



Elastyczne formy zatrudnienia

19524^②

② Koszt połączenia jak za połączenie lokalne według taryfy operatora

kontakt@zielonalinia.gov.pl
www.ZielonaLinia.gov.pl

Chcesz pracować w domu?

Interesuje Cię praca poza zakładem pracy,
ale nie wiesz jak regulują to przepisy?

Przeczytaj nasz poradnik!

Geneza

Pojęcie telepracy pojawiło się w latach 90. ubiegłego wieku, wówczas też weszło do Kodeksu pracy. Taka potrzeba regulacji prawnych zrodziła się w odpowiedzi na rozpowszechnienie nowych form wykonywania pracy, związanych z rozwojem nowoczesnych technologii, przede wszystkim powszechnym dostępem do Internetu.

Z samej definicji telepracy wynika, że jest to zatrudnienie wykonywane regularnie poza zakładem pracy, przy wykorzystaniu w szczególności środków komunikacji elektronicznej. Pojawienie się tego rodzaju regulacji prawnych korzystnie wpłynęło na rozwój telepracy i elastycznych form zatrudnienia. Telepracę upodobały sobie na przykład kobiety, którym praca wykonywana zdalnie ułatwia godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi (opieką nad dziećmi). Ponadto telepraca zwiększa też szansę na zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

W przypadku elastycznych form zatrudnienia (EFZ) należy zauważyć, że nie zostały one ściśle zdefiniowane przez polskie prawo pracy. Są to bowiem w rzeczywistości inne od tradycyjnych form zatrudnienia. Zazwyczaj opierają się na umowach cywilno-prawnych i nie ma tu tak silnej zależności na linii pracodawca-pracownik, jak w przypadku umowy o pracę.

Zasady zatrudniania

Fakt, że pracownik będzie wykonywał obowiązki służbowe w formie telepracy, może być uzgodniony z pracodawcą zarówno na etapie podpisywania umowy (wówczas w umowie dodatkowo określa się warunki wykonywania pracy), jak i w trakcie zatrudnienia. W tym drugim przypadku zmiana warunków zatrudnienia może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub też pracodawcy.

PAMIĘTAJ!

Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy.

Jeżeli wykonywanie obowiązków służbowych w formie telepracy nie spełni oczekiwań którejkolwiek ze stron lub też z innych względów jedna ze stron będzie chciała powrócić do tradycyjnego systemu pracy, w terminie trzech miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem dotyczącym zaprzestania wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłużej jednak niż w ciągu 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeżeli jednak wniosek pracownika będzie złożony po upływie tego terminu, pracodawca powinien, oczywiście w miarę możliwości, uwzględnić ten wniosek.

Wiele osób z pewnością zastanawia się, czy telepracownicy mają prawo do urlopu. Tak jak każdy pracownik zatrudniony na umowę o pracę mają oni prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego. Ze względu jednak na zadaniowy charakter wykonywanej przez nich pracy, w związku z planami urlopowymi pracownika, pracodawca powinien uwzględnić mniejszy zakres obowiązków w miesiącu, w którym pracownik planuje np. 2-tygodniowy urlop.

Obowiązki pracodawcy przy zatrudnieniu telepracownika:

- pracodawca powinien dostarczyć pracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy;
- jest zobowiązany do ubezpieczenia tego sprzętu;
- pokrywa koszty związane z instalacją sprzętu, serwisem, eksploatacją i konserwacją;
- zapewnia telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.

Kontrola telepracownika

Pracodawca, biorąc pod uwagę charakter telepracy:

- ma prawo kontrolować pracownika zarówno pod względem rezultatów wykonywanej pracy, jak i sposobu wykonywania obowiązków służbowych;
- jeżeli telepraca jest wykonywana w domu, to dodatkowo pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę w celu konserwacji, inwentaryzacji, serwisowania lub też w razie potrzeby – naprawy oraz instalacji sprzętu;
- dodatkowo pracodawca ma również prawo kontrolować warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie występują w miejscu wykonywania obowiązków służbowych przez telepracownika. W przypadku pierwszej kontroli z zakresu bhp pracodawca wykonuje ją jeszcze przed rozpoczęciem telepracy i na wniosek pracownika.

Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, iż kontrola pracodawcy nie powinna naruszać prywatności telepracownika. Praktycznym rozwiązaniem jest sporządzenie odrębnej umowy, która reguluje zasady kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

Kontrola może być przeprowadzona tylko wówczas, gdy pracownik wyrazi na to zgodę. Może on to jednak zrobić w dowolnej formie, nawet za pośrednictwem środków komunikacji zdalnej, choćby przez telefon. Taka jednorazowa zgoda pracownika upoważnia pracodawcę do wielu niezapowiedzianych kontroli w okresie zatrudnienia i wykonywania obowiązków służbowych przez telepracownika.

Korzyści wynikające z elastycznych form zatrudnienia

Zatrudnienie telepracownika przynosi bonusy obu stronom – zarówno pracodawcy jak również pracownikowi.

Pracodawca, wprowadzając elastyczne formy zatrudnienia, jak również zatrudniając telepracowników może znacząco zminimalizować koszty utrzymania biura, oszczędności sięgają bowiem nawet 30-40 proc. To z kolei daje pracodawcy szansę na zagospodarowanie dodatkowych środków, może on więc np. zatrudnić wysokiej klasy specjalistów, którzy do tej pory wydawali się nieosiągalni. Często zdarza się bowiem tak, że zgadzają się oni na elastyczne formy zatrudnienia, pracując w ramach własnej działalności lub jako freelancerzy.

W przypadku pracowników zatrudnionych w ramach telepracy największym plusem tego rodzaju zatrudnienia jest niezależność od pracodawcy, samodzielność w decydowaniu o miejscu i czasie wykonywania pracy. Charakter tego rodzaju zatrudnienia pozwala na aktywność zawodową tym grupom osób, które miałyby problem z zatrudnieniem wykonywanym w tradycyjny sposób. Do wskazanej grupy osób można zaliczyć chociażby młode matki, które chciałyby wrócić na rynek pracy, ale nie mogą sobie pozwolić na pełny etat; osoby niepełnosprawne; studenci, którzy ze względu na tok zajęć nie mają możliwości wykonywania zleconych zadań w ściśle określonym miejscu i czasie oraz inne osoby, które z różnych względów nie są w stanie podjąć stałej pracy na pełny etat.

Ważnym argumentem przemawiającym za zatrudnieniem w formie telepracy jest oszczędność czasu i pieniędzy telepracownika – nie musi on ponosić kosztów związanych z dojazdami do pracy lub przeprowadzką do innego miasta, a czas poświęcony na dojazdy może przeznaczyć na dodatkową pracę, naukę czy też odpoczynek.

Dzięki elastycznym formom zatrudnienia, pracownik może podejmować zatrudnienie u kilku różnych pracodawców jednocześnie, zyskując tym samym różnorodne doświadczenie oraz dodatkowe środki finansowe.

Elastyczne formy zatrudnienia to przyszłość polskiego rynku pracy. Warto o tym pamiętać.

Coś więcej?

Poniżej przedstawiamy źródła, z których korzystaliśmy i do których możesz się w każdej chwili odwołać:

<https://www.web.gov.pl/telepraca/informacje-ogolne/>

<http://www.bogactworozwiazan.pl/vademecum-elastycznych-form-zatrudnienia>

POWODZENIA!



Poradnik
Elastyczne formy zatrudnienia

Opracowanie
Zespół redakcyjny Zielonej Linii

Publikacja udostępniana nieodpłatnie

19524 

② Koszt połączenia jak za połączenie lokalne według taryfy operatora

kontakt@zielonalinia.gov.pl
www.ZielonaLinia.gov.pl