

## **Wytyczne partnerów społecznych UE w dziedzinie telekomunikacji dotyczące pracy zdalnej**

### **PREAMBUŁA**

Będąc w czołówce zmian technologicznych, europejscy partnerzy społeczni w sektorze telekomunikacyjnym są świadomi głębokiej transformacji, możliwości i wyzwań, jakie nowe technologie niosą ze sobą w miejscu pracy. Dlatego od dłuższego czasu zajmują się zmianami technologicznymi i ich wpływem na organizację pracy. Telekomunikacji wydał opinię na temat telepracy, która obejmowała wiele obszarów omawianych obecnie w kontekście pracy zdalnej.

W ciągu ostatnich dwóch dekad świat pracy gwałtownie się zmienił ze względu na cyfryzację i innowacje technologiczne. Partnerzy społeczni z sektora telekomunikacji w dalszym ciągu reagowali na te zmiany, wydając Wytyczne dotyczące telepracy w Europie (2001), Wspólną deklarację w sprawie przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności ICT (2014), Wspólną deklarację w sprawie telepracy (2016), Wspólną deklarację w sprawie pracy mobilnej opartej na ICT (2017) oraz Wspólną deklarację w sprawie sztucznej inteligencji (2020).

W związku z tym praca zdalna nie jest nowym tematem dla europejskich partnerów społecznych w sektorze telekomunikacyjnym. Jednak masowe wykorzystanie pracy zdalnej podczas pandemii Covid-19 od początku 2020 r. gwałtownie przyspieszyło trend pracy zdalnej, a długoterminowe zapotrzebowanie na bardziej zdalną lub hybrydową pracę po pandemii prawdopodobnie wzrośnie. W tym kontekście partnerzy społeczni chcą zapewnić bardziej szczegółowe i zaktualizowane wytyczne dotyczące wdrażania rozwiązań w zakresie pracy zdalnej, aby odzwierciedlić najnowsze zmiany społeczne i technologiczne.

Niniejsza Wspólna Deklaracja dalej rozwija cele Partnerów Społecznych Telecom, przedstawiając zalecenia dotyczące tego, w jaki sposób można ustanowić ustalenia dotyczące pracy zdalnej z korzyścią zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Niezbędne jest znalezienie równowagi między wspólną potrzebą większej elastyczności, która może zapewnić lepsze zarządzanie życiem zawodowym i prywatnym oraz zwiększyć produktywność, a także ochroną warunków pracy, ochroną pracowników, związkami zawodowymi, prawami cyfrowymi i prawami pracowniczymi.

Partnerzy społeczni zgadzają się, że regularna obecność w miejscu pracy jest korzystna i ważna dla pozytywnego zaangażowania w organizację i współpracowników. Jak wykazano, podczas pandemii COVID-19 regularne kontakty społeczne mają zasadnicze znaczenie dla poprawy zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia.

### **I. DEFINICJA PRACY ZDALNEJ**

Praca zdalna może przybierać wiele różnych form hybrydowych, jako część przyszłego świata pracy, który pozwala na połączenie pracy w siedzibie pracodawcy i poza stałym miejscem pracy. Chociaż wielu pracowników powróciło do pracy w biurze, praca zdalna pozostanie opcją organizacji pracy w dłuższej perspektywie.

Partnerzy społeczni rozumieją pracę zdalną jako formę organizacji pracy, która umożliwia pracownikom wykonywanie pracy w uzgodnionych godzinach pracy w miejscu uzgodnionym przez pracodawcę i pracownika lub wybranym przez pracownika poza normalnym miejscem pracy/biurem.

Praca zdalna jest wykonywana przede wszystkim przy użyciu urządzeń i sprzętu teleinformatycznego zapewnionego przez pracodawcę i z poszanowaniem wszystkich niezbędnych wymogów w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony.

