

Porozumienie Partnerów Społecznych dotyczące telepracy

Uwagi ogólne

Biorąc pod uwagę sytuację na polskim rynku pracy oraz dążenie do poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw, organizacje partnerów społecznych reprezentatywne na poziomie krajowym – Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, Związek Rzemiosła Polskiego, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych - uznają potrzebę stworzenia właściwych ram do rozwoju elastycznych form zatrudnienia, w tym telepracy, podkreślając jednocześnie konieczność zachowania równowagi pomiędzy elastycznością zatrudnienia, a bezpieczeństwem socjalnym pracowników.

Partnerzy Społeczni postrzegają telepracę jako sposób unowocześnienia organizacji pracy zarówno podmiotów prywatnych jak i służb publicznych oraz jako sposób pogodzenia pracy i życia społecznego. Telepraca pozwala na efektywne wykorzystanie zasobów siły roboczej, w tym, co warto podkreślić ułatwia dostęp do rynku pracy pracownikom niepełnosprawnym, kobietom (szczególnie kobietom obciążonym obowiązkami rodzicielskimi) oraz osobom zamieszkałym na terenach o strukturalnym bezrobociu.

Telepraca pozwala pracownikowi na większą swobodę kształtowania miejsca i czasu pracy, zwiększa łatwość połączenia życia osobistego i zawodowego i może prowadzić do zwiększenia satysfakcji z pracy. Z punktu widzenia pracodawcy telepraca pozwala na racjonalizację zatrudnienia.

Co więcej rozwój telepracy współgra z postawionym w Strategii Lizbońskiej postulatem budowy społeczeństwa opartego na wiedzy.

Mając to na względzie oraz kierując się Europejskim Porozumieniem Ramowym z 16 lipca 2002r. Partnerzy Społeczni, ustalają następujące ogólne zasady, które powinny być stosowane w odniesieniu do pracowników, podejmujących zatrudnienie w formie telepracy.

Definicja telepracy

Telepraca jest formą organizacji pracy polegającą na wykonywaniu pracy przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii informatycznych w zasadzie poza siedzibą pracodawcy.

Dobrowolność telepracy i warunki zatrudnienia

Powierzenie pracownikowi telepracy może nastąpić z inicjatywy pracodawcy lub pracownika. Pracodawca winien w miarę możliwości uwzględnić propozycję pracownika zatrudnienia w tej formie organizacji pracy.

Powierzenie pracownikowi telepracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Powierzenie pracownikowi telepracy może nastąpić w umowie o pracę, w innym akcie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy albo w drodze czynności prawnej zmieniającej treść już istniejącego stosunku pracy. Nie jest dopuszczalne czasowe powierzenie, bez zgody pracownika, telepracy na podstawie art. 42 § 4 k.p.

Odmowa przez pracownika podjęcia telepracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy ani wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowych warunków pracy lub płacy.

W przypadku podjęcia telepracy przez pracownika, który świadczył poprzednio na rzecz pracodawcy pracę w ramach innej niż telepraca organizacji pracy, każdej ze stron w okresie 3 miesięcy od podjęcia telepracy przysługuje prawo do wystąpienia z wiążącym wnioskiem o przywrócenie poprzedniej organizacji pracy. Po upływie ww. terminu wnioski pracownika powinien być uwzględniony w miarę możliwości. Pracodawca może wycofać formę organizacji telepracy na podstawie wypowiedzenia zmieniającego.

Pracownik świadczący telepracę powinien być równo traktowany w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia telepracy jak również odmowy podjęcia pracy w tej formie organizacji pracy. Dotyczy to w szczególności równego z innymi pracownikami obciążenia pracą oraz ustalenia kryteriów wydajności pracy.

Prywatność pracowników

Pracodawca winien respektować prywatność pracownika zatrudnionego w systemie telepracy i prywatność jego rodziny. System monitorowania pracownika nie powinien być zanadto uciążliwy. Jeżeli pracownik wykonuje pracę w swoim miejscu zamieszkania kontrole dokonywane przez pracodawcę powinny szanować prywatność pracownika i jego rodziny. Przeprowadzenie przez pracodawcę kontroli pracownika świadczącego telepracę w swoim miejscu zamieszkania może być prowadzone jedynie w celu inwentaryzacji lub naprawy powierzonego sprzętu i wymaga uprzedniej zgody pracownika wyrażonej na piśmie.

Organizacja pracy

W akcie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy lub innym dokumencie stanowiącym podstawę powierzenia pracownikowi telepracy należy określić w szczególności: system i rozkład czasu pracy obowiązujący pracownika, sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy, sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy, organizację pracy w tym sposób przekazywania i rozliczania zadań oraz zasady zlecenia pracownikowi podróży służbowej oraz pokrywania kosztów tej podróży.

Ochrona danych

Pracodawca powinien określić w drodze instrukcji i zapewnić odpowiednie zasady i procedury zapewniające ochronę danych przekazywanych pracownikowi. Pracownik powinien przyjąć do wiadomości i stosowania zasady ochrony danych pracodawcy.

Wyposażenie stanowiska pracy

Pracodawca zobowiązany jest dostarczyć pracownikowi niezbędny sprzęt. Sprzęt musi odpowiadać normom bezpieczeństwa i posiadać stosowne certyfikaty. Na pracodawcy spoczywa obowiązek ubezpieczenia sprzętu.

W drodze odrębnej umowy pracodawca i pracownik mogą uzgodnić zasady wykorzystywania przez pracownika przy telepracy sprzętu nie należącego do pracodawcy, dostarczonego przez pracownika. Z tego tytułu pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie ryczałtowe, którego wysokość oraz zasady wypłacania określa umowa. Spory dotyczące tej umowy rozstrzyga sąd pracy.

Pracodawca ma obowiązek pokryć koszty związane z instalacją, serwisem i konserwacją sprzętu. W przypadku uzgodnienia przez strony stosunku pracy, że obowiązek dostarczenia sprzętu służącego do świadczenia telepracy spoczywa na pracowniku strony mogą przewidzieć w umowie obowiązek wypłacania pracownikowi ekwiwalentu na pokrycie kosztów związanych z instalacją, serwisem i konserwacją sprzętu.

Pracodawca powinien zapewnić pracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.

Na pracowniku spoczywa obowiązek należytej staranności w obsłudze sprzętu. Pracownik odpowiada za mienie powierzone na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracodawca jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy pracownika

Przed dopuszczeniem do wykonywania obowiązków pracowniczych pracownik zatrudniony w systemie telepracy musi odbyć szkolenie bhp, w tym dotyczące wymagań związanych z użytkowaniem wizualnego sprzętu elektronicznego.

Pracownik ma prawo do zgłaszania pracodawcy zastrzeżeń dotyczących warunków pracy, a w razie ich nieuwzględnienia do niezbędnej kontroli niezależnego organu.

Do pomieszczenia pracy znajdującego się w domu pracownika nie stosuje się przepisów bhp o urządzeniach higieniczno sanitarnych i pomieszczeniach pracy.

Uprawnienia zbiorowe

Warunki stosowania telepracy określa porozumienie zawarte pomiędzy pracodawcą i zakładowymi organizacjami związkowymi. W razie niemożności zawarcia porozumienia wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi działającym u danego pracodawcy pracodawca zawiera porozumienie z zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa pracodawca uzgadnia zasady stosowania telepracy z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

W razie nieosiągnięcia porozumienia w sprawie telepracy w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu pracodawca określa warunki stosowania telepracy w regulaminie. Przy ustalaniu regulaminu pracodawca powinien wziąć pod uwagę uzgodnienia poczynione w toku uzgadniania porozumienia.

Pracownicy zatrudnieni w systemie telepracy na równi z innymi pracownikami korzystają z praw i wolności związkowych. Pracodawca nie stwarza przeszkód w zakresie komunikowania się z przedstawicielami pracowników.

Przeciwdziałanie izolacji pracowników

Pracodawca powinien podejmować niezbędne działania zapobiegające izolacji pracowników pracujących na odległość. W szczególności winien sprzyjać kontaktom pracowników zatrudnionych systemie telepracy z pozostałymi pracownikami oraz kontaktom pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w systemie telepracy. Partnerzy Społeczni podkreślają konieczność wprowadzenia rozwiązań podatkowych ułatwiających pracodawcy przeciwdziałanie izolacji pracowników pracujących w systemie telepracy.

Postanowienia końcowe

Partnerzy społeczni zobowiązują się do wdrożenia w ramach swoich organizacji, postanowień niniejszego porozumienia, tak aby zapewnić ich stosowanie we wszystkich przypadkach, których to będzie dotyczyć.

Zapewnienie pełnego przestrzegania zasad określonych w niniejszym porozumieniu wymaga dokonania niezbędnych uzupełnień w obowiązujących przepisach prawnych. Partnerzy Społeczni zwracają się do Rządu ze wspólnym wnioskiem o wprowadzenie zmian w ustawodawstwie pozwalających ustanowić normy prawne, zgodne z intencją porozumienia.

Warszawa, 10 czerwca 2005 r.

Zespół negocjacyjny ds. telepracy

Konfederacja Pracodawców Polskich

Witold Polkowski
Marian Osuch

**Polska Konfederacja
Pracodawców Prywatnych**

Grażyna Spytek-Bandurska

Związek Rzemiosła Polskiego

Janusz Piątek
Feliks Witkowski
Jarosław Kazenas

NSZZ „Solidarność”

Janusz Łaznowski
Zbigniew Kruszyński
Marian Zieleniecki
Barbara Surdykowska

**Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych**

Andrzej Hartlik
Grzegorz Stańczyk
Michał Menes
Adam Jarosiński

Forum Związków Zawodowych

Dariusz Janiak
Roman Wierzbicki