

# Sylwia Karbowska

---

## Telepraca jako przedmiot porozumienia ramowego z dnia 16 lipca 2002 r.

---

Zeszyty Prawnicze 8/1, 205-225

---

2008

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

SYLWIA KARBOWSKA

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

## TELEPRACA JAKO PRZEDMIOT POROZUMIENIA RAMOWEGO Z DNIA 16 LIPCA 2002 R.

### I. ZAGADNIENIA WSTĘPNE

Od dłuższego czasu obserwuje się stopniowe zastępowanie klasycznych sposobów zatrudnienia sposobami nowymi, w ramach których wykonywana jest praca, a które odbiegają od tradycyjnego modelu stosunku pracy, zwanego „modelem fordowskim”. Model ten funkcjonował od początku XVIII w., a załamał się w drugiej połowie lat 70-tych XX w. Istotny wpływ na kryzys fordowskiego systemu stosunków społecznych, w ramach którego doszło do załamania paradygmatu prawa pracy, miały zjawiska związane z procesami zachodzącymi na przestrzeni ostatnich dekad<sup>1</sup>. Należą do nich m.in. postępująca globalizacja, wzrost konkurencji, wahania koniunkturalne, a także rozwój współczesnych technik oraz technologii produkcyjnych i informacyjnych, w tym Internetu, który doprowadził do uszczuplenia tradycyjnych sektorów przemysłu oraz powstania nowej siły roboczej<sup>2</sup>. Hasłem epoki postfordowskiej stała się elastyczność, odnosząca się zarówno do samego rynku pracy, jak i do metod produkcji oraz organizacji

---

<sup>1</sup> A. SUPIOT, *Transformacja pracy i przyszłość prawa pracy w Europie*, «PiZS» 2003 nr 7, s. 2 i n.

<sup>2</sup> W. MORAWSKI, *Praca w globalizującym się świecie. Koncepcje i realia*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. FRIESKE, Warszawa 2003, s. 243.

pracy. Charakterystyczna dla współczesnego rynku pracy jest różnorodność form gospodarowania czasem pracy, który ulega redukcji<sup>3</sup>. Konieczność lepszego przystosowania się do szybko zmieniających się warunków rynkowych, wymusiła uelastycznienie reguł świadczenia pracy. Aby skutecznie reagować na wyzwania rynku, pracodawca musi dysponować instrumentami elastycznego zarządzania zasobami ludzkimi oraz mieć możliwość obniżania kosztów zatrudnienia<sup>4</sup>. Jednym spośród wielu dostępnych instrumentów organizowania pracy jest telepraca, będąca przedmiotem niniejszego opracowania. Na zastosowanie w pracy tego elastycznego rozwiązania organizacyjnego pozwolił rozwój nowych technologii informacyjnych oraz komunikacyjnych. Obserwuje się coraz większy wpływ technologii informacyjno – komunikacyjnych, wykorzystujących możliwości przetwarzania informacji (ICT<sup>5</sup>), nie tylko na życie codzienne, gospodarkę, ale także na stosunki świadczenia pracy, ponieważ poprzez umożliwienie szybszego przekazu informacji, ułatwienie wykorzystywania danych oraz podejmowania decyzji, prowadzą one do nowego podziału pracy w czasie i przestrzeni. Wykorzystanie technologii informacyjno- komunikacyjnych pozwala na odejście od zintegrowanego systemu produkcji, opartego na standardowym zatrudnieniu w przedsiębiorstwie. Rośnie znaczenie sfragmentaryzowanej organizacji pracy w oparciu o małe firmy, samozatrudnienie, pracę w domu i elastyczne formy zatrudnienia<sup>6</sup>.

Idea telepracy zrodziła się w latach 70-tych XX w. w okresie wielkiego kryzysu paliwowego w Stanach Zjednoczonych. Propagatorem tej formy organizacji pracy był Jack Nilles, który zauważył, że telepraca pozwala na ograniczenie korzystania ze środków transportu

---

<sup>3</sup> A. CHOBOT, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 130.

<sup>4</sup> E. KWIATKOWSKI, *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. FRIESKE, cit., s. 18.

<sup>5</sup> Information and Communication Technologies

<sup>6</sup> Z. WIŚNIEWSKI, *Rynki pracy w przyszłości – deregulacja a zatrudnienie*, [w:] *Przyszłość prawa pracy w XXI wieku*, red. S. BORKOWSKA, Warszawa 2005, s. 294.

przez pracowników na rzecz środków telekomunikacji, umożliwiających przesyłanie efektów pracy zamiast fizycznego przemieszczania się, a to z kolei prowadzi do redukcji zapotrzebowania na paliwo<sup>7</sup>. Jednak początków telepracy należy szukać jeszcze wcześniej, bo w latach 60-tych XX w. w Wielkiej Brytanii, gdzie firma programistyczna F International zatrudniała pracowników, w większości kobiety, w ich domach<sup>8</sup>. To nowe zjawisko w Stanach Zjednoczonych określano pojęciem „telecommuting”, które oznacza pracę zdalną i wskazuje na związek z aspektem transportowym. W Europie natomiast przyjęło się określenie o charakterze bardziej ogólnym, t.j. „telepraca” („telework”), spopularyzowane przez Komisję Europejską, m.in. w sponsorowanych przez nią projektach badawczo-rozwojowych<sup>9</sup>. W połowie lat 90-tych Komisja Europejska zwróciła uwagę na rozwój telepracy jako jednego z elementów europejskiej strategii zatrudnienia i uznała ją za narzędzie wzrostu konkurencyjności na globalnych rynkach<sup>10</sup>. Telepraca stała się popularną formą świadczenia pracy na całym świecie. Wskazuje się, że już ponad 100 mln osób wykonuje pracę na odległość, najwięcej w Stanach Zjednoczonych, ale także na kontynencie europejskim obserwuje się ją coraz częściej. Wśród państw członkowskich UE największą popularnością telepraca cieszy się w krajach skandynawskich, takich jak Finlandia (17% całej populacji osób pracujących to telepracownicy), Szwecja (15%), a także w krajach Beneluksu: Holandia (15%), Dania (10%)<sup>11</sup>. W Polsce telepraca stanowi jak dotychczas zjawisko mniej popularne, gdyż telepracownicy

---

<sup>7</sup> J. NILLES, *Telepraca, strategie kierowania wirtualną załogą*, Warszawa 2003, s. 7.

