

Czy pracodawca może pracownikowi nakazać pracę w domu



Bartłomiej Raczkowski

partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria

Prawa Pracy

Niektóre rodzaje wykonywanej pracy mogą charakteryzować się brakiem konieczności bezpośrednich kontaktów z innymi pracownikami w codziennej pracy. W konsekwencji nie ma potrzeby ciągłej obecności pracownika w biurze. Czy pracodawca może samodzielnie zdecydować, że pracownik będzie wykonywał swoją pracę w formie telepracy, czyli np. z domu, a nie jak dotychczas w biurze?

Nie będzie to możliwe – telepracę charakteryzuje to, że jej podjęcie jest wspólną wolą pracownika i pracodawcy. Zatem zmiana warunków zatrudnienia skutkująca rozpoczęciem wykonywania pracy w formie telepracy może nastąpić tylko w formie porozumienia stron.

Może być ono zawarte zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i pracownika. Nie jest jednak możliwe wydanie w tym przedmiocie przez pracodawcę polecenia służbowego czy też złożenie pracownikowi odpowiedniego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Pracodawca nie ma również możliwości, aby jednostronnie czasowo powierzyć pracownikowi

wykonywanie pracy w formie telepracy na 3 miesiące w roku kalendarzowym w trybie art. 42 par. 4 k.p.

Za powyższym przemawia także to, że w ciągu trzech miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy przysługuje prawo do wystąpienia z wnioskiem o zaprzestanie jej wykonywania. Poprawnie złożony wniosek jest wiążący dla drugiej strony i wykonywanie telepracy powinno być zakończone w ustalonym terminie, nie dłuższym jednak niż 30 dni od złożenia wniosku. Sytuacja wygląda inaczej, gdy zatrudniamy nową osobę od razu z zamiarem, aby wykonywała telepracę. W takim przypad-

ku dobrowolność wykonywania pracy w formie telepracy i swoboda decyzji pracownika co do zaakceptowania oferty pracy mają swój wyraz w zawartej umowie o pracę. Strony powinny w niej obok standardowych elementów zawrzeć również postanowienia dotyczące wykonywania pracy w formie telepracy.

Przypomnijmy: z telepracą mamy do czynienia, gdy pracownik regularnie wykonuje swoje obowiązki poza zakładem pracy, wykorzystując do tego środki komunikacji elektronicznej i w taki sam sposób przekazuje pracodawcy wyniki swojej pracy. Zagadnienie telepracy zostało uregulowane w art. od 67⁵ do 67¹⁷ k.p. **not. MJ**