

Matylda Gwoździcka-Piotrowska

Telepraca, jako nowa forma aktywizacji zawodowej : podstawowe założenia prawne

Problemy Profesjologii nr 1, 73-84

2010

Artykuł został zdigitalizowany i 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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Matylda Gwoździcka-Piotrowska

TELEPRACA, JAKO NOWA FORMA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ – PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA PRAWNE

Streszczenie

Koncepcja telepracy związana jest z dynamiczną budową i rozwojem społeczeństwa informacyjnego. Praca w systemie zdalnym wymaga od pracowników wysokich kompetencji teleinformatycznych, a od pracodawców i państwa modernizacji rynku pracy. Z drugiej strony stwarza szansę pogodzenia życia zawodowego z osobistym. Unia Europejska kładzie nacisk na usuwanie różnego rodzaju barier, które utrudniają osiągnięcie równych szans i pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia społecznego – także w dziedzinie zatrudnienia i prawa do pracy. W tym celu przyjęto Ramowe Porozumienie w Sprawie Telepracy. Dziedzina ta nie doczekała się jednak jeszcze regulacji ujętej w dyrektywie europejskiej. Natomiast realizacją elastycznej polityki pro pracowniczej obciążone są Państwa Członkowskie.

Słowa kluczowe: telepraca, aktywizacja, elastyczność, prawo międzynarodowe, prawo pracy porozumienie europejskie

TELEWORK AS A NEW FORM OF PROFESSIONAL ELICITATION – BASIC LEGAL GROUNDS

Summary

The concept of Telework is connected with a dynamic formation and extension of information society. The work in a remote system forces the employees to gain high teleinformatic qualifications and the employers and the state to modernize the work market. On the other hand, it creates a chance to reconcile the professional life with the private one. The European Union stresses the importance of removal of various barriers which make it difficult for employees to have equal chances and fully participate in all fields of social life – also in the sphere of employment and the right to work. That is why the organization adopted the Framework Agreement on Telework. However, this field has not been regulated by any European directive, yet. Whereas the fulfillment of the flexible pro employee policy blames the Member States.

Key words: telework, elicitation, flexibility, International law, labour law, European agreement

Wprowadzenie

Celem niniejszego referatu jest scharakteryzowanie instytucji telepracy, jako alternatywnej formy zatrudnienia w świetle europejskich uregulowań prawnych oraz sposobu ich wdrożenia do prawa polskiego.

Globalna informatyzacji i rozwój technologii, a także potrzeba wprowadzenia zmian organizacji procesu pracy przyczyniły się do powstania nowej kategorii stosunku prawnego pomiędzy pracodawcą a pracownikiem – telepracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy zdefiniowała pojęcie „pracy domowej”, w której pracownik sam decyduje, gdzie będzie wytwarzał dobra lub świadczył usługi na rzecz pracodawcy lub zamawiającego¹. Ta nowa, elastyczna forma zatrudnienia, sprzyja powstawaniu nowych miejsc pracy pod wpływem rozwijającego się rynku multimediiów i kłopotów komunikacyjnych zarówno w dużych, jak i małych aglomeracjach. Praca w systemie telepracy wymaga od pracowników wysokich kompetencji teleinformatycznych, ale stwarza też szansę pogodzenia życia zawodowego z osobistym. Do grupy osób, które mają bardzo małe szanse na zatrudnienie w klasycznej formie stosunku pracy należą przede wszystkim osoby niepełnosprawne, które ze względu na osobiste ograniczenia (np. ruchowe) nie mogą wykonywać pracy na typowych zasadach, a także młode matki zajmujące się dziećmi. Dzięki telepracy osoby te mogą nie tylko realizować się zawodowo, ale i integrować społecznie.

