

Komentarz ekspercki

Warszawa, 8 luty 2011

Ekspert telepracy radzi - Umowa dla telepracownika

Szef chce zmienić moją umowę na telepracę, co to dla mnie oznacza?

Do roku 2007 osoby zatrudnione w firmach, ale wykonujące swoje obowiązki poza siedzibą przedsiębiorstwa realizowały pracę w ramach różnego rodzaju umów: o pracę, zlecenie czy dzieło. Z początkiem 2007 roku weszły w życie przepisy, które wprowadziły do Kodeksu Pracy termin: telepraca. Wprowadzone ujednoczenie przepisów pozwoliło pracownikom na zawieranie umowy o pracę i wykonywanie swoich obowiązków w domu.

Zgodnie z artykułem 675 Kodeksu Pracy - telepraca, to każdy rodzaj pracy wykonywany poza tradycyjnym miejscem zatrudnienia, którego wyniki dostarczane są do pracodawcy za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

Zmiana formy zatrudnienia z pracy biurowej (w siedzibie firmy) na pracę zdalną wiąże się dla pracownika z podpisaniem nowej umowy o pracę, ale nie muszą towarzyszyć temu zmiany wszystkich warunków umowy, np. wynagrodzenia. Warto podkreślić, że pracodawca **nie może wymusić na zatrudnionych zmiany sposobu świadczenia pracy na telepracę**. Ponadto, w terminie 3 miesięcy od dnia zawarcia porozumienia o przejściu na telepracę, każda ze stron może **żądać przywrócenia „tradycyjnej” formy zatrudnienia**. Po upływie tego terminu, rezygnacja z telepracy z inicjatywy pracodawcy wymaga dokonania przez niego wypowiedzenia zmieniającego. Brak zgody pracownika na świadczenie pracy w opisywanej formie **nie może stanowić podstawy dla wypowiedzenia umowy o pracę**. Umowa zawierana z telepracownikiem powinna obejmować wszystkie elementy tradycyjnej umowy o pracę, czyli:

- sprecyzowanie rodzaju wykonywanej pracy,
- wyznaczenie miejsca wykonywania obowiązków,
- wynagrodzenie za pracę (ze wskazaniem składników wynagrodzenia),
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy,
- warunki wykonywania pracy poza siedzibą przedsiębiorcy oraz sposób korzystania ze środków komunikacji elektronicznej.

Poza tym, w umowie powinno zostać określone, **kto jest bezpośrednim przełożonym telepracownika** - komu i jak przekazywane są dokumenty oraz status prac. Dodatkowo warto także

Dodatkowych informacji udzielają:

Monika Właźniak, Kornelia Orchowska
GENESIS PR
Tel. (22) 327 1690, (601) 367-771

sprecyzować z czyjego sprzętu będzie korzystał pracownik - wypożyczonego przez firmę czy też prywatnego, należącego do zatrudnionej osoby.

Dzięki telepracy pracownik zyskuje większą elastyczność w zakresie wykonywania swoich obowiązków. Sam decyduje o natężeniu pracy i kolejności jej wykonywania. Może ją także pogodzić z innymi obowiązkami np. wychowywaniem dziecka.

Marcin Opas Prezes Zarządu FIRMY 2000 Sp. z o.o., Zarządzający Usługą

"Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach"



Telepraca to elastyczna forma zatrudnienia na odległość, która cały czas zyskuje na popularności. Sprzyja temu usługa realizowana na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, która będzie trwać do lutego 2012 roku. Usługa ma na celu popularyzację zatrudnienia telepracowników przez polskich przedsiębiorców. W ramach działań na terenie całej Polski trwają dofinansowane szkolenia, w których weźmie udział, co najmniej 2000 właścicieli i pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, świadczone są również usługi doradcze. Usługa „Telepraca nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach”, realizowana w ramach projektu „Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców Telepraca II” jest dofinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Więcej informacji na www.telepraca.gov.pl

Dodatkowych informacji udzielają:

Monika Właźniak, Kornelia Orchowska
GENESIS PR
Tel. (22) 327 1690, (601) 367-771