

Przepisy dotyczące telepracy

Zanim zatrudnisz

NIECAŁE dwa miesiące temu wprowadzono przepisy, które usankcjonowały telepracę jako jedną z form zatrudniania. Rewolucji jednak na rynku nie ma – pracodawcy dopiero zapoznają się z nowym Kodeksem pracy.

W POLSCE telepraca była do tej pory wykorzystywana głównie przez osoby pracujące na własny rachunek, natomiast umowa o pracę była najczęściej związana z koniecznością codziennego przebywania w firmie. Planowane zmiany w kodeksie mają się przyczynić do zwiększenia zainteresowania tą formą wykonywania pracy zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Telepraca pozwala na godzenie życia zawodowego z prywatnym, a dla pracodawców to jedna z prostszych metod, która wpłynie na zmniejszenie kosztów funkcjonowania firmy.

Poniżej przedstawiamy wybrane artykuły ze znowelizowanego Kodeksu pracy, które dotyczą elastycznych form zatrudnienia.

Obowiązki telepracodawcy

Art. 67-11 § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy,
- 2) ubezpieczyć sprzęt,
- 3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,

4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu – chyba że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej, w odrębnej umowie, o której mowa w § 2.

§ 2. Pracodawca i telepracownik mogą, w odrębnej umowie, określić w szczególności:

1) zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika,

2) zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy,

3) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2 pkt 1, telepracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67-6, lub w umowie, o której mowa w § 2. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu bierze

się pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe.

Art. 67-12.

§ 1. Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Telepracownik potwierdza na piśmie zapoznanie się z zasadami ochrony danych, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Art. 67-13.

Telepracownik i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Art. 67-14.

§ 1. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez

Dziennik

Śr. nakład 111000 egz.

Zasięg lokalny



telepracownika w miejscu wykonywania pracy.

§ 2. Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę:

- 1) wykonywania pracy,
- 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji,
- 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

§ 4. Pierwszą kontrolę, w zakresie określonym w § 2 pkt 3, przeprowadza się na wniosek telepracownika przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy.

Art. 67-15.

§ 1. Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych niż

inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.

Art. 67-16.

Pracodawca umożliwi telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Art. 67-17.

Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem:

1) obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy,

2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu,

3) obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, określonego w art. 233.

Dziennik

Śr. nakład 111000 egz.

Zasięg lokalny



„Groszek” wozi niepełnosprawnych

Do pracy i na warsztaty

TRANSPORT dla osób niepełnosprawnych – to hasło do niedawna było jeszcze ogromną bolączką projektu „Telepraca szansą na zwalczenie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy”, który realizuje Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie. Od kilku tygodni osoby niepełnosprawne nie mają jednak kłopotu z dostaniem się do pracy czy dojazdem na szkolenia. Projekt wynajął nowoczesny mikrobus.



Specjalna platforma pozwala osobom niepełnosprawnym łatwo i bezpiecznie dostać się do samochodu.

ZARÓWNO osoby niepełnosprawne, jak i pracownicy biura projektu ochrzcili forda transita „groszkiem” – to z uwagi na sympatyczny, zielonkawy kolor samochodu. „Groszek” codziennie kursuje między domami beneficjentów programu a telecen-

trum, gdzie odbywa się większość szkoleń zawodowych.

– Byliśmy zmuszeni do znalezienia własnego transportu – wyjaśnia Jakub Baran, kierownik projektu ds. telecentrum i telechatek. – okazało się, że nie mogliśmy liczyć na pomoc miasta, bo wszystkie mikrobusy przeznaczone do transportu osób niepełnosprawnych są zarezerwowane na dojazdy dzieci do szkół. Do tej pory korzystaliśmy z uprzejmości Fundacji Pomocy Chorym na Zanik Mięśni, ale było to dosyć kłopotliwe.

Biuro projektu postawiło na skorzystanie z oferty firmy Atrax ze Szczecina, która zakupiła mikrobus przystosowany specjalnie do transportu osób niepełnosprawnych. Od tej pory nie ma już problemów, aby sprawnie i szybko dostać się do pracy do telecentrum, a także na warsztaty czy szkolenia organizowane w ramach projektu.

O projekcie

Projekt „Telepraca – szansą na zwalczenie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy”, który realizuje Zachodniopomorska Szkoła Biznesu jest realizowany w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal.

To największa do tej pory promocja alternatywnych form zatrudnienia, które pomagają rozwiązać problem bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych ruchowo.

Jednym z głównych elementów całego programu była budowa sześciu telechatek i telecentrum, gdzie osoby niepełnosprawne wykonują pracę zdalną, bezpłatnie korzystając ze sprzętu komputerowego. Mogą one również wziąć udział w licznych szkoleniach zawodowych i psychologicznych. W tej chwili dzięki projektowi zatrudnienie znalazło ponad 100 osób niepełnosprawnych, które pracują w 42 firmach.

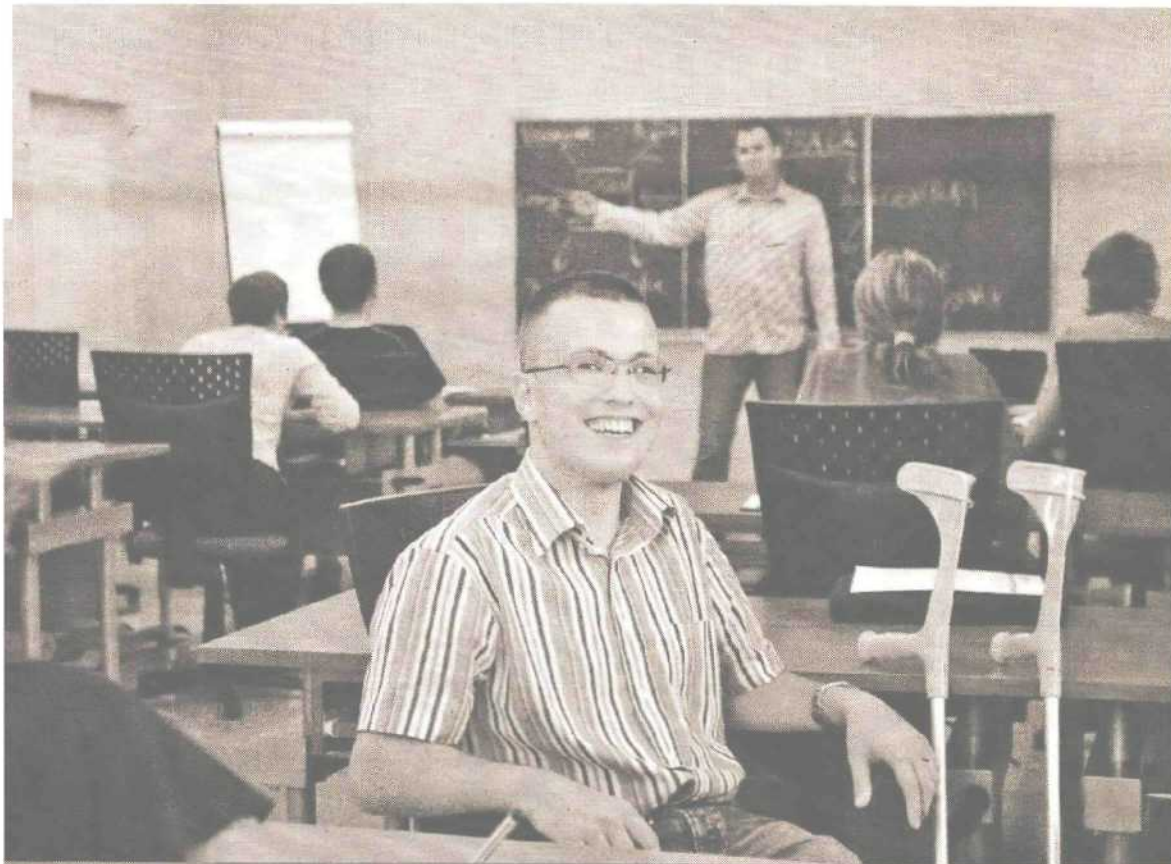
Więcej o projekcie na stronie internetowej www.telepraca.info.pl.

Dziennik

Śr. nakład 111000 egz.

Zasięg lokalny





Jestem sprawnym informatykiem

Dzięki TELEPRACY realizuję się zawodowo

www.telepraca-equal.pl



EFŚ



EQUAL



Telepraca

Kampania społeczna Projektu „Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy”

Administratorem Projektu jest Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

Projekt jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Dziennik

Śr. nakład 111000 egz.

Zasięg lokalny