## **II. DIALOG SPOŁECZNY, NEGOCJACJE ZBIOROWE I ZBIOROWE PRAWA ZWIĄZKOWE**

Praca zdalna nie powinna prowadzić do żadnych znaczących zmian w warunkach zatrudnienia poza tymi, które regulują przestrzeń pracy zdalnej i korzystanie ze sprzętu. Zasady pracy zdalnej powinny być traktowane jako przedmiot zbiorowego zaangażowania pracowników, w tym negocjacji zbiorowych. Wolność zrzeszania się i prawa zbiorowe pracowników, w tym dialog społeczny i negocjacje zbiorowe, powinny być zagwarantowane również w kontekście pracy zdalnej.

Aby umożliwić sprawiedliwą reprezentację i zapewnić, że związki zawodowe mogą utrzymywać skuteczny kontakt i organizować pracowników zdalnych tak samo, jak tych w fizycznym miejscu pracy, pracodawcy powinni zapewnić im dostęp do pracowników zdalnych odzwierciedlający zasady i przepisy regulujące taki dostęp w fizycznym miejscu pracy. Narzędzia oddane do dyspozycji związków zawodowych i przedstawicieli pracowników muszą być również dostępne w kontekście pracy zdalnej / wirtualnej (np. dostęp do komunikacji elektronicznej i wirtualnych tablic ogłoszeń, dostęp do szkoleń dla nowych pracowników), z pełnymi gwarancjami prywatności i ochrony danych.

Partnerzy społeczni zgadzają się, że równy dostęp pracowników zdalnych do informacji związkowych oraz przepływ komunikacji między pracownikami zdalnymi a związkami zawodowymi są kluczowe dla zapewnienia zbiorowych praw pracowniczych, a w konsekwencji dialogu społecznego. W związku z tym pracodawca powinien współpracować ze związkami zawodowymi w celu zapewnienia możliwości i dostępu do członków bez nadzoru w celu komunikacji i zaangażowania między związkami zawodowymi, pracownikami i ich przedstawicielami.

Pracownicy zdalni są równi pracownikom pracującym w siedzibie pracodawcy, również w odniesieniu do obliczeń dotyczących ustalania progów i wyborów do organów przedstawicielskich pracowników zgodnie z prawem europejskim i krajowym, układami zbiorowymi <sup>pracy</sup> i/lub wszelkimi innymi stosownymi praktykami. W tym celu firmy muszą dostarczać informacji na temat procesu wyborczego za pomocą wszelkich dostępnych środków i w odpowiednim czasie.

## **III. ORGANIZACJA PRACY I ASPEKTY ZATRUDNIENIA W PRACY ZDALNEJ**

### **A. ZASADY I WARUNKI**

Praca zdalna nie może być wykorzystywana do zmiany charakteru statusu zatrudnienia (np. zmiany statusu zatrudnienia ze stabilnych długoterminowych umów o pracę na niestandardowe formy, takie jak agencja pracy tymczasowej lub niezależne umowy kontraktowe). Wszyscy pracownicy zdalni - w tym osoby zatrudnione na podstawie umów krótkoterminowych lub na czas określony - muszą korzystać z tych samych praw i warunków zatrudnienia, gwarantowanych przez obowiązujące przepisy i układy zbiorowe, co pracownicy zatrudnieni w siedzibie pracodawcy. Ich umowy o pracę nie mogą być znacząco zmieniane w wyniku pracy zdalnej, a wszystkie istniejące prawa są utrzymywane, a równoważne świadczenia są zapewniane i negocjowane.

Zbiorowe warunki umowy o pracę zdalną powinny być negocjowane przez spółki, związki zawodowe i przedstawicieli pracowników w ramach krajowych, sektorowych i/lub zakładowych układów zbiorowych pracy. Obciążenie pracą i podział obowiązków powinny zostać określone i być równoważne z tymi, które obowiązują porównywalnych pracowników w siedzibie firmy.

Kryteria wydajności powinny być takie same dla wszystkich, niezależnie od tego, czy pracują zdalnie, czy nie.

---

<sup>1</sup> W niniejszym dokumencie odniesienia do układów zbiorowych obejmują również porozumienia rad zakładowych.

Ponadto pracownicy zdalni nie będą dyskryminowani zgodnie z krajowymi przepisami dotyczącymi równości w zatrudnieniu.

Pracodawcy i pracownicy powinni utrzymywać i ułatwiać relacje ze wszystkimi pracownikami bez względu na to, gdzie pracują. Obejmuje to zarówno relacje indywidualne, jak i w szerszym gronie pracowników, oferując i prosząc o wsparcie w razie potrzeby, takie jak narzędzia komunikacyjne i sieci dla współpracowników, aby mogli utrzymywać ze sobą kontakt, w tym w bardziej nieformalnych i internetowych warunkach.

## B. DOBROWOLNE I ODWRACALNE

Praca zdalna powinna podlegać porozumieniu pracodawcy i pracownika, a zatem może być dobrowolna i odwracalna przez obie strony, biorąc pod uwagę odpowiednie kryteria niezbędne do zapewnienia odpowiedniego środowiska pracy zdalnej (np. miejsce pracy w domu; potrzeba regularnego kontaktu ze współpracownikami itp.) Może to być częścią pierwotnego opisu stanowiska pracy, a jeśli tak nie jest, pracownik powinien mieć możliwość przyjęcia lub odrzucenia oferty zgodnie z prawem krajowym i praktykami negocjacji zbiorowych. Gdy pracownik zdalny musi stawić się w biurze, na przykład w celu odbycia bezpośredniego szkolenia lub odbycia niezbędnego spotkania, powinien zostać o tym powiadomiony z odpowiednim wyprzedzeniem, aby umożliwić mu zaplanowanie dnia pracy.

Jeśli jedna ze stron chce rozwiązać umowę o pracę zdalną, pracodawca musi zaoferować możliwość pracy w siedzibie pracodawcy tak szybko, jak to możliwe.

Partnerzy społeczni zgadzają się, że pracownicy powinni mieć możliwość łączenia pracy zdalnej z pracą w biurze w sposób, który jest dla nich najlepszy i będą traktowani jednakowo niezależnie od tego, jaki sposób pracy został uzgodniony. Z kolei pracodawcy mogą wymagać od pracowników powrotu do miejsca pracy, a powody powinny być obiektywnie uzasadnione zgodnie z prawem krajowym i układami zbiorowymi. Powinien istnieć wewnętrzny proces odwoławczy dla pracownika, a także należy rozważyć inne elastyczne opcje pracy, które mogą odpowiadać pracownikowi i pracodawcy.

Każda reorganizacja przestrzeni biurowej w związku z wprowadzeniem modeli pracy zdalnej powinna być omawiana między partnerami społecznymi już na etapie planowania. Zapewni to najlepsze i najbardziej efektywne warunki pracy z obopólną korzyścią zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

W przypadku restrukturyzacji pracy zdalnej, trwałego zamknięcia zakładu pracy i/lub cyfrowego offshoringu miejsc pracy, pracodawca powinien negocjować warunki restrukturyzacji ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników, a także należy wykorzystać wszelkie istniejące mechanizmy prawne dotyczące restrukturyzacji. We wszystkich przypadkach należy wprowadzić środki mające na celu ochronę praw pracowników w trakcie procesu restrukturyzacji. W przypadku zamykania miejsc pracy, pracownikom należy zaoferować najlepsze możliwe warunki pozostania w zatrudnieniu (np. przeniesienie do innego miejsca pracy lub praca zdalna).

## C. ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników zdalnych są regulowane i przestrzegane zgodnie z dyrektywą UE 89/391/EWG i odpowiednimi powiązаныmi dyrektywami, ustawodawstwem krajowym i układami zbiorowymi. Pracownicy, którzy pracują zdalnie, mogą być narażeni na inne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa niż ci, którzy pracują w stałym miejscu pracy, a uwaga powinna być skierowana na zapewnienie dobrego samopoczucia

wszystkich. Obejmuje to ogólnie obowiązujące zasady ochrony pracowników, zgodnie z odpowiednimi przepisami europejskimi i krajowymi, układami zbiorowymi pracy i dyrektywami.

umowy i zwyczaje związane z kompleksowym ubezpieczeniem, odpowiedzialnością, zwolnieniami chorobowymi, wysokiej jakości środowiskiem pracy, ergonomią i miejscami pracy wolnymi od przemocy.

