

Propozycja pracy w formie telepracy



Jestem zatrudniony na czas nieokreślony w systemie podstawowego czasu pracy. Pracodawca zaproponował mi zatrudnienie jako telepracownika. Chciałbym się dowiedzieć czegoś więcej o takiej formie zatrudnienia. Czy pracodawca może taką zmianę wprowadzić przez wypowiedzenie warunków pracy?

Zasady zatrudniania pracowników na podstawie telepracy zostały uregulowane w kodeksie pracy w art. 67(5)-67(17). Telepraca jest to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Środkami komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną są rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności pocztę elektroniczną.

Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę poza zakładem pracy i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Telepraca ma takie same cechy jak tradycyjny stosunek pracy, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Uzgodnienie między pracodawcą a pracownikiem, że praca będzie wykonywana w formie telepracy może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia.

Zmiana warunków wykonywania pracy na formę telepracy w trakcie zatrudnienia może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Przepisy kodeksu pracy chronią telepracowników przed nadużyciami ze strony pracodawcy, określając jego obowiązki. Jeśli strony umowy nie postanowiły inaczej, pracodawca jest zobowiązany dostarczyć telepracownikowi ubezpieczony sprzęt, niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy spełniający wymagania bhp, zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu oraz określić zasady ubezpieczenia sprzętu. Pracodawca zobowiązany jest również do pokrycia kosztów związanych z instalacją, serwisem, konserwacją oraz eksploatacją sprzętu. W umowie powinny zostać określone zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy oraz sposób i forma kontroli wykonywania przez niego pracy.

Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy.

Pracodawca powinien umożliwić telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Pracodawca nie może powierzyć telepracy pracownikowi bez jego zgody, a odmowa pracy w tym systemie przez pracownika a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy nie może skutkować wypowiedzeniem jego dotychczasowej umowy o pracę. Pracownik nie może być także w jakikolwiek sposób dyskryminowany w przypadku odmowy podjęcia takiej pracy.

Ponieważ pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy, także w domu pracownika, pracownik ma prawo do zachowania prywatności, gdy pracodawca przeprowadza kontrolę. Jeżeli pracownik wykonuje pracę w swoim domu, pracodawca może przeprowadzić kontrolę za uprzednią zgodą telepracownika, która powinna być wyrażona na piśmie, za pomocą środków komunikacji elektronicznej lub podobnych środków, które służą do indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawieranim między pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi lub z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241(25a) w przypadku ich braku w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W odpowiedzi na pytanie: W trakcie zatrudnienia telepracę można wprowadzić tylko na mocy porozumienia stron. Praca wykonywana w warunkach telepracy charakteryzuje się pełną dobrowolnością jej wykonywania. Nie wolno jej wprowadzić w trybie wypowiedzenia zmieniającego.

Podstawa prawna:

- 1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., nr 21 poz. 94).**
- 2. Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. z 2013 Nr 1422).**