1. Telepraca w ujęciu międzynarodowym

Potrzeba wprowadzenia możliwości podejmowania pracy na nowoczesnych zasadach wymusiła wprowadzenie odpowiednich regulacji prawnych. W świetle regulacji międzynarodowych Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP), tj. Konwencji Nr 177 z dnia 20 czerwca 1996 r.² i Zaleceń nr 184 z dnia 20 czerwca 1996 r.³, telepraca, to „praca świadczona w domu”. MOP stoi na stanowisku, że telepracownicy ze względu na brak bezpośrednich więzi z innymi pracownikami firmy zatrudnionymi na podstawie tradycyjnej umowy o pracę, mają zdecydowanie mniejszą możliwość obrony własnych praw i interesów, dlatego też powinni zostać objęci ochroną prawną⁴.

W prawie wspólnotowym instytucja telepracy nie została uregulowana na poziomie dyrektywy europejskiej. Komisja Europejska podkreśla jednak, że „telepraca może stać się w przyszłości częścią naszego przyszłego życia zawodowego”⁵.

¹ J. Piątkowski, *Pravo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2006, wydanie I, s. 50.

² Konwencja nr 177 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nakładczej, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k177.html>, [dostęp 12.12.2009].

³ Zalecenia nr 184 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące pracy nakładczej, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z184.html>, [dostęp 19.03.2010].

⁴ A. Świątkowski, Międzynarodowy pierwowzór telepracy. Monitor Prawa Pracy nr 5 z 2008r., http://www.monitorprawaprac.pl/index.php?mod=m_artykuly&cid=114&id=631&p=2 [dostęp 19.03.2010].

⁵ J. Piątkowski, op. cit., s. 49.

Jednym z pierwszych wspólnotowych dokumentów traktujących o telepracy był dokument pt. *White Paper on Growth, Competitiveness and Employment* z 1993 r.⁶ W dokumencie tym Komisja Europejska uznała telepracę za narzędzie wzrostu konkurencyjności na globalnych rynkach pracy⁷. W 1997 roku Komisja Europejska opublikowała tzw. Zieloną Księgę: *Green Paper Partnership for a New Organisation of Work*⁸ (dalej: Zielona Księga), który ma jedynie charakter konsultacyjny i przedstawiał zagadnienia rozważanej polityki z danego tematu na wczesnym etapie jej projektowania⁹. W dokumencie tym uwypuklono, że rozpowszechnienie zatrudnienia w Europie w formie telepracy, będzie miało wpływ na wzrost zatrudnienia i poprawę jakości warunków pracy¹⁰. Na podstawie przeprowadzonych badań, co do sytuacji prawnej telepracowników w świetle obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, praw socjalnych pracowników oraz porozumień zawartych z organizacjami zawodowymi Komisja ustaliła, iż zachodzi potrzeba szeroko zakrojonych konsultacji z partnerami społecznymi oraz ze specjalistami z zakresu prawa pracy. Konsultacje miałyby na celu dostosowanie obowiązujących norm prawnych do zatrudniania w formie telepracy, gdyż w istniejącym porządku prawnym brak jest odpowiednich uregulowań dających podstawę do rozwoju telepracy¹¹.

W Zielonej Księdze podniesiono następujące kwestie:

- statusu zatrudnienia,
- dobrowolności podejmowania telepracy,
- pisemnego określenia warunków pracy,
- równouprawnienia pracowników stacjonarnych i telepracowników,
- dostępu telepracowników do informacji, negocjacji i konsultacji,
- prawa pracownika do podnoszenia kwalifikacji,
- opieki socjalnej,
- ochrony przetwarzanych danych,
- wpływu na środowisko naturalne,
- poszanowania miru domowego,
- czasu pracy, dostępności do pracy i jej ilości,
- systemu wynagrodzeń,
- wyposażenia, infrastruktury miejsca pracy telepracownika i wydatków na te cele,
- zaangażowania telepracownika w życie firmy,
- przepisów BHP uwzględniające odizolowanie, stres, nadzór i kontrole telepracownika,

⁶ Biała Księga, *White Paper on Growth, Competitiveness, Employment: the Challenges and Ways Forward into 21st Century*, [w:] Bulletin of Europe COM (93) 700, Luxembourg: EU Publications Office, 09.1993.

⁷ M. Latos-Milkowska, *Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia*, [w:] L. Florek (red), *Praca a bezrobocie*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003, s. 61.

⁸ Zielona Księga, *Green Paper Partnership for a New Organisation of Work*, Bulletin of the European Union, Supplement 4/97, Luxembourg: EU Publications Office 1997, OPEC, [http://www.ukie.gov.pl/HLP/files.nsf/0/FC773A7E263AA65FC125714D003546D4/\\$file/Biblioteka_nabytki_2005.pdf](http://www.ukie.gov.pl/HLP/files.nsf/0/FC773A7E263AA65FC125714D003546D4/$file/Biblioteka_nabytki_2005.pdf), [dostęp 22.03.2010].

⁹ Z. Cieślak, M. Görka, *Zagadnienia Prawa Europejskiego*, Zeszyty prawnicze Biura Studiów i Ekspertyz, Rok II 3 (7) 2005, s. 40.

¹⁰ L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, s. 15.

¹¹ S. Merska, *Prawne aspekty podejmowania zatrudnienia w formie telepracy*, Poznań 2009, s. 22.

– możliwości zakładania organizacji przedstawicielskich i przystępowanie do związków zawodowych.

W myśl postanowień zawartych w omawianym dokumencie, do uszczegółowienia zagadnień dotyczących telepracy należy zaprosić tzw. partnerów społecznych na szczeblu unijnym. Komisja Europejska określiła warunki, jakie muszą spełnić organizacje, aby uzyskać prawo do uczestniczenia w mechanizmach dialogu społecznego na szczeblu UE, jako partnerzy społeczni:

- są organizacjami ponadsektorowymi lub reprezentują określone sektory oraz posiadają struktury organizacyjne na poziomie Wspólnoty Europejskiej,
- składają się z organizacji, które na poziomie krajów członkowskich są organizacjami uznawanymi i wchodzi w skład struktur partnerów społecznych,
- posiadają siłę negocjowania porozumień,
- są tak skonstruowane, aby ich udział w procesie konsultacji był efektywny¹².

Obecnie powyższe kryteria spełnia około 30-stu organizacji, z których należy wymienić w szczególności:

1. *The Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe* – Unia Konfederacji Przemysłowców i Pracodawców Europy (UNICE),
2. *European Centre of Enterprises with Public Participation* – Europejskie Centrum Przedsiębiorstw z Udziałem Publicznym i Przedsiębiorstw o Ogólnym Interesie Gospodarczym (CEEP),
3. *European Trade Union Confederation* – Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC),
4. *European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises* – Europejska Unia Rzemiosła, Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME),
5. *Council of European Professional and Managerial Staff* – Rada Europejskich Pracowników z Wyższym Wykształceniem i Kadr Kierowniczych (EUROCADRES),
6. *European Confederation of Executives and Managerial Staff* - Europejska Konfederacja Pracowników Kadr Kierowniczych (CEC).

Do zadań Komisji Europejskiej należy popieranie dialogu zachodzącego między partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty oraz podejmowania środków zapewniających zrównoważonego poparcia dla stron podczas dialogu (art. 138 ust. 1 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej¹³, dalej: TWE). Komisja ma więc w dziedzinie polityki społecznej obowiązek konsultacji wniosków z partnerami społecznymi¹⁴. Partnerzy społeczni mogą uzgadniać postanowienia

¹² E. Doboszyńska, *Europejskie labirynty dialogu*, Pismo Dialogu Społecznego, 2/2006 <http://www.cpsdialog.pl/tabs/index/22>, [dostęp 22.02.2010].

¹³ Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską z 25 marca 1957 r., Dz. U. z 2004 r., Nr 90, poz. 864/2 (T).

¹⁴ L. Florek, *Europejskie...*, op.cit., s. 22.

Europejskiego prawa pracy w formie porozumień, które nabywają taką samą moc prawną jak postanowienia dyrektywy¹⁵.