Pracodawca, w porozumieniu ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników, powinien zapewnić wszystkim pracownikom jasne i szczegółowe informacje na temat pracy zdalnej oraz przeprowadzić ocenę bezpieczeństwa i higieny pracy związaną z pracą zdalną, w tym zagrożeń dla zdrowia fizycznego i psychicznego, plan ograniczania ryzyka oraz regularne monitorowanie i aktualizowanie planów.

Pracownicy zdalni powinni mieć możliwość regularnego spotykania się i komunikowania ze współpracownikami (zarówno formalnie, jak i nieformalnie) oraz dostępu do wydarzeń organizowanych przez pracodawcę, ponieważ poprawia to ich samopoczucie psychiczne i zaangażowanie w firmę. Chociaż praca zdalna może ograniczyć bezpośrednie formy nękania w pracy, może ona prowadzić do wyższego ryzyka nękania związanego z technologią, takiego jak cyberprzemoc związana z pracą. W związku z tym należy wdrożyć lub rozszerzyć istniejące zasady, aby zapobiegać, monitorować i minimalizować takie sytuacje, a zasady te powinny być znane wszystkim pracownikom.

W celu zapewnienia prawidłowego stosowania przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa oraz ochrony danych, pracodawca, związki zawodowe, przedstawiciele pracowników ds. zdrowia i bezpieczeństwa i/lub inspektorat pracy powinni mieć dostęp do zdalnego miejsca pracy w granicach przepisów krajowych i układów zbiorowych. Jeśli miejsce pracy znajduje się w domu pracownika, taki dostęp wymaga uprzedniego powiadomienia i zgody pracownika.

#### D. RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

Utrzymanie zdrowych warunków pracy i odpowiedniej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pozostaje kluczowym celem partnerów społecznych w procesie cyfryzacji. W związku z postępującą cyfryzacją ważne jest, aby rozważyć potencjalne wyzwania i możliwości, które mogą wynikać z możliwości bardziej elastycznej pracy, w tym pracy zdalnej. Praca zdalna może być środkiem do poprawy i utrzymania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

#### E. GODZINY PRACY I PRAWO DO ROZŁĄCZENIA

Warunki czasu pracy muszą być zgodne z zasadami firmy, układami zbiorowymi oraz prawem krajowym i europejskim. Pracownicy zdalni są uprawnieni do takich samych okresów odpoczynku, godzin pracy, rejestracji czasu pracy, urlopów i dni wolnych od pracy, jak pracownicy biurowi / stacjonarni, a także do ogólnego prawa do odłączenia się poza umownymi godzinami pracy, w tym ustalonymi godzinami pracy, z poszanowaniem ram prawnych i umownych, w tym zmian nocnych, w stosownych przypadkach. W przypadku pracowników z wyznaczonymi godzinami pracy, praca zdalna nie powinna być wykorzystywana do wydłużania godzin pracy lub skracania okresów odpoczynku między zaplanowanymi godzinami pracy. Pracownicy podlegający przepisom dotyczącym nadgodzin powinni otrzymywać wynagrodzenie w taki sam sposób, jak gdyby dodatkowa praca była wykonywana w miejscu pracy. Zdalne dyżury będą podlegać tym samym zasadom, co dyżury wykonywane przez pracowników korzystających z biurowych miejsc pracy, w tym ewentualnemu dodatkowi za dyżur lub pozostawanie w gotowości.

Pracownik zdalny powinien być dostępny w czasie określonym z góry przez pracodawcę lub uzgodnionym z pracownikiem (w tym w układach zbiorowych). Taka umowa może również

obejmować sytuacje, w których pracownik zdalny nie jest w stanie przestrzegać tych terminów i kiedy będzie musiał to zgłosić i uzasadnić pracodawcy. Jasne i realistyczne ramy czasowe wykonywania obowiązków powinny być jasno określone od samego początku i monitorowane w razie potrzeby, w porozumieniu z pracownikiem i modyfikowalne w przypadku zmiany okoliczności.