<sup>8</sup> D. KSIĄZEK, *Telepraca*, «PiZS» 2004 nr 7, s. 8.

<sup>9</sup> Wśród badań zleconych przez KE należy wskazać na Raport BANGEMANNA z 1994 r. *Europa a globalne społeczeństwo informacyjne. Zalecenia dla Rady Europejskiej* oraz Raport Blanpain'a z 1997 r.: *Sytuacja prawna telepracowników w Unii Europejskiej*.

<sup>10</sup> M. LATOS-MILKOWSKA, *Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. FLOREK, Warszawa 2003, s. 61.

<sup>11</sup> Dane wg Raportu ECaTT Final raport 2000, Benchmarking Progress on New ways of working and New form sof business across Europe, za B. KURKUS-ROZOWSKA, *Telepraca osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w Polsce*, «Bezpieczeństwo Pracy» 2005 nr 1, s. 14.

stanowią zaledwie 2% wszystkich pracujących, ale z pewnością odsetek ten będzie wzrastał wraz z dostępnością i rozwojem nowoczesnych technologii informatycznych.

## II. GENEZA ZAWARCIA POROZUMIENIA RAMOWEGO W SPRAWIE TELEPRACY W ŚWIETLE ROZWOJU DIALOGU SPOŁECZNEGO NA SZCZEBLU WSPÓLNOTOWYM

Przez długi okres na szczeblu wspólnotowym nie było żadnej regulacji prawnej telepracy. W czerwcu 2000 r. Komisja Europejska, realizując w ramach Strategii Lizbońskiej proces rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy (inicjatywa „eEurope”), zaprosiła europejskich partnerów społecznych do podjęcia konsultacji w sprawie modernizacji organizacji pracy przez włączenie elastycznych form pracy, kontynuując tym samym prace nad zagadnieniem modernizacji organizacji pracy zapoczątkowane podpisaniem Zielonej Księgi w 1997 r. i komunikatu w 1998 r. pt. „Modernizacja organizacji pracy – propozycje zmian”<sup>12</sup>. Celem podjętych przez Komisję Europejską kroków było ujęcie w ramy prawne telepracy. Konsultacje europejskich partnerów społecznych miały zostać zwieńczone podpisaniem porozumienia ramowego, które w przyszłości zostałoby wdrożone poprzez dyrektywę bądź zgodnie z odpowiednią procedurą oraz praktyką pracowników i pracodawców oraz państw członkowskich. Podstawę do takiego działania stanowił tryb przewidziany w art. 139 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską (dalej: TWE), zgodnie z którym dialog pomiędzy pracownikami i pracodawcami w ramach Wspólnoty może prowadzić do nawiązania stosunków umownych, w tym także porozumień. Przy czym, zgodnie z ustępem 2 art. 139 TWE, realizacja tych porozumień następuje bądź zgodnie z odpowiednią procedurą oraz praktyką pracowników i pracodawców oraz państw członkowskich, bądź też, w sprawach określonych w art. 137 TWE, na wspólne żądanie sygnatariuszy w drodze uchwały Rady podejmowanej na wniosek Komisji Europejskiej.

---

<sup>12</sup> M. MATEY-TYROWICZ, *Nietypowe formy zatrudnienia – dyrektywy i praktyka UE*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K. W. FRIESKE, Warszawa 2003, s. 163.

Partnerzy społeczni na szczeblu wspólnotowym zawarli w dniu 16 lipca 2002 r. Porozumienie ramowe w sprawie telepracy<sup>13</sup> (dalej: Porozumienie). Sygnatariuszami Porozumienia ze strony reprezentacji pracowniczej była organizacja ETUC, natomiast ze strony pracodawców: EUROCADRES, CEC, UNICE, UEAPME oraz CEEP<sup>14</sup>.

Zawarcie Porozumienia w sprawie telepracy było możliwe dzięki rozwojowi dialogu europejskich partnerów społecznych, który staje się coraz ważniejszym forum współpracy na szczeblu wspólnotowym<sup>15</sup>. Zdaniem Matey-Tyrowicz dialog społeczny jest jednym z filarów integracji europejskiej<sup>16</sup>. A. M. Świątkowski uważa, że udział partnerów społecznych w tworzeniu i wprowadzaniu wspólnotowego prawa pracy w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej stanowi najbardziej charakterystyczną cechę europejskiego prawa pracy<sup>17</sup>. Jednocześnie wskazuje on, że instytucje wspólnotowe uznały dialog społeczny za alternatywną metodę tworzenia wspólnotowego prawa pracy oraz jego implementacji w państwach członkowskich, co stanowi realizację traktatowej zasady subsydiarności.

Europejski dialog społeczny to w przeważającym stopniu autonomiczny dialog dwustronny. Rozwijał się on stopniowo wraz z pogłębianiem integracji i wzrostem znaczenia problematyki społecznej we Wspólnocie. W 1970 r. utworzono Stały Komitet ds. Zatrudnienia,

---

<sup>13</sup> Tekst Porozumienia dostępny na stronie ETUC: <http://www.etuc.org/>

<sup>14</sup> ETUC (European Trade Union Confederation), EUROCADRES (Council of European Professional and Managerial Staff), CEC (European Confederation of Executive and Managerial Staff), UNICE (Union of Industrial and Employers Confederation of Europe), UEAPME (European Association of Draft, Small and Medium-Sized Enterprises), CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest).

<sup>15</sup> E. DOBOSZYŃSKA, *Europejskie labirynty dialogu*, «Pismo Dialogu Społecznego» 2006 nr 2, s. 74.

<sup>16</sup> M. MATEY, *Praca i polityka socjalna w regulacjach europejskich*, [w:] *Nowy ład pracy w Polsce i w Europie*, red. M. MATEY, Warszawa 1997, s. 177.