Realizując postanowienia Strategii Lizbońskiej w sprawie strategii zatrudnienia, Europejcy partnerzy społeczni wynegocjowali między innymi porozumienie w sprawie telepracy, czego skutkiem było podpisanie w Brukseli w dniu 16 lipca 2002 r. przez Komisję Europejską i określonych partnerów społecznych¹⁶ Europejskiego Ramowego Porozumienia w Sprawie Telepracy¹⁷. W związku z tym, iż Porozumienie to zostało zawarte na podstawie przepisu art. 139 TWE ma ono formę porozumienia dobrowolnego, które ma być realizowane przez sygnatariuszy porozumienia. Porozumienie jest do tej pory najszerzą inicjatywą unijną dotyczącą prawnych aspektów telepracy. Jednocześnie Porozumienie jest pierwszym europejskim porozumieniem, które ma być wprowadzone w życie przez samych partnerów społecznych, a nie w drodze odgórnej regulacji prawnej. Partnerzy społeczni zdefiniowali w treści Porozumienia pojęcie telepracy i telepracownika oraz wykreowali zasady, na jakich powinna być wprowadzana w krajach członkowskich telepraca¹⁸. Warto podkreślić, że porozumienie dotyczy jedynie telepracowników wykonujących telepracę w ramach stosunku pracy. W świetle Porozumienia, telepraca to forma organizacji lub wykonywania pracy, przy użyciu technologii informacyjnej, w związku z umową o pracę, gdzie praca, która mogłaby być wykonywana w siedzibie pracodawcy, jest świadczona poza nią na podstawie stałych zasad. Telepracownikiem jest każda osoba, która wykonuje wyżej zdefiniowaną pracę.

Porozumieniem wprowadzono następujące zasady odnoszące się do telepracy:

1. *Zasadę dobrowolnego charakteru telepracy.* Na gruncie tej zasady zatrudnienie w formie telepracy może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron, tj. zarówno pracownika jak i pracodawcy. Strony mają także prawo odrzucić propozycję zatrudnienia w takiej formie oraz w każdym momencie po zawarciu umowy mogą wносить o jego zmianę;
2. *Zasadę pisemnej informacji.* Zgodnie z postanowieniami dyrektywy nr 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r.¹⁹ w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, telepracownik musi uzyskać na piśmie: informację o obowiązujących w zakładzie pracy porozumieniach zbiorowych, opis pracy, jaką ma wykonywać, sposób, w jaki będzie rozliczana jego praca, określenie miejsca, jakie telepracownik zajmuje w strukturze organizacyjnej;
3. *Zasadę jednakowych warunków zatrudnienia.* Zasada ta oparta jest na założeniu równouprawnienia telepracownika z pracownikami stacjonarnymi;

¹⁵ Tamże.

¹⁶ Organizacje, które zawarły porozumienie, to ETUC, CEC, UNICE, UEAPME, CEEP, EUROCADRES.

¹⁷ Ramowe Porozumienie w Sprawie Telepracy, Framework Agreement on Telework, Brussels, 16.07.2002, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf, [dostęp 22.03.2010].

¹⁸ Przegląd publikacji i opracowań poświęconych telepracy, Telepraca. Ogólnopolski program promocji szkoleń dla przedsiębiorców nr 38/PARP/2.3b/2004, www.telepraca-efs.pl/files/publikacje.doc, [dostęp 22.03.2010].

¹⁹ Dz. Urz. WE L 288 z 18.10.1991 r., s. 32, Polskie wydanie specjalne Rozdział 05 Tom 02, s. 3.

4. *Zasadę niezmiennego statusu zatrudnienia.* Telepracownik ma zagwarantowany ten sam status zatrudnienia, więc pracownik, który odmówi podjęcia tej formy zatrudnienia w trakcie trwania stosunku pracy nie może z tej przyczyny zostać zwolniony ani też nie może nastąpić z tego tytułu zmiana dotychczasowych warunków jego zatrudnienia. W przypadku propozycji zmiany sposobu świadczenia pracy wpływającej od pracownika, pracodawca ma również możliwość jej przyjęcia lub odrzucenia, bez żadnych konsekwencji²⁰;

5. *Zasadę monitorowania telepracownika.* Ze względu na miejsce wykonywania telepracy, pracodawca jest zobligowany do respektowania prywatności telepracownika. System, w jakim pracodawca będzie przeprowadzał ewentualny monitoring musi być dostosowany do celu zgodny z regulacją dyrektywy Rady nr 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe²¹;

6. *Zasadę ochrony danych.* Odpowiedzialność za zapewnienie ochrony danych wykorzystywanych i przetwarzanych przez telepracownika w toku jego pracy oraz za dostarczenie informacji o przepisach i zasadach dotyczących ochrony danych spoczywa na pracodawcy, natomiast bezwzględnym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przyjętych zasad. Pracodawca musi zapewnić oprogramowanie, zabezpieczające przetwarzane przez pracownika dane²².

7. *Zasadę odpowiedzialności.* Z zasady o ochronie danych wynika zasada odpowiedzialności, w świetle której pracodawca odpowiada za zapewnienie ochrony danych, ponosi również koszty związane z utratą i uszkodzeniem sprzętu oraz danych wykorzystywanych przez telepracownika. Natomiast pracownik powinien dbać o powierzony mu sprzęt i nie wykorzystywać go do gromadzenia i rozpowszechniania nielegalnych treści (także przez Internet);

8. *Zasadę wyposażenia miejsca pracy.* W myśl tej zasady pracodawca ma obowiązek dostarczyć, zainstalować i utrzymać sprzęt konieczny do wykonywania telepracy. Wyjątkiem jest zgłoszenie przez pracownika woli wykorzystania własnego sprzętu, ale w takiej sytuacji pracodawca jest zobowiązany do pokrywania kosztów związanych bezpośrednio z wykonywaniem telepracy, w szczególności kosztów komunikacyjnych oraz do zapewnienia pracownikowi wsparcia technicznego;

9. *Zasadę o zdrowiu i bezpieczeństwie.* Zasada ta wynika z dyrektywy Rady nr 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy²³. Do obowiązków pracodawcy w tej dziedzinie należy dbanie o zachowanie odpowiednich warunków pracy niezagrażających zdrowiu i życiu pracowników oraz informowanie o obowiązujących przepisach z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Telepracownik ponosi odpowiedzialność za odpowiednie stosowanie się do obowiązujących przepisów. W związku z tym pracodawca, przedstawiciele pracowników, odpowiednie władze mogą przeprowadzać kontrole miejsca pracy telepracownika

²⁰ L. Florek (red), *Prawo pracy a bezrobocie*, op. cit., s. 62.

²¹ Dz. Urz. WE L 156 z 21.6.1990, s. 14-18, Polskie wydanie specjalne Rozdział 05 Tom 01, s. 391-395.

²² L. Florek (red), *Prawo pracy a bezrobocie*, op. cit., s. 63.

²³ Dz. Urz. WE L 183 z 29.6.1989, s. 1-8, Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 01, s. 349-357.

w celu stwierdzenia czy realizuje on przyjęte zasady z zakresu BHP. Do uprawnień telepracownika należy także możliwość domagania się wizyty inspektora²⁴;

10. *Zasadę organizacji pracy.* W ramach obowiązującego ustawodawstwa, porozumień zbiorowych, regulaminów wewnętrznych pracodawcy, telepracownicy mają prawo do samodzielnego organizowania swojego czasu pracy. Pracodawcy ustalając kryteria wydajności oraz obciążenie pracą muszą odnosić się do tych samych norm, które stosują wobec pracowników zatrudnionych w tradycyjnym miejscu pracy. Rolą pracodawcy jest również zapobieganie poczuciu izolacji telepracowników, poprzez umożliwienie im spotykania się z innymi pracownikami firmy oraz udostępnienie informacji o wewnętrznym życiu przedsiębiorstwa;

11. *Zasadę szkolenia pracowników.* Telepracownicy powinni mieć zagwarantowany równy dostęp do szkoleń i możliwości podnoszenia kwalifikacji jak inni pracownicy przedsiębiorstwa. Realizacja tej zasady łączy się z zachowaniem zasady organizacji pracy. Pracodawca wytyczając ścieżkę rozwoju zawodowego dla telepracowników w taki sam sposób jak dla pracowników wykonujących zadania w pomieszczeniach przedsiębiorstwa zapobiega poczuciu izolacji i dyskryminacji telepracowników.

