Telepraca - dobra forma zatrudnienia

Kategoria: Komunikacja i Transport
Opublikowano: niedziela, 23, styczeń 2011 00:00
Rafał Rudka
Odsłony: 2976

Telepraca to pojęcie znane w Polsce od lat dziewięćdziesiątych. Rozpowszechnianie nowych form organizacji i wykonywania pracy zaowocowało pojawieniem się odpowiednich przepisów regulacyjnych, które usankcjonowały istnienie telepracy w polskim prawie. W dniu 24 sierpnia 2007 roku zdecydowano o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 181, poz.1288). Dzięki wprowadzeniu prawnej definicji telepracownika możliwe jest jasne określenie charakteru i specyfiki tej formy zatrudnienia, a co za tym idzie wyznaczenie stosunków stron, w tym ich praw i obowiązków. Ponadto, pojawienie się odpowiednich regulacji prawnych stało się motorem aktywizacji zawodowej kobiet, zainteresowanych łączeniem życia zawodowego z rodzinnym oraz osób niepełnosprawnych, które – dzięki przełamaniu barier architektonicznych – mają większe szanse na zdobycie pracy. Jednak elastyczne formy zatrudnienia są wciąż mało rozpowszechnione na polskim rynku pracy.

Z kolei telepracownik to osoba wykonująca zdalnie swoje obowiązki wynikające z zakresu umowy z firmą oraz przesyłająca jej efekty za pomocą Internetu. Ta elastyczna forma zatrudnienia, wynika z porozumienia określającego warunki stosowania telepracy przez pracodawcę oraz ze zgody pracownika na wykonywanie pracy w tej formie przy zachowaniem pełnej dobrowolności. Uzyskanie statusu telepracownika jest możliwe także w trakcie zatrudnienia i wymaga jedynie aktualizacji zapisów w umowie o zatrudnienie. Zmiana może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy.

Podstawy Telepracy regulowane są na podstawie ustawy Art. 67-5 z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

W przypadku pracowników zdalnych, obowiązują podobne regulacje jak w odniesieniu do pracowników stacjonarnych. Przy podpisywaniu warunków umowy o pracę w treści dodatkowo określa się warunki jej wykonywania, zgodne z definicją telepracy, uwzględniające specyfikę pracy telepracownika. Bardzo istotne jest doprecyzowanie miejsca wykonywania usług poza siedzibą firmy oraz narzędzi elektronicznych, przy użyciu których zatrudniony pracownik będzie się rozliczał z wypracowanych efektów.

1. Telepracę można wykonywać na podstawie m.in.:
    - umowy o pracę;
    - umowy zlecenia;
    - umowy o dzieło;
    - umowy agencyjnej;
    - jako osoba prowadząca działalność gospodarczą.
2. Praca wykonywana jest poza zakładem pracy przy wykorzystaniu narzędzi komunikacji elektronicznych (telefon, Internet).
3. Zatrudnienie w formie telepracy jest zawierane w porozumieniu między pracodawcą i pracownikiem:
    - W trakcie wykonywania telepracy jest możliwa zmiana warunków zatrudnienia, na podstawie porozumienia z telepracownikiem;
    - Odmowa zmiany w umowie warunkującej formę zatrudnienia, nie może być podstawą do zwolnienia pracownika.

Phoca PDF

Kategoria: Komunikacja i Transport
Opublikowano: niedziela, 23, styczeń 2011 00:00
Rafał Rudka
Odsłony: 2976

Elastyczny czas pracy to jedna z podstawowych zalet wynikających z tego stosunku pracy. Niemniej, pracodawca wdrażając telepracę powinien wziąć pod uwagę specyfikę firmy/instytucji, uwzględniając takie aspekty jak dyspozycyjność telepracownika w określonych godzinach oraz formę i terminy kontroli. Rozwiązaniem dla ww. kwestii są odpowiednie zapisy w umowie o współpracy, określone w momencie kreowania takiego stanowiska i definiowania zasad współpracy.

Obowiązujący w Polsce Kodeks pracy zakazuje dyskryminacji telepracowników. Oznacza to, że pracownicy wykonujący swoje obowiązki zdalnie mają jednakowe szanse na rozwój zawodowy, jak pracownicy stacjonarni. Dotyczy to zarówno możliwości awansu, jak i np.: dostępu do szkoleń. W przypadku wynagrodzeń, sprawa jest jeszcze prostsza, gdyż najczęściej to telepracownik sam decyduje o wysokości swoich zarobków samodzielnie ustalając czas, zakres i ilość wykonywanej pracy.

Szerzej na temat tej formy zatrudnienia możecie Państwo przeczytać na specjalnie powstałej w tym celu stronie internetowej: http://www.telepraca.gov.pl/

Phoca PDF