<sup>17</sup> A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Implementacja wspólnotowego prawa pracy przez partnerów społecznych*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. MATEY-TYROWICZ, Warszawa 2002, s. 625.

a w 1974 r. wprowadzono zasadę, że partnerzy społeczni uczestniczą w procesie podejmowania decyzji dotyczących polityki gospodarczej i społecznej. Spotkanie europejskich partnerów społecznych w Val Duchesse w dniu 31 stycznia 1985 r. dało początek dialogowi społecznemu zainicjowanemu przez Komisję Europejską. Termin „dialog społeczny” został wyraźnie zdefiniowany jako praktyka współpracy trójstronnej pomiędzy przedstawicielami pracodawców, pracowników i władz wspólnotowych. Efektem rozwijającego się dialogu społecznego było zawarcie w dniu 7 lutego 1992 r. w Maastricht Porozumienia w Sprawie Polityki Socjalnej Pomędzy Państwami Członkowskimi Wspólnoty Europejskiej, które odnosiło się do wszystkich państw członkowskich z wyjątkiem Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej. Porozumienie to zostało włączone jako załącznik do Traktatu z Maastricht, a miało na celu realizację Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przyjętej w dniach 8-9 grudnia 1989 r. w Strasburgu. Postanowienia Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz Porozumienia w Sprawie Polityki Socjalnej stworzyły podstawy prawne do zawierania porozumień normatywnych przez partnerów społecznych na szczeblu wspólnotowym<sup>18</sup>.

Porozumieniu w sprawie telepracy została nadana forma porozumienia dobrowolnego („voluntary agreement”), realizowanego przez samych partnerów społecznych. Było to pierwsze porozumienie zawarte na szczeblu wspólnotowym o charakterze autonomicznym. Nie przewidziano wystąpienia partnerów społecznych do Rady UE z wnioskiem o wdrożenie porozumienia w drodze dyrektywy wspólnotowej<sup>19</sup>. Przyjęta w ten sposób swoista regulacja prawna, przez niektórych kwalifikowana do kategorii „soft-law”<sup>20</sup>, stanowi jednocześnie przykład instrumentów nawiązujących do metody otwartej koordynacji, którymi posługują się partnerzy społeczni. Według A.M. Świątkowskiego

---

<sup>18</sup> A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Implementacja wspólnotowego prawa pracy*, cit., s. 626.

<sup>19</sup> M. MATEY-TYROWICZ, *op. cit.*, s. 164.

<sup>20</sup> Tak m.in. M. BEDNARSKI, L. MACHOL-ZAJDA, *Telepraca*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. KRYŃSKA Warszawa 2003, s. 152.

Porozumienie w sprawie telepracy nie ma charakteru wiążącego dla państw członkowskich, a wprowadzenie jego postanowień w życie w poszczególnych krajach powinno polegać na uświadomieniu korzyści wynikających ze stosowania elastycznej formy zatrudnienia, jaką jest telepraca<sup>21</sup>. Porozumienie autonomiczne stanowi unormowanie podstawowych zagadnień dotyczących telepracy i próbę rozwiązania problemów, które stwarza jej stosowanie w praktyce. Nie ma ono mocy wiążącej, a zatem jest jedynie wskazówką dla ustawodawców i pracodawców. Może stanowić podstawę do zmian ustawowych w zakresie prawa pracy, prawa cywilnego lub przyjęcia w państwach członkowskich UE odrębnej regulacji w sprawie telepracy. Zasady przyjęte przez sygnatariuszy Porozumienia mogą zostać także inkorporowane do treści umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej czy też umowy o pracę nakładczą, przez strony stosunku zatrudnienia, jeżeli jego przedmiotem jest świadczenie telepracy.

Na podstawie zasad przyjętych w artykułach 137–139 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską, stanowiących fundament dla autonomicznego dialogu społecznego, do tej pory europejscy partnerzy społeczni wynegocjowali trzy układy ramowe, które zostały przekształcone w dyrektywy Rady UE. Dotyczyły one urlopu rodzicielskiego, pracy w niepełnym wymiarze czasu oraz pracy na czas określony<sup>22</sup>. Dwa kolejne porozumienia, zawarte już po podpisaniu Porozumienia w sprawie telepracy, dotyczyły stresu związanego z pracą (zawarte 8 października 2004 r.) oraz nękania i przemocy w miejscu pracy (zawarte 26 kwietnia 2007 r.). One także mają charakter „umów niewią-

---

<sup>21</sup> A. M. ŚWIĄTKOWSKI, *Telepraca – specyfika zatrudnienia na odległość*, «Monitor Prawa Pracy» 2006 nr 7, s. 352.

<sup>22</sup> Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego z dnia 14 grudnia 1995r., Dz. Urz. WE L 145 z 19 czerwca 1996 r., s. 4 ze zm.; Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin z dnia 6 czerwca 1997 r., Dz. Urz. WE L 14 stycznia 1998 r., s. 9 ze zm.; Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego pracy na czas określony z dnia 19 marca 1999 r., Dz. Urz. WE L 175 z 10 lipca 1999 r., s. 43.



żących od strony prawnej<sup>23</sup>, co oznacza, że organizacje członkowskie sygnatariuszy, tj. organizacje krajowe należące do UNICE, UEAPME, CEEP i ETUC mają obowiązek ich wdrożenia w ciągu 3 lat na szczeblu krajowym w ramach dwustronnego dialogu autonomicznego.

### III. ZASADY WYKONYWANIA TELEPRACY PRZYJĘTE W POROZUMIENIU RAMOWYM

We wprowadzeniu do Porozumienia europejscy partnerzy społeczni stwierdzili, że celem tego aktu jest podniesienie wydajności i konkurencyjności przedsiębiorstw, obniżenie kosztów zatrudnienia oraz osiągnięcie niezbędnej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem pracy. Telepraca ma stanowić szansę dla ludzi aktywnych zawodowo na pogodzenie obowiązków pracowniczych i rodzinnych. W Porozumieniu zdefiniowano samo pojęcie telepracy oraz określono zasady jej wykonywania.