12. *Zasadę uprawnień wynikających z porozumień zbiorowych.* Z zasady tej wynika głównie uprawnienie telepracowników do zrzeszania się w reprezentacjach pracowników, prawo do kontaktowania się z przedstawicielami organizacji pracowniczych. Związki pracowników.

Wykonywanie umów zbiorowych (w tym porozumień), do których zawarcia doszło na poziomie wspólnotowym w trybie art. 139 TWE realizowane jest albo zgodnie z procedurami i praktykami obowiązującymi partnerów społecznych i państwa członkowskie, bądź w dziedzinach podlegających art. 137 TWE²⁵ na żądanie stron sygnatariuszy w drodze decyzji Rady, która podejmowana jest na wniosek Komisji Europejskiej. Dla Porozumienia ramowego w sprawie telepracy, Rada nie wydała stosownej decyzji, dlatego postanowienia wynikające z tego Porozumienia są wdrażane w państwach członkowskich na zasadzie dobrowolności. Sygnatariusze tego aktu prawnego są jednak zobowiązani do zaproszenia członków organizacji w państwach członkowskich do wprowadzenia tego porozumienia. Choć Unia Europejska odjęła inicjatywę zmierzającą do zapewniania rozwoju telepracy i kompleksowej regulacji jej statusu, to nie doprowadzono jeszcze do wydania w tej materii stosownej dyrektywy.

2. Proces wdrożenia Ramowego Porozumienia w Sprawie Telepracy w Polsce

Na gruncie przepisu art. 20 ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej²⁶ (dalej: Konstytucja RP) „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”. Organiza-

²⁴ L. Florek (red), *Prawo pracy a bezrobocie*, op. cit., s. 63.

²⁵ Traktat o TWE, op. cit., art. 137.

²⁶ Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483.

cja dialogu społecznego oparta jest na wzorcach Międzynarodowej Organizacji Pracy i ma charakter trójstronny, udział w tym dialogu biorą: rząd, związki zawodowe i pracodawcy. Jeżeli w dialogu nie biorą udziału przedstawiciele strony rządowej wtedy mamy do czynienia z dialogiem dwustronnym (preferowanym w Unii Europejskiej).

Rokowania mogą być prowadzone przez partnerów na poziomie krajowym, regionalnym oraz w konkretnym zakładzie pracy.

Z punktu widzenia formy, dialog społeczny może przybrać postać:

- negocjacji (rokowań) – celem tej formy jest zawarcie satysfakcjonującej dla społeczeństwa umowy wiążącej wszystkie strony uczestniczące w rokowaniach,
- konsultacji – nie muszą prowadzić do osiągnięcia porozumienia, nie wiążą stron,
- opiniowania – o opinię występują przedstawiciele strony rządowej, w celu zapoznania się ze stanowiskiem związków zawodowych i organizacji pracodawców,
- informowanie – informacje przekazywane są z własnej inicjatywy bądź na wniosek zainteresowanych stron na linii: administracja państwowa - partnerzy społeczni.

