

C5

ZATRUDNIENIE

Droga benzyna zachęca do pracy w domu. Są sposoby, by załatać dziury w prywatnym budżecie. Wystarczy przejść na telepracę. Jest tylko mały problem – zgoda szefa, a o nią nie jest łatwo. Telepracownik wykonuje swoje obowiązki regularnie poza zakładem, wykorzystując środki komunikacji elektronicznej, tj. telefon czy Internet.

Droga benzyna zachęca do pracy w domu

ZATRUDNIENIE | Są sposoby, by załatać dziury w prywatnym budżecie. Wystarczy przejść na telepracę. Jest tylko mały problem – zgoda szefa, a o nią nie jest łatwo

MARTA GADOMSKA

Droga do pracy jednego z czytelników to 60 km dziennie, 300 km tygodniowo i 1,2 tys. km miesięcznie.

– Miesięcznie zarabiam 3 tys. zł na rękę, a na same dojazdy wydaję 500 zł. Drożęjąca benzyna powoduje, że pensja się kurczy. Rozważam pracę w domu. Wiem, że kodeks pracy ją dopuszcza. Jakie są zasady telepracy i czy jej wprowadzenie zależy tylko i wyłącznie od pracodawcy? – pyta czytelnik.

Telepracownik wykonuje swoje obowiązki regularnie poza zakładem, wykorzystując środki komunikacji elektronicznej, tj. telefon czy Internet. Tak stanowi art. 67^o kodeksu pracy.

Telepracę wprowadza się z chwilą zatrudnienia albo w jego trakcie, ale nigdy nie jest to możliwe bez zgody zatrudnionego. Jeżeli natomiast to on sam zabiega o taką formę współpracy z firmą, to pracodawca nie ma obowiązku się na nią godzić. W miarę możliwości powinien jednak pójść zainteresowanemu na rękę, zwłaszcza gdy wykonywana przez niego praca może być świadczona w domu bez negatywnych konsekwencji dla firmy.

Złe strony

Niestety nie wszyscy pracodawcy przystają na wirtualny kontakt z zatrudnionym. Fakt, że nie będą go mieć w godzi-

nach pracy na wyciągnięcie ręki, bywa z psychologicznego punktu widzenia barierą nie do pokonania.

Do tego dochodzi jeszcze fakt, że telepraca przysparza przełożonym wielu dodatkowych obowiązków. Zatrudniając telepracownika, szef musi bowiem:

- dostarczyć i ubezpieczyć sprzęt niezbędny do wykonywania pracy,
- pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją tego sprzętu,
- zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.

Ponadto w odrębnej umowie strony mogą określić dodatkowo:

- zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez pracownika sprzętu stanowiącego jego własność. **Ale uwaga!** W tym wypadku pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Jego wysokość strony mogą określić w odrębnej umowie, porozumieniu bądź też przepisach wewnętrznych. Licząc wysokość ekwiwalentu, bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystywanego na potrzeby firmy, a także jego ceny rynkowe;
- zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności zainteresowanego na stanowisku pracy;

• **OPINIA**

Patrycja Zawirska

kancelaria *Raczkowski i Wspólnicy*

ARCHIWUM PRYWATNE



DLA „RZ”

Wielu zatrudnionych może uznać telepracę za bardzo atrakcyjną formę wykonywania obowiązków. Zwłaszcza wobec rosnących kosztów dojazdu do firmy, których przecież pracownikom się nie zwraca. Co więcej, telepracownik ma takie same uprawnienia jak wszyscy inni. Nie może być dyskryminowany w zakresie warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń itd. Oczywiście telepraca nie oznacza pełnej swobody i dowolności. Pracodawca jest uprawniony do kontroli wykonywania zadań. Może np. sprawdzać, czy zainteresowany pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, czy przestrzega zasad bhp lub jaki jest stan techniczny powierzonych mu sprzętu.

- sposób i formę kontroli wykonywania obowiązków przez telepracownika.

Bez narzucania

Jak wspomniano wcześniej, telepracę wolno wprowadzić w trakcie zatrudnienia. Ale uwaga – nigdy w wyniku wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli mają ją wykonywać np. osoby już pracujące w firmie, to jest to dopuszczalne jedynie wówczas, gdy:

- pracownik lub pracodawca złożą wnioszek o zastosowanie tego rodzaju pracy,
- strony zawrą porozumienie w sprawie zastosowania telepracy.

– A czy telepracę wolno zlecić na trzy miesiące? – pyta czytel-

nik. Powołuje się przy tym na art. 42 § 4 k.p., który pozwala przenieść zatrudnionego do innej pracy na trzy miesiące w roku kalendarzowym. Warunek jest tylko taki, by tymczasowe obowiązki odpowiadały kwalifikacjom zatrudnionego i nie powodowały obniżenia jego pensji. Nie dotyczy to jednak telepracowników.

Ponadto w ciągu trzech miesięcy od podjęcia telepracy zatrudniony może wystąpić o przywrócenie poprzednich warunków (dotyczy to osoby, która przeszła na telepracę w trakcie zatrudnienia). Wówczas zaczyna one obowiązywać z upływem terminu, który ustali wspólnie z pracodawcą. ■

@ | masz pytanie, wyślij e-mail do autorki m.gadomska@rp.pl