Zgodnie z definicją przyjętą w punkcie 2 Porozumienia telepraca jest formą organizacji i/lub wykonywania pracy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych, na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku zatrudnienia, jeśli praca, która mogłaby być świadczona w pomieszczeniu pracodawcy, jest świadczona regularnie poza nim. Telepracownikiem jest osoba wykonująca tak zdefiniowaną telepracę. Ze względu na status prawny Porozumienia definicja ta nie może zostać uznana za legalną. Wątpliwości na gruncie przyjętej definicji telepracy rodzi fakt, czy odnosi się ona tylko do zatrudnienia pracowniczego czy też do szeroko rozumianego zatrudnienia, w tym zatrudnienia cywilnoprawnego i samozatrudnienia. Większość autorów, powołując definicję telepracy z Porozumienia, wskazuje na telepracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> E. DOBOSZYŃSKA, *op. cit.*, s. 78.

<sup>24</sup> Por. Z. HAJN, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. KRYŃSKA, *cit.*, s. 73; M. BEDNARSKI, L. MACHOL-ZAJDA, *op. cit.*, s. 152; M. MATEY-TYROWICZ, *op. cit.*, s. 164.

Jednak używanie w dalszej części Porozumienia określenia „workers” (wykonawca) a nie „employee” (pracownik) mogłoby sugerować branie pod uwagę wykonywania telepracy także w szeroko rozumianych stosunkach zatrudnienia. Określenie „workers” jest bowiem używane w odniesieniu do osób dostarczających usługi przedsiębiorstwu w charakterze pracownika bądź w charakterze samozatrudnionego, natomiast określenie „employee” odnosi się do osoby związanej z przedsiębiorstwem umową o pracę, którą cechuje podporządkowanie<sup>25</sup>. Biorąc pod uwagę podstawę prawną świadczenia telepracy, możliwe do przyjęcia są dwa rozwiązania. Przyjmując wąską definicję telepracy, obejmiemy tym pojęciem tylko telepracę świadczoną na podstawie umowy o pracę. Natomiast przyjęcie szerokiej definicji telepracy pozwala na objęcie tym pojęciem zarówno zatrudnienia pracowniczego, jak i zatrudnienia cywilnoprawnego oraz samozatrudnienia<sup>26</sup>. Należy zauważyć, że istota telepracy nie przesądza o tym, na jakiej podstawie prawnej będzie świadczona. Jest to uzależnione od konkretnych okoliczności, w których strony decydują się na wykorzystanie tej elastycznej formy organizacji pracy. Za stosowaniem Porozumienia w szerszym zakresie może przemawiać fakt, że odniesienie jego postanowień wyłącznie do zatrudnienia pracowniczego mogłoby doprowadzić do powtórzenia regulacji przewidzianej już w kodeksach pracy obowiązujących w poszczególnych państwach członkowskich. Mimo przyjęcia na gruncie omawianego Porozumienia wąskiej definicji telepracy, z uwagi na to, że akt ten nie obowiązuje bezpośrednio w państwach członkowskich, nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawcy w drodze układów zbiorowych pracy lub innych środków zgodnych z prawem i praktyką krajową objęli jego postanowieniami zarówno pracowników, jak i osoby świadczące telepracę w ramach zatrudnienia niepracowniczego.

---

<sup>25</sup> P.L. DAVIES, *Zatrudnienie pracownicze i samozatrudnienie w świetle ‘common law’*, [w:] *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1997, s. 178.

<sup>26</sup> A. CHOBOT, *Pojęcie i znaczenie telepracy jako nowoczesnej formy zatrudnienia (aspekty prawnospołeczne)*, «RPEiS» 58.2 (1996), s. 99.

Opracowanie definicji telepracy jest trudne nie tylko ze względu na fakt, że jest świadczona na podstawie odmiennych typów umów, ale także z uwagi na to, iż jest ona zjawiskiem niejednorodnym, obejmuje wiele form aktywności i jest wykonywana w różnych miejscach<sup>27</sup>. Z tych powodów wyróżnia się wiele rodzajów telepracy przy uwzględnieniu kryterium miejsca jej wykonywania lub wymiaru czasu spędzonego poza pomieszczeniem pracodawcy. Sformułowano szereg definicji telepracy poza przyjętą przez partnerów społecznych w Porozumieniu, spośród których jedne odnoszą się tylko do pracy świadczonej w domu (telepraca domowa, ang. „home- based teleworking”), inne również do pracy wykonywanej w telecentrach, czyli biurach zorganizowanych poza główną siedzibą pracodawcy<sup>28</sup>, jeszcze inne tym pojęciem obejmują także telepracę mobilną czy telepracę zamorską<sup>29</sup>. Z uwagi na trudności w definiowaniu telepracy, często budowane są definicje funkcjonalne tego zjawiska, które wskazują na dwa elementy wspólne dla wszystkich rodzajów telepracy, czyli po pierwsze – miejsce świadczenia pracy (na odległość) i po drugie – wykorzystanie nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych. I tak m.in. w Raporcie Komisji Europejskiej z 2000 r. telepraca została zdefiniowana w aspekcie funkcjonalnym jako metoda organizowania i wykonywania pracy, w której pracownik pracuje poza miejscem pracy pracodawcy przez znaczną część swojego czasu pracy, dostarczając pracodawcy rezultaty swojej pracy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych oraz technologii przekazywania danych, głównie Internetu<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> A. CHOBOT, *Pojęcie i znaczenie telepracy*, cit., s. 101.

<sup>28</sup> Specjalny rodzaj telecentrów stanowią telechatki, zlokalizowane głównie na terenach słabo rozwiniętych i wiejskich. Pełnią one przede wszystkim rolę społeczną i edukacyjną, co stanowi różnicę z telecentrami, które mają charakter komercyjny.

<sup>29</sup> Por. np.: R. DEPTA, *Teleworking jako alternatywna forma pracy w przyszłości*, «PiZS» 1998 nr 4, s. 9 i n.; M. BEDNARSKI, L. MACHOL-ZAJDA, *op. cit.*, s. 151; E. BĄK, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Warszawa 2006, s. 56 i n.; D. KSIĄZEK, *op. cit.*, s. 9.