## F. ZASOBY I SPRZĘT

Co do zasady, pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie, instalację, konserwację i wymianę sprzętu niezbędnego do każdej formy pracy (np. sprzętu, oprogramowania, sprzętu ergonomicznego) oraz za inne uzgodnione koszty zmienne. Jeśli uzgodniono, że pracownik korzysta z własnego sprzętu, takie korzystanie podlega wszystkim obowiązującym przepisom dotyczącym cyberbezpieczeństwa, ochrony danych, prywatności pracowników i innym stosownym przepisom. Warunki dotyczące korzystania ze sprzętu potrzebnego do wykonywania pracy zdalnej muszą być jasno określone z wyprzedzeniem i nakreślone zgodnie z Dyrektywą UE w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy<sup>2</sup>.

W oparciu o obowiązujące prawo i układy zbiorowe pracy, pracodawcy powinni rekompensować pracownikom koszty wykonywania obowiązków podczas pracy zdalnej. Koszty te powinny być określone w układach zbiorowych pracy i dotyczyć bezpośrednich i pośrednich kosztów niezbędnych do wykonywania obowiązków, takich jak koszty Internetu, usług telefonii komórkowej, energii elektrycznej, centrów w miejscu pracy, ubezpieczenia i innych. Pracodawcy i związki zawodowe powinni również informować pracowników o wszelkich ulgach krajowych lub podatkowych związanych z pracą zdalną.

## G. SZKOLENIA I ROZWÓJ KOMPETENCJI CYFROWYCH

Pod względem możliwości szkolenia i podnoszenia kwalifikacji, poradnictwa zawodowego i rozwoju kariery oraz zasad oceny, pracownicy zdalni będą korzystać z tych samych praw i dostępu, co ich koledzy z biura. Pracodawcy powinni zapewnić, by szkolenia odbywały się w godzinach pracy.

Współpraca między partnerami społecznymi na wszystkich poziomach oraz pełny dostęp do programów edukacyjnych i rozwoju zawodowego są niezbędne do utrzymania wysokiego poziomu umiejętności, kompetencji i innowacji w sektorze ICT.

Związki zawodowe są odpowiedzialne za informowanie swoich członków o znaczeniu szkoleń i rozwoju kompetencji. Przekwalifikowanie i dostosowanie się do nowych środowisk pracy powinno być jednym z priorytetów zarówno pracodawców, jak i związków zawodowych. Plany szkoleniowe powinny również obejmować działania mające na celu zmniejszenie przepaści cyfrowej i zapewnienie szans na zatrudnienie. Pracodawcy muszą podejmować aktywne działania w celu promowania równego dostępu do szkoleń cyfrowych, w tym nowych narzędzi i technologii. Modele pracy zdalnej zwiększają zapotrzebowanie na te umiejętności, a związki zawodowe i pracodawcy muszą współpracować w celu opracowania integracyjnych ścieżek szkoleniowych.

Pod względem treści szkolenia dla pracowników zdalnych mogą obejmować następujące elementy:

- Szkolenia mające na celu rozwój zawodowy, w tym perspektywy awansu w bieżącym obszarze odpowiedzialności, do których powinni mieć taki sam dostęp jak ich koledzy pracujący w biurze.
- Szkolenie dotyczące pracy zdalnej, tj. obowiązków i praw pracowników zdalnych, zdrowia i bezpieczeństwa podczas pracy zdalnej, zarządzania czasem i planowania, e-mailingu i e-archiwizacji, a także powiązanego oprogramowania, sprzętu i wszelkich innych aspektów technicznych/wyposażenia niezbędnego do odpowiedniego wykonywania pracy przez pracownika zdalnego;

---

<sup>2</sup> Dyrektywa 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy zapewnia pracownikom prawo m.in. do pełnej informacji o warunkach zatrudnienia.  
(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313> )

- Szkolenie w zakresie cyberbezpieczeństwa w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony danych (swoich, pracodawcy i klientów) oraz zapobiegania incydentom cybernetycznym i łagodzenia ich skutków;
- Szkolenie może być oferowane każdemu w organizacji, kto pracuje bezpośrednio lub pośrednio z pracownikami zdalnymi, tj. personelowi nadzorującemu (kierownikom/liderom zespołów, w skład których wchodzi pracownicy zdalni, pracownikom działu kadr, działów prawnych itp.

