc jeszcze przed wybuchem pandemii COVID-19. Precyzuje ono zadania Rektora między innymi w obszarach obejmujących analizę i identyfikację zagrożeń oraz ocenę i dokumentowanie ryzyka w celu podejmowania działań profilaktycznych oraz wymagania współpracy w tym zakresie, a także określenie kierunków działań z zakresie BHP, sposobu udostępniania infrastruktury uczelni oraz organizowania imprez sportowych¹⁷.

Przejście uczelni wyższych na tryb nauki zdalnej musiało się dokonać z uwagi na duże możliwości rozprzestrzeniania się wirusa SARS-Cov-2 w środowisku akademickim. Ma to związek z trzema głównymi czynnikami. Po pierwsze, specyfiką nauczania akademickiego jest gromadzenie się dużych skupisk ludzkich w ograniczonej przestrzeni. Obszarami tymi są sale ćwiczeniowe, w których przebywa kilkadziesiąt osób i aule wykładowe, gdzie liczba ta może być jeszcze większa. Po drugie, ze względu na dużą liczbę osób uczestniczących w wykładach / ćwiczeniach na stosunkowo niewielkiej powierzchni, przepisy dotyczące obowiązku, czy też konieczności, zachowania odpowiedniego dystansu społecznego są znikome. Z drugiej strony wprowadzenie ograniczeń takich jak np. w sklepach wielkopowierzchniowych, czy kościołach (np. 1 osoba na 15 m² powierzchni sali) nie miało sensu. Wreszcie ostatnim czynnikiem ułatwiającym rozprzestrzenianie się koro-

¹³ J.M. Zieliński, *Art. 51 Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki*, [w:] H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, wyd. II, 2021, LEX/el. (dostęp: 09.01.2022).

¹⁴ Zob. art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r., *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, Dz.U. z 2021 r., poz. 478 t.j.

¹⁵ *Ibidem*, art. 51 ust. 2.

¹⁶ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30 października 2018 r. w sprawie sposobu zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia (Dz.U. z 2018 r., poz. 2090).

¹⁷ J. Woźnicki, *Art. 51 Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX, (dostęp: 09.01.2022).

nawirusa stał się brak możliwości zamontowania fizycznych barier oddzielających studentów od wykładowcy oraz siebie nawzajem. W tej sytuacji, polecenie wykonywania pracy zdalnej mogło zostać wydane na podstawie art. 3 ust. 1 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 (u.s.r.z.z.)¹⁸.

Praca zdalna, co do zasady jest formą wykonywania pracy o charakterze nadzwyczajnym. Wprowadza się ją na czas oznaczony, tylko dla osiągnięcia realizacji celu o charakterze publicznym, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19 (ograniczenie liczby zakażeń COVID-19 w społeczeństwie). Pracodawca zleca wykonywanie pracy zdalnej na podstawie jednostronnego polecenia. Brak nowelizacji Rozporządzenia w sprawie sposobu zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia powoduje, że przytoczone przepisy ogólne dotyczą również pracowników naukowo-dydaktycznych uczelni wyższych w zakresie prowadzenia zdalnych wykładów i ćwiczeń ze studentami.

Istotą pracy zdalnej pracownika naukowo-dydaktycznego jest prowadzenie zajęć za pośrednictwem platformy komunikacyjnej, poza miejscem stałego wykonywania pracy. Oznacza to, że dopuszcza się prowadzenie wykładów/ćwiczeń/seminariów z miejsca zamieszkania pracownika, lecz nie jest to regułą. Jeżeli pracownik nie ma możliwości zorganizowania sobie pracy zdalnej w miejscu zamieszkania, pracodawca może udostępnić mu pomieszczenia na terenie uczelni. W tego rodzaju zajęciach prowadzonych zdalnie z terenu uczelni nie mogą oczywiście uczestniczyć studenci w trybie stacjonarnym.

Zaletą prowadzenia zajęć w systemie zdalnym jest oczywiście pełna realizacja celu, jakim jest ograniczenie, czy też w pewnym zakresie zahamowanie rozprzestrzeniania się niebezpiecznego patogenu, jakim jest wirus SARS-Cov-2, wywołujący chorobę COVID-19. Jest bowiem sprawą oczywistą, że eliminacja bezpośrednich kontaktów międzyludzkich uniemożliwia transfer wirusa. Jednakże z punktu widzenia realizacji celów statutowych uczelni, tryb pracy zdalnej ma dużo więcej wad, wynikających zarówno ze specyfiki prowadzenia zajęć na odległość, jak i z samego kształcenia akademickiego. O ile dla studentów niższych lat bezpośredni kontakt z wykładowcą nie jest niezbędny, o tyle studenci przygotowujący się do egzaminów dyplomowych – licencjackich, inżynierskich lub magisterskich odczuwają z całą pewnością niedobór spotkań z promotorem. Nie wszystkie problemy dyplomanta da się bowiem rozwiązać tylko za pośrednictwem poczty elektronicznej, platformy komunikacji cyfrowej czy nawet rozmowy telefonicznej. Brak

¹⁸ Ustawa 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. z 2021 r., poz. 2095 t.j.

bezpośredniego kontaktu między licencjantem (inżynierantem, magistrantem), a promotorem może zatem przyczyniać się do obniżania wartości prac przygotowywanych przez studentów, na podstawie których otrzymują oni stopnie zawodowe licencjata lub inżyniera oraz stopień naukowy magistra. Wadą systemu nauczania zdalnego, która dotyczy wszystkich studentów, jest ograniczona możliwość zorganizowania kolokwium, zaliczeń czy egzaminów w taki sposób, aby absolutnie unieвозмоżliwić zdającym korzystanie z niedozwolonej pomocy. Do sprawdzania wiedzy studentów wykorzystywane są różnorakie narzędzia, najczęściej sprowadzające się do przeprowadzenia sprawdzenia wiedzy w formie testu jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru. Programy tego rodzaju mają wbudowane liczne zabezpieczenia mające na celu przeciwdziałanie nielegalnemu „wspomaganiu” wiedzy studentów, jednakże nie są one doskonałe. O ile jest możliwe zabezpieczenie przed korzystaniem podczas testu z innych stron internetowych, to udowodnienie, że studentowi nie dyktowano odpowiedzi przez słuchawki jest dużo trudniejsze. Oczywiście jest również, że nie każde umiejętności można sprawdzać za pomocą testu wyboru. Tym samym prowadzenie egzaminów i innych sprawdzianów wiedzy za pomocą metod zdalnych również przyczynia się do obniżenia jakości kształcenia na poziomie akademickim. Kolejną niedoskonałością systemu nauczania na odległość jest brak możliwości weryfikacji faktycznej obecności studentów na zajęciach. Bardzo często uczestnicy logują się na odpowiednie ćwiczenia ale fizycznie nie są obecni przed ekranami komputerów. Szczegółne utrudnienie sprawdzenia faktycznej obecności uczestników wynika z faktu wyłączania kamerek internetowych, wówczas na ekranie pojawiają się jedynie ikonki (tzw. „awatary”), system nie rejestruje natomiast, czy dana osoba odzywa się, czy przez całe zajęcia milczy. W ten sposób studenci zyskują formalną obecność na zajęciach, faktycznie zajmując się zupełnie czymś innym. Ostatnie przedstawione tu zagadnienie wiąże się z jeszcze jedną wadą pracy zdalnej na uczelni. Zarówno prowadzący zajęcia, jak i uczestniczący w nich studenci są całkowicie zależni od technicznych możliwości zarówno używanych komputerów, stosowanej platformy do komunikacji zdalnej, jak też, a może przede wszystkim – od wydajności sieci Internet. Jakkolwiek na większości terytorium Rzeczypospolitej jest dostęp do szerokopasmowego internetu, to wciąż są obszary będące poza zasięgiem sieci¹⁹. Ograniczona tzw. „przepustowość” czyli szybkość transmisji danych powoduje konieczność ograniczania ich przesyłu

¹⁹ Według wydanej w 2020 roku Aktualizacji Narodowego Planu Szerokopasmowego, w 2018 roku 71,7% gospodarstw domowych miał dostęp do Internetu o przepustowości co najmniej 30 Mb/s, z czego spora część dysponowała połączeniami powyżej 100 Mb/s (najwięcej takich gospodarstw domowych znajdowało się w miastach o liczbie mieszkańców 200 – 500 tys. – powyżej 58%) i liczba ta stale rośnie, to jednak wciąż aż 20% gospodarstw domowych na obszarach wiejskich i około 1% w miastach pozbawiona jest dostępu do sieci Internet.

choćby poprzez rezygnację z „pokazywania twarzy”. Problem stanowi również to, że prowadzący zajęcia nie ma żadnej możliwości weryfikacji wydajności sieci, z jakiej korzystają studenci, tym samym zmuszony jest przyjmować tłumaczenia o występujących problemach technicznych, zwłaszcza jeżeli i on sam ma podobne problemy np. występujące bardzo często przerwy w transmisji danych, a nawet w samym dostępie do Internetu.