<sup>30</sup> Raport Komisji Europejskiej ECaTT Final Raport 2000, *Benchmarking Progress on new ways of working and New form of business across Europe*, s. 8

Nietypowość telepracy bez wątpienia wynika z faktu, że praca jest świadczona na odległość. Zostało to wyrażone w definicji telepracy przyjętej przez sygnatariuszy Porozumienia, którzy wskazali na regularne świadczenie telepracy poza pomieszczeniem pracodawcy. Telepracownik może więc pracować w domu lub poza nim (np. w podróży), w miejscu przez siebie wybranym, które nie musi mieć stałego charakteru. W każdym przypadku jest to miejsce inne niż tradycyjne miejsce pracy u pracodawcy. W związku z tym, że jest to praca świadczona poza zasięgiem pracodawcy, to ma on ograniczone w pewnym stopniu możliwości sprawowania bezpośredniej kontroli nad telepracownikiem. Należy przyjąć, że miejsce wykonywania telepracy poza pomieszczeniami pracodawcy powinno stanowić główne miejsce pracy, co oznacza, że nie musi to być miejsce wyłączne, ale takie, w którym telepracownik pracuje przez większość czasu<sup>31</sup>. W związku z tym, niewłaściwe wydaje się na gruncie definicji telepracy przyjętej w Porozumieniu przyznawanie statusu telepracownika osobie, która wyjątkowo, sporadycznie wykonuje pracę poza pomieszczeniami pracodawcy, ponieważ w jej przypadku wykorzystanie nowych technologii pozwala na okresową modyfikację normalnie stosowanej organizacji pracy. Na gruncie takiego podejścia nie ma miejsca w modelu telepracy na koncepcję „ad hoc teleworking”, czyli pracy świadczonej co do zasady w siedzibie pracodawcy, a tylko wyjątkowo poza nią<sup>32</sup>. Tym bardziej brak tu miejsca na telepracę ruchomą, mobilną („mobile telework”, „nomadic telework”)<sup>33</sup>, która polega na wykorzystywaniu nowych technologii w pracy sprowadzającej się w głównej mierze do podróży służbowej (np. przedstawiciele handlowi, agenci ubezpieczeniowi). W tej pracy wykorzystanie technologii informacyjno -

---

<sup>31</sup> L. MITRUS, *Telepraca jako nowa forma zatrudnienia*, «TPP» 2001 nr 3, s. 12.

<sup>32</sup> Odmienne: Z. HAJN, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce*, cit., s. 71. Wyróżnia obok telepracy domowej (home based teleworking) telepracę pomocniczą (ad hoc teleworking); R. DEPTA, *op. cit.*, s. 9 oraz A. CHOBOT, *Pojęcie i znaczenie telepracy*, cit., s. 102. Obok telepracy domowej i pomocniczej wskazują oni także na telepracę ruchomą (mobile teleworking, nomadic teleworking).

<sup>33</sup> Tak: Z. HAJN, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce*, cit., s. 71.

komunikacyjnych, takich jak telefon komórkowy, pager czy laptop, stanowi udogodnienie jej wykonywania, ale nie zmienia charakteru tej pracy, która i tak byłaby świadczona poza pomieszczeniami należącymi do pracodawcy.

Biorąc pod uwagę drugi element funkcjonalnej definicji telepracy, którym obok miejsca jej wykonywania jest wykorzystanie nowoczesnych technologii, należy zwrócić uwagę, że nie jest to cecha tylko i wyłącznie pracy wykonywanej na odległość, w związku z czym obydwa wskazane wyżej elementy telepracy muszą występować łącznie. Istotne znaczenie w określeniu telepracy ma także ustalenie zakresu zastosowania technologii informacyjnych, który będzie pozwalał na stwierdzenie, że mamy do czynienia z telepracą. Istnieje przecież wiele rodzajów zawodów, prac, które wykonywane są co prawda w domu, ale nowe technologie są wykorzystywane tylko sporadycznie. Telepracę odróżnia od innych rodzajów działalności to, że rezultat tej pracy ma być także przekazany przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii. Świadczenie pracy tego rodzaju nie może zatem odnosić się do produkcji dóbr materialnych, a do świadczenia szeroko rozumianych usług<sup>34</sup> (np. tłumaczenie, projektowanie stron internetowych, księgowość, tworzenie baz danych, redagowanie tekstów, opracowanie raportów). Należy zauważyć, że korzystanie z nowoczesnych technologii do komunikowania się na odległość z telepracownikiem, umożliwia monitorowanie jego pracy. W związku z tym, telepraca może mieć charakter pracy podporządkowanej. Uważa się, że cechą charakterystyczną telepracę jest połączenie sposobu komunikowania się telepracownika z przysługującym mu prawem wyboru miejsca pracy<sup>35</sup>. Podsumowując, telepraca jest pracą wykonywaną głównie albo w dużej części w miejscu innym niż pomieszczenie pracodawcy lub klienta, przy jednoczesnym wykorzystaniu nowoczesnych technologii zarówno przy wykonywaniu pracy, jak i przekazywaniu jej rezultatów<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> L. MITRUS, *op. cit.*, s. 13.

<sup>35</sup> Tak: A. M. ŚWIĄTKOWSKI, *Telepraca*, *cit.*, s. 347.

<sup>36</sup> Taką definicję telepracy przyjęto w Raporcie z 1997 r.: R. BLANPAIN, *Legal and contractual situation of teleworkers In the Member States od European Union. Labor*

Poza wprowadzeniem definicji telepracy sygnatariusze Porozumienia określili także zasady wykonywania telepracy oraz cechy tej formy organizacji pracy. Pierwszą z nich jest dobrowolny charakter telepracy, który został podkreślony w punkcie 3 Porozumienia. Oznacza to, że żadna ze stron nie może tej formy pracy narzucić. Dobrowolność jest zaprzeczeniem pracy przymusowej, która jest niedopuszczalna, a także pracy jednostronnie wyznaczonej, mającej miejsce chociażby w przypadku więźniów. Zatem przesłanką wprowadzenia telepracy jest zgodny zamiar stron, które bez przymusu przyjmują na siebie określone powinności. Strony stosunku zatrudnienia mają swobodę w zakresie wyboru sposobu organizacji pracy, w tym telepracy. Wprowadzenie telepracy może nastąpić z inicjatywy zarówno jednej, jak i drugiej strony. Jeżeli ta forma organizacji pracy nie została określona na początku w umowie, to nie ma przeciwwskazań, aby została wprowadzona już w trakcie trwania stosunku prawnego w drodze porozumienia zmieniającego, a także w drodze porozumienia zbiorowego<sup>37</sup>. Odmowa podjęcia telepracy nie może stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy lub zmiany warunków zatrudnienia.