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy powinni dążyć do tego, aby pozostać "widocznymi" w firmie, a możliwości powinny być zapewniane i wykorzystywane do regularnych spotkań twarzą w twarz w celu rozwoju kariery i mentoringu w celu promowania ich rozwoju i awansu, w tym tworzenia i budowania sieci kontaktów w miejscu pracy.

#### H. RÓWNE SZANSE: PRACA ZDALNA POWINNA BYĆ NEUTRALNA POD WZGLĘDEM PŁCI I OTWARTA DLA WSZYSTKICH

Partnerzy społeczni uważają, że możliwość pracy zdalnej musi być dostępna bez jakiegokolwiek dyskryminacji i być uważana za równie wartościową formę pracy. Partnerzy społeczni zgadzają się, że praca zdalna szanuje różnorodność. Temat pracy zdalnej powinien stać się częścią szerszej debaty na temat ewolucji kultury miejsca pracy, norm społecznych i oczekiwań.

Jak pokazuje raport Eurofound na temat "Pandemii Covid-19 i podziału płci w pracy i w domu" <sup>3</sup>, "dobrowolna, elastyczna organizacja pracy - najprawdopodobniej przyjmowana przez kobiety - może również oznaczać zwiększone nieodpłatne obciążenie pracą i mniejszą widoczność w miejscu pracy, z długoterminowymi konsekwencjami dla rozwoju kariery, wynagrodzenia i emerytur".

Partnerzy społeczni wierzą w znaczenie zapewnienia równego dostępu i zachęcania do udziału w pracy zdalnej dla wszystkich pracowników, aby lepiej zrównoważyć pracę z nieodpłatnymi obowiązkami osobistymi, a tym samym pozostać aktywnym na rynku pracy. Przekonanie to rozciąga się na osiągnięcie sprawiedliwej i "neutralnej płciowo" pracy zdalnej, która będzie możliwa tylko wtedy, gdy towarzyszyć jej będzie zmiana społeczna i kulturowa w kierunku równego podziału obowiązków opiekuńczych i domowych, a także lepszy dostęp do dobrych i przystępnych cenowo (publicznych) usług opiekuńczych.

Podobnie, praca zdalna i zapewnienie odpowiedniego sprzętu może również ułatwić integrację i zwiększyć równość dla wszystkich pracowników.

Aby osiągnąć te cele, partnerzy społeczni zalecają, aby

- Ocena miejsc pracy, które mogą być wykonywane zdalnie, powinna obejmować wszystkie obszary działalności. Jeśli ocena wykaże, że praca zdalna jest podejmowana głównie w niektórych określonych kategoriach stanowisk lub tylko przez niektórych pracowników (np. ze względu na płeć, wiek, stanowisko itp.), zaleca się zbadanie przyczyn leżących u jej podstaw w celu wykluczenia i zapobiegania polityce dyskryminacyjnej.

---

<sup>3</sup> [Zobacz https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef22010en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22010en.pdf)

- Ankiety, uzgodnione między firmą a związkami zawodowymi, powinny być przeprowadzane wśród pracowników zdalnych, aby zmierzyć wpływ tego modelu organizacji pracy na kobiety.
- W firmach, obszarach, działach, w których istnieje kontyngent do wypełnienia przez pracowników zdalnych, odsetek kobiet i mężczyzn powinien być przestrzegany proporcjonalnie do ich reprezentacji w obszarze, w którym ma być wdrożony.
- W przypadku ofiar przemocy ze względu na płeć opcja pracy zdalnej, zarówno pod względem zastosowania, jak i odwrócenia, jest zarządzana zgodnie z potrzebami wyrażonymi przez pracownika przez cały czas.

Partnerzy społeczni zobowiązują się do monitorowania i oceny wszelkich trudności dla pracownika, gdy dom staje się miejscem pracy w kontekście pracy zdalnej, w tym przypadków przemocy domowej.

#### **IV. PRACA ZDALNA I PRAWA CYFROWE**

Partnerzy społeczni uważają, że rozwój pracy zdalnej i zwiększone wykorzystanie urządzeń cyfrowych do wykonywania takiej pracy sprawiają, że konieczne jest zagwarantowanie szeregu praw cyfrowych zgodnie z obowiązującym prawem. Osiągnięcie zgodności może obejmować protokoły partnerów społecznych i/lub układy zbiorowe pracy dotyczące korzystania z urządzeń cyfrowych udostępnianych pracownikom, w tym określenie rodzaju korzystania z takich urządzeń i zabezpieczeń w celu ochrony prywatności pracowników.

