

dr BARBARA KRZYŚKÓW
dr hab. MARIA KONARSKA
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Telepraca jest formą organizacji i/lub wykonywania pracy, za pomocą technologii informatycznej, w związku z umową o pracę/zatrudnieniem, gdzie praca, która mogłaby być wykonywana w siedzibie pracodawcy, jest świadczona poza nią, na podstawie stałych zasad. W wyniku przeprowadzonej analizy sytuacji prawnej telepracownika wskazane jest konkretyzowanie praw i obowiązków stron stosunku pracy specyficznych dla tej formy organizacji pracy, a w szczególności zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, przede wszystkim w układach zbiorowych i w umowach o pracę.

Telework – New problems to be solved

Telework is a form of organising and/or performing work by way of applying information technology in connection with an employment contract, whereby work, which could be performed at the employer's seat, is carried out away from it, on the basis of fixed rules. Following an analysis of a teleworker's legal situation, it is recommended that the terms of reference be stipulated along with the rights and obligations of both parties to the employment contract specific for this employment form, in particular regarding OHS and collective employment agreements.

Wstęp

Transformacja ustroju pracy, globalizacja, jak też postęp technologiczny i techniczny, mają wpływ również na stosunki pracownicze. Coraz częściej w literaturze zarówno zagranicznej jak i polskiej pojawiają się opracowania mówiące o liberalizacji, deregulacji czy wręcz demontażu prawa pracy [1, 2]. Do takich opinii upoważnia teoretyków prawa pracy między innymi fakt wprowadzania w stosunkach pracy różnorodnych form organizacji pracy, powodujących rozluźnienie więzi prawnej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, czy też szerzej – podmiotem świadczącym pracę i podmiotem, na rzecz którego praca ta jest świadczona.

Rozwój nowych technologii, zmiany treści pracy w kierunku przewagi zadań intelektualnych, oraz pojawienie się nowych sposobów komunikacji powoduje, że do wykonywania określonej pracy nie jest konieczna codzienna obecność pracownika w miejscu pracy, gdyż może być ona wykonywana praktycznie w dowolnym miejscu (domu pracownika, telecentrum itp.) poza siedzibą pracodawcy. Do form świadczenia pracy ustalających nową organizację pracy uwzględniającą korzystanie z nowoczesnych sposobów komunikacji należy telepraca. Polega ona na świadczeniu pracy za pomocą takich mediów komunikacji na odległość, jak sieć informatyczna, telefon czy fax.

TELEPRACA

– nowe problemy prawne do rozwiązania

Podjęcie telepracy pozwala na swobodniejszy wybór miejsca wykonywania pracy, a więc szerszy dostęp do rynku pracy pracowników „mało mobilnych”, takich jak osoby niepełnosprawne, opiekujące się małymi dziećmi, czy też mieszkające w znacznej odległości od aglomeracji miejskich. W związku z tym, ta forma realizacji pracy (częściowo lub całkowicie poza siedzibą pracodawcy), przy wykorzystaniu nowych technologii, głównie w dziedzinie telekomunikacji i informatyki, zyskuje coraz więcej zwolenników w USA i na zachodzie Europy. Także w Polsce coraz więcej podmiotów zainteresowanych jest tą formą realizacji

nym warunkiem wykonywania telepracy ani też nie stanowi istotnej bariery w rozwoju telepracy [5]. Te same badania wskazują jednakże na konieczność uregulowania niektórych kwestii związanych z wykonywaniem pracy w ramach telepracy.

Celem tego projektu jest m.in. popularyzacja wiedzy praktycznej nt. możliwości elastycznych form pracy (w tym telepracy) w kontekście dyskryminacji na rynku pracy osób, które miały przerwę w aktywności zawodowej (ze względów zdrowotnych, mieszkaniowych, rodzinnych) lub nie mogą jej podjąć w sposób „tradycyjny” (tj. w pełnym wymiarze godzin w siedzibie firmy).

Do najważniejszych zadań, mogących umożliwić porządkowanie prawnych aspektów należy zdefiniowanie telepracy. W związku z brakiem jednolitej definicji telepracy, pojmowana jest ona bardzo różnie i zaliczane są to niej różne formy świadczenia pracy, które w niektórych opracowaniach nie są uważane za telepracę. Najkorzystniejsze jest w tym przypadku skorzystanie z definicji zaproponowanej w przyjętym przez europejskich partnerów społecznych w lipcu 2002 r. „Ramowym porozumieniu dotyczącym telepracy” [6]. Według tego porozumienia **telepraca jest formą organizacji i/lub wykonywania pracy, przy użyciu technologii informatycznej, w związku z umową o pracę/zatrudnieniem, gdzie praca, która mogłaby być wykonywana w siedzibie pracodawcy, jest świadczona poza nią na podstawie stałych zasad.** Według tej definicji, aby pracę uznać za telepracę muszą wystąpić dwa elementy:

- praca jest wykonywana poza siedzibą pracodawcy wg stałych zasad
- praca jest wykonywana przy wykorzystaniu technologii informatycznej.

Podkreślenie tych elementów w definicji telepracy pozwoli na zawężenie podmiotów świadczących telepracę przez wyeliminowanie osób, które wykonują pracę poza siedzibą pracodawcy, ale za pomocą telefonu (akwizytorzy, przedstawiciele handlowi) lub dorywczo.

Charakterystyka i definicja telepracy z punktu widzenia jej prawnych aspektów

W polskim prawodawstwie nie ma odrębnych regulacji dotyczących telepracy. Telepraca jest nową formą organizacji pracy, która może być wykonywana zarówno w ramach stosunku pracy, jak też w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego lub przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek. W zależności od podstawy prawnej świadczenia telepracy różna jest sytuacja osoby, która ją wykonuje.

Najkorzystniejszą dla telepracownika formą wykonywania telepracy jest wykonywanie jej w ramach stosunku pracy. Ograniczenie w prawie pracy dowolności zawierania umowy o pracę oraz szereg obowiązków nałożonych na pracodawcę powoduje, że pracownik jest podmiotem szczególnie chronionym zarówno w zakresie trwałości stosunku pracy (ograniczenie rozwiązywania umów o pracę), czasu pracy, urlopów, wypłaty wynagrodzenia, jak też bezpieczeństwa i higieny pracy.

Badania prowadzone w ramach realizacji projektu Equal „Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia” realizowanego przez CIOP-PIB oraz przez Akademię Ekonomiczną w Poznaniu wykazały, że zmiana przepisów prawa pracy nie jest istot-



Z definicji tej wynika, że telepracownikiem będzie pracownik, który wykonuje pracę w wymienionych wyżej warunkach i przekazuje jej wyniki za pośrednictwem technologii informatycznej.

Kodeks pracy i umowa o telepracę

Definicja telepracy i telepracownika powinna być zawarta w Kodeksie pracy, gdyż brak jest uzasadnienia do tworzenia odrębnych przepisów dotyczących telepracy. Telepraca bowiem, w przypadku wykonywania jej na podstawie umowy o pracę w swojej istocie zawiera z punktu widzenia prawa cechy identyczne jak praca wykonywana u pracodawcy. Natomiast niezbędne jest wprowadzenie dodatkowych uregulowań związanych ze specyfiką telepracy. Pozwoli to na większą ochronę telepracownika i zapobiegnie powstawaniu różnych interpretacji zmierzających do dostosowania telepracy do obowiązujących przepisów. Dlatego obok definicji telepracy i telepracownika wskazane jest również wprowadzenie w Kodeksie pracy dodatkowych przepisów. Zmiany te powinny konkretyzować prawa i obowiązki stron w zakresie telepracy. Chodzi przede wszystkim o **sposób zawierania stosunku pracy wykonywanej jako telepraca**. O ile fakt zawarcia umowy o pracę z zastrzeżeniem, że będzie ona wykonywana w ramach telepracy nie budzi wątpliwości i umowa taka jest dopuszczana w ramach istniejących przepisów, o tyle wątpli-