Podsumowanie

W procesie wykładni przepisów o pracy zdalnej szczególnie istotne jest uwzględnienie celu takiej pracy. Cel ten został *expressis verbis* sformułowany w art. 3 ust. 1 ustawy i jest nim „przeciwdziałanie COVID-19”²⁰. Pandemia koronawirusa SARS-Cov-2 spowodowała na całym świecie zmiany w społeczno-gospodarcze, które w szerokim zakresie również mają wpływ na globalny rynek pracy. Zauważony został szybki rozwój nowych technologii na rynku globalnym. Dowiedziono, że w pełni produktywna praca, także nauczanie studentów, jest możliwe na odległość. W niektórych branżach i zawodach praca zdalna nagle stała się normą. Wykazano, że wiele spotkań służbowych czy typowych spraw urzędowych można zrealizować z powodzeniem będąc przed komputerem w domu. Z ekonomicznego punktu widzenia oraz oszczędności czasu jest to komfortowa sytuacja dla kilku stron. Pandemia wymusiła obowiązkową izolację społeczeństwa, a tym samym ukazała jak trudnym doświadczeniem jest brak możliwości bezpośredniego kontaktu z drugim człowiekiem. Edukacja to jedna z dziedzin, która została najbardziej dotknięta przez koronawirusa SARS-Cov-2. Niestety, społeczeństwo będzie odczuwało skutki pandemii na szczeblu edukacyjnym. Przymus pracy z włączoną kamerą, brak bezpośredniego kontaktu z rówieśnikami i nauczycielami akademickimi, praca pod presją czasu, mogą nasilać kryzysy psychiczne. Praca w takich warunkach jest trudna przede wszystkim dla pracownika naukowego, gdyż trudno wzbudzić dyskusję nie widząc studentów. Dodatkowo nie mając pełnej wiedzy czy dana osoba znajduje w odpowiednim miejscu. Pozostaje mieć nadzieję, że pandemia jak najszybciej się skończy i nadejdzie czas odbudowywania wszystkich aspektów związanych z gospodarką, funkcjami społecznymi oraz edukacją. Zaś nowe technologie ułatwiające pracę pozostaną ze społeczeństwem na dłuższy czas i będą we właściwy sposób wykorzystane w gospodarce rynkowej, zatrudnieniu oraz ekonomii.

* * *

²⁰ D. Makowski, *Kilka słów o pracy zdalnej*, PiZS 2020, t. LXI, nr 10, s. 14.

Remote work of a researcher in the COVID-19 pandemic

(summary)

The study refers to the situation related to the problems of the effects of the SARS-Cov-2 coronavirus spreading to the world. Issues concerning the introduction of remote work in a very short period of time were discussed. First of all, the advantages and disadvantages of remote work of a researcher in the academic environment are indicated. Remote or hybrid learning gives worse results than traditional. The generation of current students may suffer social losses due to disturbances in the education process.

Wykaz literatury

- Florek L., *Prawne ramy pracy zdalnej*, „Z problematyki prawa pracy i problematyki socjalnej” 2021, t. 2 (19).
- Godlewska-Bujok B., *Komentarz do art. 22 Kodeksu pracy*, [w:] Muszalski W., Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Makowski D., *Kilka słów o pracy zdalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, t. LXI, nr 10.
- Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, t. LXI, nr 10.
- Prasolek Ł., Kielbratowska A., *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawa pracy i RODO*, Warszawa 2020.
- Woźnicki J., *Art. 51 Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki*, [w:] Woźnicki J. (red.), *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX.
- Zalega T., *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Master of Business Administration” 2009, nr 17(4).
- Zander-Zięcina E., *Praca zdalna w kontekście proponowanych zmian w Kodeksie pracy*, „Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały” 2020, nr 2(27).
- Zieliński J.M., *Art. 51 Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki*, [w:] Izdebski H., Zieliński J. M., *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, wyd. II*, 2021, LEX.