##### **A. OGRANICZENIE KORZYSTANIA Z NARZĘDZI NADZORU**

Podczas gdy technologie informacyjno-komunikacyjne mogą ułatwiać procesy pracy, stale rozwijające się technologie monitorowania i nadzoru (w tym geolokalizacja) mogą również powodować nadmierną kontrolę, naruszać prywatność (w tym prawa do danych) i wpływać na stosunki pracy.

Korzystanie z narzędzi nadzoru w celu monitorowania pracowników zdalnych (nadzór wideo, nagrywanie dźwięku, kontrole biometryczne, zdalne monitorowanie, indeksowanie przeglądania Internetu, sprawdzanie poczty elektronicznej i/lub korzystania z komputera), przechowywanie danych pracowników i wykorzystywanie ich w postępowaniach dyscyplinarnych powinno być ograniczone, chyba że jest to wyraźnie uregulowane w przepisach krajowych i/lub związkowym układzie zbiorowym pracy. Gromadzenie danych lub nadzór nad pracownikami powinny mieć wyłącznie wyraźny, obiektywnie uzasadniony cel.

Pracownikom i związkom zawodowym należy przyznać prawo do informacji, konsultacji i przejrzystości przed wprowadzeniem takich narzędzi i powinny one uczestniczyć w ich wdrażaniu i stosowaniu.

##### **B. ALGORYTMICZNE PODEJMOWANIE DECYZJI**

Pracownicy mają prawo nie podlegać decyzjom opartym tylko i wyłącznie na zautomatyzowanych decyzjach, które mają na nich znaczący wpływ. Pracodawcy powinni być zobowiązani do informowania, wyjaśniania i uzgadniania z pracownikami przed zastosowaniem algorytmicznych narzędzi zarządzania.

Algorytmiczne narzędzia zarządzania (np. profilowanie, rekrutacja, awans wewnętrzny, zmiany funkcji i poziomu zaszerogowania zawodowego, system sankcji i oceny wyników) zawsze podlegają zasadzie "człowiek na stanowisku". Każdy pracownik ma

---

<sup>4</sup> Zob. również wspólną deklarację partnerów społecznych z sektora telekomunikacji w sprawie sztucznej inteligencji (listopad 2020 r., <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5699>).

prawo do wyrażenia swojego punktu widzenia, zakwestionowania decyzji i odwołania się do człowieka upoważnionego do unieważnienia algorytmu.

Przedsiębiorstwa powinny informować i konsultować się ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników w sprawie istotnych aspektów algorytmicznego podejmowania decyzji przez przedsiębiorstwa z wyprzedzeniem, zgodnie z prawem europejskim i krajowym, układami zbiorowymi i radami zakładowymi oraz praktykami. Partnerzy społeczni muszą uzgodnić bariery dla nieetycznych systemów sztucznej inteligencji wpływających na prawa podstawowe, prawa pracownicze i prywatność.

Spółki informują pracowników, którzy mają podlegać zautomatyzowanym decyzjom, o danych, które mają zostać wykorzystane, logice leżącej u ich podstaw oraz celu i konsekwencjach takiego przetwarzania, a także zwracają się o ich uprzednią zgodę. Zarówno gromadzenie danych, jak i wynikające z nich decyzje algorytmiczne podlegają odpowiednim środkom w celu zapewnienia ochrony ich praw i wolności oraz uzasadnionych interesów.

Przedsiębiorstwa informują przedstawicieli związków zawodowych i konsultują się z nimi w sprawie wszystkich aspektów algorytmicznego podejmowania decyzji z wyprzedzeniem i mogą wydawać oceny wpływu na podstawowe prawa pracowników w celu zminimalizowania ryzyka. Takie oceny powinny być brane pod uwagę przez spółki przed wdrożeniem procesów algorytmicznych.

### C. OCHRONA I BEZPIECZEŃSTWO DANYCH

Obowiązkiem pracodawcy jest podjęcie środków w celu zapewnienia ochrony danych, prywatności pracowników oraz aktualizacji i zabezpieczenia oprogramowania i sprzętu pracownika zdalnego, podczas gdy pracownik zdalny jest zobowiązany do ścisłego przestrzegania wszystkich obowiązujących zasad ochrony danych i bezpieczeństwa danych związanych zarówno z oprogramowaniem, jak i sprzętem.

Pracodawca, wraz ze wszystkimi pracownikami zdalnymi, musi przestrzegać i szanować przepisy określone w unijnym RODO (ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych), ustawodawstwie krajowym, polityce etycznej, klauzulach poufności i bezpieczeństwa wydanych przez pracodawcę oraz wszelkich innych podobnych klauzul określonych w indywidualnych umowach.

Strony umowy o pracę są odpowiedzialne za podjęcie odpowiednich środków w celu zapewnienia ochrony danych wykorzystywanych i przetwarzanych do celów zawodowych. Pracodawca musi wcześniej poinformować pracownika (i w razie potrzeby zaoferować szkolenie) o wszystkich odpowiednich przepisach i zasadach firmy dotyczących ochrony danych i kwestii bezpieczeństwa danych związanych z utratą danych, włamaniami, naruszeniami poufności itp. Pracownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie protokołów ochrony danych i zasad firmy w tym zakresie, postępując zgodnie z otrzymanymi instrukcjami.

Pracodawca zapewnia, że obowiązują odpowiednie poziomy bezpieczeństwa, biorąc pod uwagę prywatność pracownika zdalnego, oraz że każdy system monitorowania jest zgodny z obowiązującymi przepisami europejskimi i krajowymi lub układami zbiorowymi na poziomie krajowym/sektorowym/firmowym.

### V. WPROWADZENIE, MONITOROWANIE I OCENA

Przed wprowadzeniem lub rozszerzeniem przepisów dotyczących pracy zdalnej, związki zawodowe i pracodawcy na odpowiednim szczeblu powinni wspólnie ocenić ich wpływ i

sporządzić dokumentację wszystkich przepisów dotyczących pracy zdalnej. Potrzeby i oczekiwania pracowników zdalnych, w ramach ich konkretnych ról i okoliczności, powinny również zostać ocenione, wyjaśnione i udokumentowane.



Związki zawodowe i przedstawiciele pracowników powinni być zaangażowani we wszystkie aspekty oceny, łagodzenia skutków, monitorowania i ewaluacji - w tym, w stosownych przypadkach, w informowanie, konsultacje i wymianę na szczeblu krajowym. Pracodawca, związki zawodowe i przedstawiciele pracowników mogliby również opracować i uzgodnić listę minimalnych wymagań/warunków i mogliby przeprowadzić studia wykonalności w celu zapewnienia, że pracownicy zdalni mają odpowiednią infrastrukturę, usługi i przestrzeń roboczą do wykonywania swoich obowiązków i pozostawania w regularnym kontakcie ze sobą, a także ustanowienia niezbędnych środków ochrony prywatności i danych.

## **VI. DO PRZODU**

Ustalenia dotyczące pracy zdalnej i hybrydowej będą nadal rozwijać się zgodnie z innowacjami technologicznymi. Partnerzy społeczni uznają, że skuteczny dialog społeczny jest niezbędnym narzędziem towarzyszącym ewolucji nowego świata pracy i będą wspólnie działać na rzecz promowania dialogu społecznego na wszystkich poziomach, w tym negocjacji zbiorowych, z korzyścią dla wszystkich zaangażowanych stron.

Partnerzy społeczni zobowiązują się do promowania niniejszej Wspólnej Deklaracji w stosownych przypadkach na poziomie europejskim, krajowym, sektorowym i firmowym wśród odpowiednich interesariuszy branżowych.

W tym celu Partnerzy Społeczni zwracają się do Komisji Europejskiej o przetłumaczenie Wspólnej Deklaracji na wszystkie języki UE, aby ułatwić jej rozpowszechnianie, widoczność i przyjęcie na różnych poziomach.