

## Jakie uprawnienia przysługują telepracownikom

Gazeta Prawna 14.05.2008

Telepraca umożliwia wykonywanie pracy w domu pracownika czy w centrum telepracy. Daje szansę na zatrudnienie niepełnosprawnych oraz osób, które łączą pracę z wychowaniem dziecka.

### Czy handlowiec jest telepracownikiem

*Zatrudniam wielu przedstawicieli handlowych. Regularnie wykonują oni pracę poza firmą. Spotykają się z klientami i sprzedają nasze wyroby. O wynikach spotkań informują mnie telefonicznie albo e-mailem. Czy można uznać, że są oni telepracownikami?*

Nie. Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem komunikacji elektronicznej. Przedmiot pracy musi dać się sprowadzić do postaci elektronicznej. W przypadku przedstawiciela handlowego tak nie jest. Jak pokazuje praktyka, telepraca jest przydatna w takich branżach, jak: zarządzanie, doradztwo, marketing, księgowość, usługi prawnicze, tłumaczenie, projektowanie, działalność wydawnicza, prasowa lub medialna.

### Podstawa prawna

Art. 675 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

### Czy można nie płacić za nadgodziny

*Kilka osób w mojej firmie pracuje w domu jako telepracownicy i tak naprawdę nie wiem, ile czasu przeznaczają oni na wykonywanie obowiązków zawodowych. Czy są okoliczności zwalniające pracodawcę z rekompensaty telepracownikowi pracy w nadgodzinach, w związku z utrudnioną kontrolą, czy pracownik rzeczywiście wykonuje pracę?*

Nie. Do telepracowników stosuje się przepisy o godzinach nadliczbowych. Ułatwieniem dla pracodawcy jest więc objęcie telepracowników zadaniowym systemem czasu pracy (art. 140 k.p.) albo ustalenie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 1511 par. 4 k.p.). Przy wprowadzaniu zadaniowego systemu czasu pracy należy jednak pamiętać, że zadania powinny być możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, tj. nieprzekraczającym osiem godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo (art. 129 k.p.). Co do zasady pracownicy, których czas pracy został określony wymiarem ich zadań, nie mają prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w żadnej formie, nawet zryczałtowanej. Zgodnie jednak z orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999/19/608 oraz z 12 stycznia 1999 r., I PKN 526/98, OSNAPiUS 2000/4/147), jeżeli praca w godzinach nadliczbowych wynika ze zlecenia pracownikom zadań niemożliwych do wykonania w normalnym czasie pracy, pracownik ma prawo do rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast w sytuacji, gdy nie wprowadzono zadaniowego systemu czasu pracy, można zawrzeć porozumienie o zastąpieniu dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stałym ryczałtem.

### Podstawa prawna

Art. 675-6717, art. 129, art. 140, art. 1511 par. 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## **Czy można wymagać wizyt w firmie**

*Pracodawca zażądał od telepracownika, aby wyniki swojej pracy dostarczał osobiście, w ustalonych terminach, do centrali firmy. Czy jest to zgodne z przepisami o telepracy?*

Tak. Rozliczanie telepracy wcale nie musi odbywać się wyłącznie drogą elektroniczną. W praktyce będzie to najczęstsza forma przekazywania pracodawcy wyników pracy i najbardziej odpowiada charakterowi telepracy. Jednakże w art. 675 par. 2 k.p. mowa jest wyraźnie, że przekazywanie wyników pracy w ten sposób ma miejsce w szczególności, co oznacza, że dopuszczalne są inne sposoby ich dostarczania, np. pocztą, osobiście. Pracodawca i telepracownik powinni dokonać ustaleń w tej sprawie, np. w umowie o pracę lub w odrębnej umowie.

### **Podstawa prawna**

Art. 675, art. 6711, ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## **Czy szef może sam zmienić rodzaj zatrudnienia**

*Pół roku po wprowadzeniu telepracy pracodawca postanowił wrócić do zatrudnienia tradycyjnego. Czy możliwa jest inna forma niż porozumienie albo wypowiedzenie zmieniające?*

Nie. Po upływie trzech miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić w trybie art. 42 par. 1-3 k.p. Oznacza to, że umowa o pracę rozwiąże się, jeżeli pracownik nie zgodzi się na porozumienie zmieniające i nie wyrazi zgody na warunki pracy przy wypowiedzeniu zmieniającym. Ponadto pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników powinien liczyć się z możliwością wypłaty telepracownikowi odprawy na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Ustawa ta znajduje bowiem zastosowanie także wtedy, gdy pracodawca z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych itp. wypowie warunki pracy i płacy, a pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków i umowa o pracę rozwiąże się (wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002/10/240, wyrok SN z 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNAPiUS 2003/10/244). Jedynie w sytuacji gdy pracownik bezzasadnie odmówi przyjęcia nowych warunków, ustawy nie stosuje się i pracodawca nie musi wypłacić odprawy. Wynika to z tego, że wówczas przyczyny nie dotyczące pracowników nie są wyłącznymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002/2/40). Natomiast odmowa przyjęcia warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika oznacza, że pracownik nie przyczynia się do rozwiązania stosunku pracy, a przyczyny te leżą wyłącznie po stronie pracodawcy. Niedogodne nowe warunki mogą oznaczać np. długi, niewygodny dojazd do pracy, zwłaszcza przy konieczności opieki nad małym dzieckiem.

### **Podstawa prawna**

Art. 678 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

## **Czy przysługuje mi urlop wypoczynkowy**

*Mam zamiar zatrudnić się w nowej firmie jako telepracownik. Chciałbym wiedzieć, czy telepracownik korzysta z urlopu na takich samych zasadach jak stacjonarny pracownik. A co ze zleconymi zadaniami, czy powinny być one odpowiednio zmniejszone?*

Tak. Telepracownik ma pełne prawo do urlopu. W praktyce telepracownik zazwyczaj jest objęty zadaniowym systemem czasu pracy. Niestety, w przepisach nie przewidziano zasad udzielania urlopu pracownikom świadczącym pracę w tym systemie. W takiej sytuacji, ustalając zadania, należy uwzględniać plany urlopowe pracownika, np. pracownik będzie korzystał z dwóch tygodni urlopu w lipcu, w lipcu powinien mieć mniej zadań do wykonania.

W praktyce często w związku z udzieleniem urlopu termin wykonania zadania przesuwana się bez jego zmniejszenia. Powoduje to kumulację w okresie po urlopie zadań zaległych i bieżących, co może prowadzić do nadgodzin. Ustalenie zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, jest bowiem równoznaczne ze zleceniem pracy w nadgodzinach. Przykładowo, jeżeli pracownik w każdym miesiącu opracowuje 50 dokumentów i przeznaczona na to 160 godzin, to w miesiącu, w którym korzysta z dziesięciu dni urlopu, powinien opracować tylko 25 takich dokumentów (jako dzień pracy przyjmujemy osiem godzin, 10 dni x 8 godzin=80 godzin, czyli 50 proc. ze 160 godzin).

### **Podstawa prawna**

Art. 675-6717 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).