Pracodawca jest zobowiązany na podstawie Dyrektywy 91/533/EWG<sup>38</sup> do przekazania telepracownikowi informacji dotyczących warunków umowy o pracę lub stosunku pracy, a także innych informacji związanych ze specyfiką telepracy, jak np. określenie jednostki zakładu pracy, w której telepracownik jest zatrudniony, określenie miejsca jego pracy w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, wskazanie jego bezpośredniego przełożonego oraz osób, z którymi powinien pozostawać w stałym kontakcie. Pracodawca powinien przekazać mu informacje o porozumieniu zbiorowym, jeżeli takie ma zastosowanie.

---

*Law aspects including sel-employment*, «The Jagiellonian University Yearbook of Labour Law and Social Policy», 10 (1998/1999), s. 3.

<sup>37</sup> L. MITRUS, *op. cit.*, s. 16.

<sup>38</sup> Dyrektywa Nr 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. dotycząca obowiązku pracodawcy poinformowania pracowników o warunkach umowy o pracę, Dz.Urz. L 288, s. 32 i n.

Realizując zasadę równego traktowania, partnerzy społeczni przewidzieli, że warunki pracy telepracownika powinny być takie same jak porównywalnego pracownika zatrudnionego w lokalu pracodawcy. W punkcie 4 Porozumienia przewidziana została też możliwość uzupełnienia tych warunków podyktowana potrzebą uwzględnienia specyfiki telepracy, co może odnosić się chociażby do miejsca jej wykonywania. Strony mogą określić te warunki w łączącej je umowie lub w porozumieniu zbiorowym.

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za zapewnienie ochrony danych wykorzystywanych i przetwarzanych przez telepracownika w związku ze świadczoną pracą. Pracodawca powinien zapewnić odpowiednie oprogramowanie oraz zapoznać pracownika z przepisami i zasadami dotyczącymi ochrony danych. Powinien także poinformować go o ewentualnych ograniczeniach w zakresie korzystania z urządzeń lub narzędzi informatycznych oraz sankcjach za naruszenie tych ograniczeń, a telepracownik powinien stosować się do ustalonych reguł (punkt 5 Porozumienia). Kwestie dotyczące wyposażenia, odpowiedzialności oraz kosztów powinny zostać określone przed rozpoczęciem wykonywania pracy w łączącej strony umowie o telepracę tak, aby nie powstawały wątpliwości w trakcie świadczenia telepracy. W Porozumieniu przyjęto ogólną zasadę, zgodnie z którą to pracodawca jest odpowiedzialny za dostarczenie, zainstalowanie i utrzymanie sprzętu potrzebnego do świadczenia regularnej telepracy, z wyjątkiem sytuacji, w której telepracownik korzysta z własnego sprzętu. Pracodawca jest także zobowiązany do zapewnienia telepracownikowi pomocy technicznej, jeżeli zajdzie taka potrzeba. Jednocześnie telepracownik powinien troszczyć się o powierzony mu sprzęt, w szczególności powinien powstrzymać się od gromadzenia i rozpowszechniania przez Internet nielegalnych materiałów. Koszty związane bezpośrednio z regularną telepracą, w szczególności koszty związane z komunikacją, obciążają pracodawcę. Ponieważ pracodawca jest obciążony ryzykiem technicznym, to ponosi także koszty związane z utratą lub uszkodzeniem sprzętu oraz koszty związane z utratą danych wykorzystywanych w toku pracy, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i porozumieniami zbiorowymi (punkt 7 Porozumienia).

Na pracodawcę został nałożony obowiązek poszanowania prywatności telepracownika. W związku z tym system monitoringu stosowany w miejscu wykonywania telepracy powinien być adekwatny do celu i wprowadzony zgodnie z dyrektywą 90/270/EWG dotycząca wizualnych monitorów ekranowych<sup>39</sup>, której postanowienia wymagają zorganizowania miejsca pracy w taki sposób, aby nie zagrażał on zdrowiu wykonującego telepracę (punkt 6 Porozumienia).

Zgodnie z postanowieniami dyrektywy 89/391/EWG<sup>40</sup>, ustawodawstwem krajowym i porozumieniami zbiorowymi, pracodawca jest odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo telepracowników (punkt 8 Porozumienia). Dyrektywa w art. 5 ust. 1 zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w każdym aspekcie pracy. W przypadku, gdy praca wykonywana jest w domu, pracownik nie może zostać obciążony kosztami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z przyjętym Porozumieniem pracodawca powinien przekazać telepracownikowi informacje dotyczące polityki przedsiębiorstwa w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, a telepracownik ma obowiązek przestrzegania przyjętych w tym zakresie zasad. Prawo wspólnotowe wymaga uzgodnienia z pracownikami lub ich reprezentantami wprowadzenia nowych technologii w zakresie skutków związanych z doбором sprzętu, organizacją pracy i wpływu czynników zewnętrznych na bezpieczeństwo i zdrowie.

Na warunkach przewidzianych w przepisach prawa krajowego oraz porozumieniach zbiorowych pracodawca oraz przedstawiciele pracowników, a także właściwe władze mają dostęp do miejsca wykonywania telepracy. Ta możliwość została przyznana wskazanym podmiotom w celu przeprowadzenia kontroli w miejscu świadczenia telepracy, czy zasady bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia są przestrzegane.

---

<sup>39</sup> Dyrektywa Rady 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe, Dz.Urz. L 156, s. 14-16.

<sup>40</sup> Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzania środków w celu poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, Dz.Urz. L 183, s. 1-8.