wości co do formy jaką należy stosować pojawiają się w przypadku, gdy wykonywanie pracy w formie telepracy zaproponuje pracodawca lub pracownik w trakcie zatrudnienia. Dotyczy to zarówno przypadków, w których telepraca wykonywana jest na podstawie już zawartej umowy i jedna ze stron chce odstąpić od tej formy wykonywania pracy, bądź pracownik zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę i jedna ze stron stosunku pracy (pracodawca lub pracownik) wyraża chęć kontynuowania tego stosunku w ramach telepracy. Skonkretyzowania w przepisach wymaga, czy i kiedy w danym przypadku wystarczy zgoda stron, a kiedy zmiana sposobu świadczenia pracy musi nastąpić w drodze wypowiedzenia zmieniającego (na podstawie art. 42 § 1–3 Kp.). Wydaje się wskazane wyznaczenie odpowiedniego terminu (np. 3 miesiące) w jakim strony będą mogły odstąpić od dotychczasowych warunków wykonywania pracy bez konieczności stosowania tego trybu. Również istotne jest, aby w przepisach uwzględniona została gwarancja, iż oświadczenie pracownika, że nie chce skorzystać z oferty wykonywania pracy w ramach telepracy lub chce odstąpić od wykonywania telepracy i powrócić do systemu wykonywania pracy w siedzibie pracodawcy, nie stanowiło podstawy uzasadniającej rozwiązanie z nim umowy o pracę. Taka gwarancja potwierdza dobrowolny charakter wykonywania telepracy, co jest jednym z postanowień cytowanego „Ramowego porozumienia europejskich partnerów społecznych”.

Problemy prawne związane z organizacją i narzędziami telepracy

Ze względu na specyfikę telepracy, jak też z uwagi na realizację postanowień ramowego porozumienia **umowa o telepracę powinna być uzupełniona w stosunku do treści określonej w art. 29 Kodeksu pracy** o:

- określenie jednostki, w strukturze której znajduje się stanowisko telepracownika
- wskazanie osoby lub organu wyznaczonego do kontaktów z telepracownikiem, do których może on kierować pytania związane z wykonywaniem przez niego telepracy
- określenie ograniczeń w korzystaniu przez telepracownika ze sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy (o ile sprzęt ten jest własnością pracodawcy).

Ponadto, w umowie o pracę powinno być określone, kto dostarcza sprzęt niezbędny do wykonywania pracy, a jeżeli sprzęt nie jest dostarczany przez pracodawcę, to powinny być określone zasady wykorzystywania sprzętu dostarczonego przez pracownika (odpłatność i forma tej odpłatności, np. wyższa stawka wynagrodzenia czy ryczałt uzależniony od ilości wykonywanej pracy).

Z przeprowadzonej w CIOP-PIB ankiety wynika, że nie wszystkie aspekty związane z realizacją telepracy zostały zawarte w umowach o wykonywanie telepracy (37,3% odpowiedziało, że większość spraw nie została uregulowana). Dlatego w przepisach należy ustalić jakie dodatkowe elementy powinny znaleźć się w umowie o pracę. Chodzi tu przede wszystkim o takie aspekty jak warunki odpłatności za koszty związane z instalacją, serwisem, konserwacją i użytkowaniem sprzętu (koszty połączeń z pracodawcą, elektryczności itp.). Ponieważ trudne jest ustalenie faktycznie poniesionych przez telepracownika kosztów, w przepisach powinno być dopuszczalne rozliczenie w formie ryczałtu przy ustaleniu minimalnej kwoty ryczałtu (zapobiegnie to zawieraniu umów o telepracę niekorzystnych dla pracownika). Wprawdzie zawarcie tych przepisów w Kodeksie pracy ogranicza obowiązek umieszczenia tych warunków jedynie w umowach o pracę, to jednak stanowią one również wskazówkę dla osób zawierających umowy cywilnoprawne o wykonywanie telepracy, co do istotnych warunków, jakie w takich umowach powinny być określone.

Z ankiety przeprowadzonej przez Akademię Ekonomiczną w Poznaniu wynika, że według pracodawców współpraca między telepracownikami i nadzór są zdecydowanie lepsze w pracy tradycyjnej (s. 8). W celu zagwarantowania współpracy z pracownikiem oraz prawidłowego nadzoru nad wykonywaną pracą wskazane jest zobowiązanie w przepisach pracodawcy do dodatkowego ustalenia w umowie o telepracę sposobu/form kontaktowania się

pracodawcy z telepracownikiem, częstotliwości tych kontaktów (przynajmniej minimum) oraz sposobu potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy. To ostatnie konieczne jest do realizacji przez pracodawcę obowiązków wynikających z art. 149 § 1 Kp. (ewidencja czasu pracy w celu prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą). Nie będzie to jednak konieczne w przypadku ustalenia, o ile jest to możliwe ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, zadaniowego systemu czasu pracy (art. 140 Kp.).

Bezpieczeństwo i higiena pracy telepracownika

W celu wzmocnienia nadzoru nad wykonywaną pracą w umowie powinna być również określona częstotliwość, terminy i czas trwania kontroli wykonywania pracy w miejscu świadczenia pracy przez telepracownika. Przepisy dotyczące nadzoru powinny również obejmować możliwość sprawowania nadzoru pracodawcy nad warunkami pracy. Ze względu na brak realizacji przez pracodawcę obowiązku nadzoru nad warunkami pracy (zgodnie z ankietą przeprowadzoną przez Akademię Ekonomiczną w Poznaniu aż w 45,7% przypadków taki nadzór/kontrola nie były przeprowadzane) wydaje się celowe uwzględnienie w przepisach możliwości przeprowadzenia przez niego kontroli stanowiska pracy telepracownika w zakresie warunków pracy. Jest to istotne również ze względu na konieczność realizacji przez pracodawcę obowiązku dokonania przeglądu warunków pracy w celu przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą (art. 226 Kp.), jak też w celu przeprowadzenia inwentaryzacji lub naprawy powierzonego sprzętu. Uzupełnienie przepisów o dopuszczenie możliwości przeprowadzania przez pracodawcę kontroli w miejscu wykonywania pracy jest o tyle istotne, że pracownik ma konstytucyjnie zagwarantowaną nienaruszalność swego mieszkania (art. 50 Konstytucji RP) oraz prawo do prywatności (art. 47 Konstytucji RP). Aby zapewnić przestrzeganie praw konstytucyjnych pracownika, pracodawca powinien przed zawarciem umowy o telepracę ustalić z pracownikiem możliwość wchodzenia przez pracodawcę (lub jego upoważnionego przedstawiciela, np. pracownika służby bhp) do jego domu. W tym celu pracownik musi więc wyrazić pisemną zgodę na przeprowadzanie takich kontroli przez pracodawcę. Pracodawca powinien również uprzedzić telepracownika o tym, kto i kiedy taką kontrolę w jego domu przeprowadzi.

Należy podkreślić, że fakt wykonywania pracy poza siedzibą pracodawcy nie zwalnia tego pracodawcy z realizacji obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

nałożonych na niego przepisami Kodeksu pracy. Jednakże, ze względu na specyfikę telepracy, a szczególnie możliwość wykonywania jej w domu, spełnienie wszystkich wymagań przez pracodawcę nie jest możliwe. Dlatego też w przepisach powinny również zostać wprowadzone odstępstwa od niektórych z nich. Dotyczy to przede wszystkim wymagań dotyczących pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Przy pracy wykonywanej w domu telepracownika pracodawca nie ma wpływu na wysokość, objętość i wielkości pomieszczeń, temperaturę, wielkość i wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych itp. Brak realizacji wymagań w tym zakresie nie musi jednak prowadzić do pogorszenia warunków pracy telepracownika. Nie należy jednak wprowadzać zbyt daleko idących odstępstw od wymagań zawartych w dziale dziesiątym Kp. i przepisach wykonawczych. Specyfika telepracy polegająca na pracy przy komputerze powoduje, że dla ochrony zdrowia telepracownika istotne jest spełnienie wszystkich wymagań ustalonych dla stanowiska pracy wyposażonego w monitor ekranowy (wymagania zawarte w rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe).

W związku z wyraźną tendencją do odchodzenia w telepracy od umów o pracę i zawierania umów cywilnoprawnych wskazane jest również wzmocnienie ochrony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy osób wykonujących telepracę na tej podstawie przez wyraźne wskazanie w art. 304 § 1 Kp., że obowiązek zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ciąży na nim również w stosunku do osób wykonujących pracę w systemie telepracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Należy jednak podkreślić, że ustalenie norm ochronnych nawet na najwyższym poziomie nie wyeliminuje całkowicie zagrożeń związanych z telepracą. Specyfika telepracy powoduje, że rozluźnia się więź łącząca pracodawcę z pracownikiem. Powoduje to dodatkowo, poza gwarancjami prawnymi, obowiązek doboru przez pracodawcę do wykonywania telepracy pracowników, którzy mają predyspozycje szczególnie w zakresie samodyscypliny i umiejętności organizowania sobie we własnym zakresie procesu pracy. Powinien to być również pracownik o silnej motywacji wewnętrznej, dysponujący wszystkimi umiejętnościami do wykonywania określonej pracy [3]. Dopiero występowanie łącznie tych elementów: regulacji prawnych, wiedzy stron telepracy w zakresie unormowań prawnych jak też określonych predyspozycji i umiejętności telepracownika pozwoli na jego pełną ochronę przy wykonywaniu telepracy.

W celu zagwarantowania równych praw pracowników pracujących w tradycyjnym systemie pracy i w telepracy w przepisach powinny znaleźć się również gwarancje, że telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie od pracowników w zakresie możliwości rozwoju kariery w firmie, awansów czy też dopuszczenia go do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dotyczy to również uczestniczenia telepracowników w szkoleniach w zakresie bhp (zgodnie z ankietą przeprowadzoną przez Akademię Ekonomiczną w Poznaniu w szkoleniach bhp przy rozpoczęciu pracy uczestniczyło 47,1% ankietowanych, a okresowo jedynie 37,1%).

Poza przepisami chroniącymi telepracownika, w Kodeksie pracy powinny zostać umieszczone również przepisy gwarantujące ochronę danych przekazywanych przez pracodawcę telepracownikowi (na ten aspekt zwraca się szczególną uwagę w porozumieniu europejskich partnerów społecznych) i obowiązek określenia zasad ich ochrony.

Podsumowanie

Telepraca jest formą organizacji i/lub wykonywania pracy, przy stosowaniu technologii informatycznej, w związku z umową o pracę/zatrudnieniem, gdzie praca, która mogłaby być wykonywana w siedzibie pracodawcy, jest świadczona poza nią, na podstawie stałych zasad. W wyniku przeprowadzonej analizy sytuacji prawnej telepracownika wskazane jest konkretyzowanie praw i obowiązków stron stosunku pracy specyficznych dla tej formy organizacji pracy, a w szczególności zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, przede wszystkim w Kodeksie pracy, układach zbiorowych i w umowach o pracę.

PIŚMIENNICTWO

- [1] L. Florek *Liberalizacja prawa pracy i jej granice*. „Państwo i Prawo”, 12/2003
- [2] I. Boruta *W sprawie przyszłości prawa pracy*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 4/2005
- [3] A. Najmiec, B. Kurkus-Rozowska *Telepraca – lepiej w domu czy w biurze*. „Bezpieczeństwo Pracy” 3(426)2007
- [4] B. Kurkus-Rozowska, M. Konarska *Telepraca – szanse, korzyści, uciążliwości*. „Bezpieczeństwo Pracy” 5(370)2002
- [5] Projekt Equal „Enter – Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia” CIOP-PIB, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, umowa nr EQ/091/F/d2/2006 z 08.02.2006
- [6] ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP Sign Agreement en Telework <http://etuc.org/press>

Publikacja opracowana na podstawie wyników projektu Equal „Enter – Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia”