

Jak zrezygnować z wykonywania pracy w formie telepracy

Wielu pracowników i pracodawców korzysta z możliwości przejścia z normalnej formy wykonywania pracy na wykonywanie jej w formie telepracy. Nie zawsze jednak forma ta okazuje się dla nich odpowiednia. W jaki sposób możliwy jest powrót do wykonywania pracy w tradycyjny sposób.

Aby u danego pracodawcy można było w ogóle wykonywać pracę w formie telepracy, musi powstać porozumienie ze związkami zawodowymi lub regulamin skonsultowany z przedstawicielami pracowników dotyczący warunków wykonywania telepracy (art. 67^o k.p.). Wówczas, aby dany pracownik, który jest już zatrudniony na normalnych warunkach, mógł stać się

telepracownikiem, pomiędzy nim a pracodawcą musi dojść do porozumienia (art. 67^o par. 1 pkt 2 i par. 3 k.p.). Z inicjatywą zawarcia porozumienia może wystąpić każda ze stron stosunku pracy. Gdyby w okresie trzech miesięcy od podjęcia telepracy okazało się, iż forma ta nie odpowiada pracownikowi lub pracodawcy, każdy z nich może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy oraz przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (art. 67^o k.p.). Fakt, iż jest to wniosek wiążący, oznacza, że strona, która go otrzyma, nie może go odrzucić. Po złożeniu wniosku pracodawca i pracownik powinni ustalić dzień, od którego pracownik przestanie pracować w formie telepracy. Termin ten nie może wykroczyć poza 30 dni od dnia, w któ-

rym druga strona otrzymała wniosek. Gdyby strony nie porozumiały się co do tego terminu, powrót do poprzednich warunków nastąpi po 30 dniach od otrzymania wniosku.

Jeśli pracownik zechce powrócić do wykonywania pracy na normalnych warunkach, a minie już okres trzech miesięcy, odkąd zaczął pracować jako telepracownik, nadal może wnioskować do pracodawcy o przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Jednakże pracodawca nie będzie już takim wnioskiem związany. Powinien on jednak uwzględnić go w miarę możliwości.

Jeżeli po upływie owego trzymiesięcznego terminu chęć powrotu do stanu sprzed porozumienia w sprawie wykonywania pracy w formie telepracy powstanie po stronie pracodawcy, wówczas strony mogą zmienić formę wykonywania pracy



z powrotem na normalną za porozumieniem stron. Gdyby jednak pracownik nie chciał się zgodzić, pracodawca może mu złożyć wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie to, gdy odnosi się do umowy o pracę na czas nieokreślony, powinno zawierać uzasadnienie. Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (art. 67^o k.p.).■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy