
Zatrudnienie pracownika w formie telepracy

16 października 2007 r. wejdą w życie nowe przepisy kodeksu pracy dotyczące zatrudnienia w formie telepracy.

Dzięki nowelizacji pracodawcy łatwiej będą korzystać z elastycznych form zatrudnienia pracowników. Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca nie będzie mógł zaproponować telepracownikom warunków gorszych niż innym pracownikom. Pracodawca będzie musiał zapewnić telepracownikom sprzęt, za pomocą którego będą pracować na odległość, oraz ponosić koszty jego eksploatacji, konserwacji, serwisu oraz ubezpieczenia.

Telepraca jest nie tylko zmianą miejsca wykonywania pracy, ale także zmianą sposobu organizacji i wykonywania zadań składających się na procesy pracy.

Definicja telepracy

Za podstawę telepracy przyjmuje się art. 128 k.p., z którego wynika, że pracownik świadczący pracę powinien znajdować się w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pracownik może więc wykonywać pracę w innym miejscu niż zakład pracy. Miejsce pracy wyznacza pracodawca (art. 22 par. 1 k.p.). Zgodnie z nowym art. 675 par. 1 k.p. praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). W myśl art. 2 pkt 5 ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną środkami komunikacji elektronicznej są rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności poczta elektroniczna.

W pozostałym zakresie wykonywanie pracy w formie telepracy powinno charakteryzować się (jak każdy klasyczny stosunek pracy) odpłatnym, osobistym wykonywaniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Zatem

sposób rozliczania się z wykonanej pracy zdecydowanie odróżnia tę formę wykonywania pracy od klasycznego stosunku pracy.

Zawody dla telepracy

W formie telepracy wykonuje się czynności, które nie wymagają częstych, nieplanowanych konsultacji i można je sprecyzować. Tę formę zatrudnienia wybierają często profesjonalści i przedstawiciele tzw. wolnych zawodów, np. architekci, dziennikarze, tłumacze, pisarze, projektanci, programiści, a także pracownicy firm inwestycyjnych, maklerzy (dzięki telepracy mogą być dostępni 24 godziny na dobę), przedstawiciele handlowi, ubezpieczeniowi, księgowi, archiwiści, osoby zajmujące się usługami serwisowymi (naprawiający sprzęt mogą poprzez e-mail czy telefon dowiedzieć się, gdzie i jakie mają zlecenie). Ponadto telepraca może stanowić źródło dodatkowego dochodu dla osób, których podstawowy dochód pochodzi z działalności o bardziej tradycyjnym charakterze.

Czynności najczęściej wykonywane w ramach telepracy to tworzenie baz danych i przetwarzanie danych komputerowych, programowanie komputerowe, tłumaczenie tekstów, tworzenie i administrowanie stronami internetowymi, działalność edytorskoredakcyjna i komputerowy skład tekstu, działalność marketingowa, zbieranie informacji na określony temat, przeprowadzanie badań ankietowych, projektowanie wspomagane komputerowo, redagowanie portali internetowych, badania telefoniczne rynku, praca nad bazami danych.

Telepracownik

Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w wyżej określonych warunkach i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (art. 675 par. 2 k.p.). Wynika z tego, że do telepracownika należy stosować art. 2 i 22 k.p., z pełnymi konsekwencjami tych przepisów.

Zatem w wyniku zawarcia umowy o pracę telepracownik zobowiązuje się do wykony-

wania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, nawet gdyby strony nazwały zawartą umowę umową zle-

cenia czy o dzieło. Niewątpliwie kierownictwo pracodawcy przy telepracy ma inną formę niż w przypadku zatrudnienia tradycyjnego, jednakże nie oznacza to ułatwień dla pracodawcy w zakresie stosowania umów cywilnoprawnych do telepracy.

Źródło: na podstawie artykułu Ewy Drzewickiej, Tygodnik Prawa Pracy

Dane GUS

Bezrobocie i rynek pracy - wrzesień 2007 r.

Bezrobocie rejestrowane spada. Liczba bezrobotnych w końcu września wyniosła 1779,2 tys. osób. W porównaniu do sierpnia 2007 r. było o 42,7 tys. mniej bezrobotnych. Stopa bezrobocia we wrześniu 2007 r. wyniosła więc 11,7 proc.

Najważniejsze dane:

- Stopa bezrobocia rejestrowanego września 2007 – 11,7 proc.
- Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy – 1779,2 tys.
- Liczba ofert pracy zgłoszonych do urzędów pracy – 105,5 tys.

Największy względny spadek bezrobocia zarejestrowały urzędy pracy w województwie wielkopolskim – o 6,3 tys. osób. (tj. o 5,1

proc.) i w województwie dolnośląskim – o 5,2 tys. osób (tj. o 3,8 proc.). We wrześniu 2007 pracodawcy zgłosili do urzędów pracy o 4,5 proc. mniej ofert pracy, niż w miesiącu ubiegłym. Ogółem we wrześniu liczba wakatów figurujących w rejestrach urzędów wyniosła 105,5 tys.

Od początku roku do urzędów pracy napłynęło 998,2 tys. ofert pracy – o 123 tys. więcej niż analogicznym okresie 2006 roku (975,2 tys.).

Inflacja

We wrześniu 2007 roku oczekiwania inflacyjne gospodarstw domowych wyniosły **2,4 proc.** wobec 2,8 proc. w sierpniu - poinformował Narodowy Bank Polski.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2007 r.

Wyszczególnienie	VIII 2007			I–VIII 2007
	w liczbach bezwzględnych	VII 2007 = 100	VIII 2006 = 100	I–VIII 2006=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5182,1	100,4	104,8	104,6
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	2885,97	99,7	110,5	108,8
w tym bez wypłat z zysku	2880,81	100,6	110,7	108,8

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, GUS