Jeżeli kontrola miałaby zostać przeprowadzona w domu telepracownika, to wymaga wcześniejszego poinformowania go oraz uzyskania jego zgody, co wynika z nienaruszalności mieszkania, stanowiącej wyraz obowiązku poszanowania prywatności telepracownika nie tylko przez pracodawcę, ale także przez organy inspekcji. Należy zauważyć, że postanowienia Porozumienia w tym zakresie muszą być interpretowane w kontekście prywatności pracownika. Wobec powyższego można wnioskować, że możliwości ingerencji pracodawcy w tę sferę będą ograniczone wobec konieczności ochrony prywatności osoby wykonującej telepracę. Postępowanie kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia może zostać przeprowadzone zgodnie z punktem 8 także na żądanie samego telepracownika.

Porozumienie przewiduje, że telepracownik ma możliwość samodzielnego organizowania swojego czasu pracy w ramach obowiązującego ustawodawstwa, porozumień zbiorowych i innych postanowień obowiązujących w zakładzie pracy (punkt 9). Pozostawia się mu daleko idącą swobodę w tym zakresie. Przy czym obciążenie i kryteria wydajności pracy powinny być stosowane wobec telepracownika takie same jak w odniesieniu do porównywalnych pracowników świadczących pracę w pomieszczeniu należącym do pracodawcy.

Europejscy partnerzy społeczni zwrócili uwagę na konieczność podjęcia przez pracodawcę środków przeciwdziałających odizolowaniu telepracownika, w szczególności poprzez stworzenie mu możliwości spotkań z pozostałymi pracownikami lub zapewnienie dostępu do wewnętrznych informacji o przedsiębiorstwie (punkt 9). Także umożliwienie kontaktowania się na koszt pracodawcy (telefonicznie lub poprzez pocztę elektroniczną) z innymi telepracownikami mogłoby mieć dobry wpływ na ich samopoczucie. Podjęcie takich środków ma wpłynąć pozytywnie na poczucie przynależności do firmy. Jest to szczególnie istotne, jeśli weźmiemy pod uwagę, że wśród wad telepracy w pierwszej kolejności wskazuje się na poczucie odosobnienia telepracownika, szczególnie w trudnych sytuacjach, w których jest on zdany wyłącznie na siebie. Wydaje się, że pożądanym rozwiązaniem byłoby wyznaczenie przez pracodawców zatrudniających telepracowników, jednej osoby odpowiedzialnej za utrzymywanie stałego kontaktu z nimi.

Zgodnie z postanowieniem wyrażonym w punkcie 11 Porozumienia, telepracownik ma prawo dostępu do szkoleń i możliwości podnoszenia kwalifikacji na takich samych zasadach, jak porównywalni pracownicy świadczący pracę w przedsiębiorstwie. Pracodawca powinien umożliwić im, a w razie potrzeby także ich przełożonym i współpracownikom, odpowiednie szkolenia, których konieczność przeprowadzenia podyktowana będzie specyfiką telepracy, np. związane z obsługą wykorzystywanego sprzętu. Zasada równego traktowania pracowników ma też zastosowanie do oceny, której ewentualnie poddany zostanie telepracownik.

W zakresie zbiorowego prawa pracy Porozumienie ramowe przyznaje telepracownikom uprawnienia na równi z tymi, które przysługują pozostałym pracownikom. Oznacza to, że przysługuje im zarówno czynne, jak i bierne prawo wyborcze do reprezentacji pracowniczej. Muszą być także brani pod uwagę przy obliczaniu progów liczebności reprezentacji pracowniczych. W przypadku wprowadzenia telepracy, przedstawiciele pracowników muszą zostać o tym poinformowani. Konsultacje w tym zakresie powinny zostać przeprowadzone zgodnie ze wspólnotowymi oraz krajowymi przepisami i porozumieniami zbiorowymi oraz przyjętą praktyką (punkt 11 Porozumienia).

#### IV. IMPLEMENTACJA POROZUMIENIA W WYBRANYCH PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

Partnerzy społeczni zgodnie z ostatnim punktem Porozumienia zobowiązali się do realizacji przyjętych w nim zasad w okresie trzech lat od dnia 16 lipca 2002 r. W Porozumieniu została zawarta klauzula antyregresowa, która oznacza, że przyjęcie jego postanowień w państwie członkowskim nie może prowadzić po stronie telepracowników do uszczuplenia praw lub zwiększenia obciążeń. Zatem implementacja Porozumienia może wpływać tylko na korzyść osób wykonujących telepracę w poszczególnych państwach członkowskich UE. Sygnatariusze w części końcowej Porozumienia przewidzieli także dokonanie przeglądu jego postanowień na wniosek jednej ze stron po upływie pięciu lat od daty podpisania.

Już w postanowieniach ogólnych umowy ramowej partnerzy społeczni skierowali zaproszenie do swoich organizacji członkowskich, działających nie tylko w państwach będących już członkami UE, ale także do tych organizacji, które funkcjonują w państwach kandydujących do UE, do wprowadzenia u siebie przyjętych zasad wykonywania telepracy (punkt 1 Porozumienia).

Według raportu dotyczącego implementacji Porozumienia w sprawie telepracy<sup>41</sup> zostało ono wdrożone w przewidzianym terminie, czyli do 16 lipca 2005 r., tylko przez pięć państw członkowskich UE, i były to: Hiszpania, Holandia, Węgry, Wielka Brytania i Włochy.

Jak już podkreślono wcześniej, Porozumienie nie zostało skierowane do państw członkowskich UE, ale do partnerów społecznych będących członkami organizacji, które zawarły tę ramową umowę. Podstawę takiego działania stanowią zapisy art. 139 TWE, co było przedmiotem wcześniejszych rozważań. Dotychczas w większości przypadków porozumienia zawierane przez partnerów społecznych prowadziły do wydania dyrektyw wspólnotowych zobowiązujących państwa członkowskie do wdrożenia w swoich porządkach prawnych postanowień przyjętych przez europejskich partnerów społecznych. Tymczasem przedmiotowy akt wskazuje, że zobowiązani do jego wdrożenia są zgodnie z procedurami i praktykami krajowymi jedynie członkowie organizacji, które podpisały Porozumienie. Zatem warunki świadczenia telepracy przyjęte na szczeblu wspólnotowym powinny zostać wprowadzone w życie w poszczególnych krajach członkowskich UE w drodze układów zbiorowych pracy lub innych środków, którymi dysponują organizacje członkowskie sygnatariuszy Porozumienia<sup>42</sup>. I tak, na przykład w Wielkiej Brytanii partnerzy społeczni dokonali implementacji Porozumienia w sprawie telepracy w drodze wydania tzw. wspólnych wytycznych w zakresie dobrych praktyk w telepracy, przy opracowaniu których brała udział także strona rządowa. Podobnie w Szwecji do-

---

<sup>41</sup> S. CLUWERT, W. DUBEL, I. SCHUMANN, *Report on the Implementation of the ETUC/UNICE-UAMPE/CEEP Framework Agreement on Telework, Executive Summary*, Bruksela 2005.

