

Legal Alert

Telepraca - nowa forma wykonywania pracy

Październik 2007

W dniu 24 sierpnia 2007 r. Sejm uchwalił zmianę do Kodeksu pracy, dotyczącą zatrudniania pracowników w formie telepracy. Przepisy o telepracy¹ weszły w życie 15 października 2007 r. Budzą one jednak szereg wątpliwości i zawierają luki. Interpretacja przepisów o telepracy może sprawić przedsiębiorcom trudności.

Co jest telepracą?

Zgodnie z nowymi przepisami kodeksu pracy, **telepracą jest praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej**. Może z niej korzystać każdy pracodawca i pracownik, jeśli tylko jest to możliwe na danym stanowisku pracy. Przejście na tę formę zatrudnienia jest możliwe w każdym czasie. Jeżeli zmiana nastąpi w trakcie zatrudnienia, każda ze stron będzie mogła w uproszczonym trybie, w terminie 3 miesięcy od podjęcia telepracy, powrócić do dotychczasowych warunków wykonywania pracy.

Konieczne porozumienie...

Przed wprowadzeniem telepracy pracodawca musi ustalić z reprezentantami pracowników ramowe warunki jej wykonywania w zakładzie pracy.

Jeżeli w zakładzie pracy działają związki zawodowe, nastąpi to w porozumieniu zawartym z zakładową organizacją związkową, a w razie niemożności osiągnięcia porozumienia – pracodawca samodzielnie ustali ramowe warunki wykonywania telepracy w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku uzgadniania porozumienia.

Jeśli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, konieczne jest przeprowadzenie konsultacji z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Jeżeli w zakładzie została ustanowiona rada pracowników to dodatkowo obowiązek informowania i konsultacji w zakresie telepracy wynika z przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji².

Warunkiem zgodnego z prawem stosowania telepracy jest przeprowadzenie wymaganych konsultacji.

... i umowa

Szczegółowe warunki wykonywania telepracy powinna określać umowa pomiędzy pracodawcą a telepracownikiem. Zgodnie z Kodeksem pracy, w takiej umowie można uregulować między innymi:

- zasady porozumiewania się z pracownikiem
- zasady udostępniania sprzętu pracodawcy w celu wykonywania pracy lub wykorzystywania w tym celu własnego sprzętu pracownika
- sposób i formę przeprowadzania przez pracodawcę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

Pracodawcy powinni zadbać o szczegółowe uregulowanie również innych kwestii związanych, przykładowo, z czasem pracy i pracą w godzinach nadliczbowych czy zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.



Brak takich postanowień w umowie może bowiem w przyszłości osłabić pozycję pracodawcy w razie sporu przed sądem pracy.

Obowiązki pracodawcy

Obok ogólnych obowiązków wynikających z Kodeksu pracy, na pracodawcę zostały nałożone dodatkowe obowiązki obejmujące:

- uregulowanie zasad ochrony danych osobowych przekazywanych telepracownikowi
- dostarczenie sprzętu i ubezpieczenie go, a także pokrycie kosztów instalacji sprzętu
- zapewnienie pracownikowi pomocy technicznej.

W przypadku podejmowania zatrudnienia od początku w formie telepracy, Kodeks pracy poszerza także zakres informacji dodatkowej.

Kontakt:



Ewa Łachowska-Brol
ewa.lachowska-brol@wierzbowski.pl
+48 22 50 50 797

¹ Rozdział IIb „Zatrudnienie pracowników w formie telepracy”, art. 67⁵ – 67¹⁷ Kodeksu pracy.

² Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. (Dz.U. 2006, nr 79, poz. 550).