<sup>42</sup> Z. HAJN, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce*, cit., s. 75.

szło do wydania przez partnerów społecznych wspólnych wytycznych, a ponadto kwestia telepracy została włączona do układów branżowych, z tym że nastąpiło to bez udziału strony rządowej. W żadnym z tych państw telepraca nie została potraktowana jako sprawa priorytetowa. Z kolei w Niemczech, implementując postanowienia aktu wspólnotowego, wykorzystano zarówno porozumienia zbiorowe, jak i wspólne wytyczne oraz deklaracje partnerów społecznych. Odmienne środki podjęto w takich państwach jak: Belgia, Luksemburg, Portugalia, Czechy, Węgry, Słowacja, Słowenia, Estonia, Polska i Malta, w których doszło do wydania aktów ustawowych nowelizujących kodeks pracy lub aktów wykonawczych do tego kodeksu<sup>43</sup>.

K. Walczak zauważa problemy, które pojawiły się w związku z implementacją Porozumienia Ramowego w sprawie telepracy do polskiego porządku prawnego<sup>44</sup>. Należy zwrócić uwagę, że problem ten dotyczy także innych państw, w których podobnie jak w Polsce, obserwuje się słabość związków zawodowych, niski poziom uzwiązkowienia oraz słabo rozwinięty dialog społeczny<sup>45</sup>, a co za tym idzie postanowienia Porozumienia Ramowego wymagały przedsięwzięcia kroków legislacyjnych. Polscy partnerzy społeczni wypracowali wspólne stanowisko, które zostało przedstawione w Porozumieniu Partnerów Społecznych w sprawie telepracy z dnia 10 czerwca 2005 r. Następnie zwrócili się do rządu ze wspólnym wnioskiem o wprowadzenie zmian ustawowych, które pozwoliłyby na wdrożenie Porozumienia zawartego na szczepku wspólnotowym. Efektem jest ustawa z dnia 24 sierp-

---

<sup>43</sup> T.P. LARSEN, S.K. ANDERSEN, *A New Mode of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries*, «*European Journal of Industrial Relations*» 13.2 (2007), s. 185 i n. Tekst dostępny na stronie: <http://ejd.sagepub.com/>

<sup>44</sup> K. WALCZAK, *Porozumienia ramowe partnerów społecznych działających na poziomie Unii Europejskiej i problem z ich wdrażaniem do polskiego porządku prawnego*, «*Monitor Prawa Pracy*» 2007 nr 10, s. 507.

<sup>45</sup> Więcej na ten temat: Z. HAJN, *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI w. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. MATEY-TYROWICZ, cit., s. 438 i n.

nia 2007 r.<sup>46</sup>, która weszła w życie z dniem 16 października 2007 r., wprowadzając do Kodeksu Pracy nowy rozdział IIa w dziale drugim pt. „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy”. Przyjęcie takiego rozwiązania w Polsce, podobnie chociażby jak na Węgrzech, było podyktowane tym, że w polskim porządku prawnym brak porozumień zbiorowych na szczeblu krajowym skutecznych „erga omnes”.

W wielu państwach członkowskich UE, m.in. w Polsce, zjawisko telepracy w ogóle nie było uregulowane, w związku z czym potrzeba wprowadzenia regulacji w tym zakresie wynikała z konieczności zapewnienia pewności obrotu prawnego, a przede wszystkim bezpieczeństwa telepracownikom. Implementacja zasad przyjętych w Porozumieniu z pewnością pozwoli na uporządkowanie stosowania telepracy w poszczególnych państwach członkowskich UE i powinna prowadzić do zwiększenia atrakcyjności tej formy zatrudnienia z jednoczesnym zagwarantowaniem odpowiednich uprawnień telepracownikom. Jest za wcześnie na ocenę wprowadzonych regulacji oraz skutków w tym zakresie, ale aktualna pozostaje obawa, aby nie doprowadziły one do zahamowania rozwoju telepracy ani nie zniechęciły pracodawców do zatrudniania pracowników w ramach tej elastycznej formy organizacji pracy. Obawy te podyktowane są trudnościami w osiągnięciu kompromisu pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem zatrudnienia.

## TELEWORK AS THE SUBJECT OF THE FRAMEWORK AGREEMENT DATED 16 JULY 2002

### Summary

This article deals with the rules of conducting a telework that were approved by the social partners at the European Union level in a form of an autonomous agreement.

---

<sup>46</sup> Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z dnia 1 października 2007 r. Nr 81, poz. 1288.

The first chapter describes the recent changes in work environment, including a dynamic development of modern information and telecommunication technologies, which have enabled an introduction of more flexible solutions to the organization of work a telework being one of them. It shows the circumstances in which the idea of a telework emerged as well as the increase in its popularity in the world.

The second chapter covers the historical background of concluding the Framework Agreement on a telework in the light of the social dialogue development at the level of European Union's institutions. The consultancy procedure for the social partners defined in the articles 137-139 of the Treaty Establishing the European Community was mentioned as the basis for concluding the autonomous agreements. The legal status of the Framework Agreement is also clarified therein.

The third chapter describes the solutions adopted by the Framework Agreement, including a definition of a telework incorporating its internal differentiation, features of teleworking as well as the rules of conducting the telework according to European social partners.

In the final chapter, the author raised the issue of implementing the rules of the Framework Agreement in selected countries of the European Union and emphasised the difficulties that have emerged.