Kluczowym faktem dla polskiego dialogu społecznego było uchwalenie przez Sejm w dniu 6 lipca 2001 roku Ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego²⁷. Przepisu ustawy stanowią, że stroną pracowników reprezentują organizacje związkowe zrzeszające powyżej 300 000 członków. Obecnie taki status posiadają: NSZZ Solidarność, OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych. Dla stowarzyszeń pracodawców, za reprezentatywne są stowarzyszenia, które mają zasięg ogólnokrajowy oraz zatrudniają łącznie więcej niż 300 000 pracowników. Kryteria te spełniają: Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Związek Rzemiosła Polskiego oraz Business Centre Club. Reprezentacja rządowa w zależności od problematyki rozmów zajmuje stanowisko strony w sporze ze związkiem zawodowym bądź pełni rolę mediatora między pracownikami a pracodawcami. Stronę rządową w Komisji Trójstronnej reprezentują przedstawiciele Rady Ministrów wskazani przez premiera. Komisja może również w celu doradczym zapraszać do obrad reprezentantów administracji rządowej, samorządowej, organizacji społecznych i zawodowych²⁸.

Uregulowania prawne dotyczące telepracy w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, wynikające z Europejskiego Ramowego Porozumienia w Sprawie Telepracy, miały zostać przygotowane przez poszczególne państwa Unii Europejskiej do 16 lipca 2005 roku. W Polsce sprawą telepracy zajął się Okrągły Stół Dialogu Społecznego na rzecz Integracji Europejskiej (OSDSIE). Okrągły Stół Dialogu powstał 27 czerwca 2002 roku na mocy porozumienia NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, Konfederacji Pracodawców Polskich oraz Związku Rzemiosła Polskiego. Była to modelowa instytucja dialogu dwustronnego, w której rząd będzie pełnił funkcję obserwatora. Na posiedzeniu w dniu 10 października 2003r. OSD-

²⁷ Ustawa z dnia 06.07.2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz. U. z 2001 r. Nr 100, poz. 1080.

²⁸ S. Merska, op.cit., s. 53.

SIE przyjął stanowisko w sprawie implementacji Europejskiego Porozumienia Ramowego w Sprawie Telepracy. Efektem przyjęcia takiego stanowiska było przygotowanie procedur umożliwiających podjęcie negocjacji na szczeblu krajowym przez organizacje partnerów społecznych. Każda organizacja zgodnie z zaleceniami zobowiązana została do wyznaczenia dwóch negocjatorów oraz w razie zaistnienia potrzeby jednego eksperta, do udziału w pracach dialogu społecznego. W styczniu 2005 r. do prac nad uregulowaniami telepracy włączono wszystkich członków Komisji Trójstronnej, a rząd zaproponował wsparcie legislacyjne. Głównym celem negocjacji było doprowadzenie do zawarcia porozumienia dotyczącego zatrudniania telepracowników. W dniu 10 czerwca 2005 r. podpisano projekt Porozumienia krajowych partnerów społecznych w sprawie telepracy. W ustawie z dnia 2 kwietnia 1997 roku – Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej²⁹ w katalogu źródeł prawa nie wymieniono porozumień zawartych przez partnerów społecznych, dlatego nie mają one mocy wiążącej. Porozumienie stało się podstawą przygotowanego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej projektu nowelizacji Kodeksu pracy.

Projekt ten, zgodnie z przepisami o związkach zawodowych i organizacjach społecznych³⁰ został przedstawiony do zaopiniowania partnerom społecznym³¹.

Efektem końcowym procesu legislacyjnego, którego celem było implementowanie europejskiego Ramowego Porozumienia w Sprawie Telepracy było uchwalenie ustawy z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw³². Ustawa ta zmieniła również ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych³³ oraz ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych³⁴. Praca wykonywana w ramach telepracy nie różni się w zasadniczy sposób od świadczenia pracy w ramach klasycznego zatrudnienia, dlatego też zasadne było umieszczenie regulacji tego stosunku prawnego właśnie w Kodeksie pracy w Dział Dru-gi, rozdział II pt.: Zatrudnianie pracowników w formie telepracy.

Zakończenie

Osoby niepełnosprawne stanowią grupę bezrobotnych, która ze względu na istnienie różnych barier społecznych, ma zdecydowanie największe trudności w uzyskaniu zatrudnienia. Dla

²⁹ Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483. Źródłami prawa polskiego są: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe, rozporządzenia oraz akty prawa miejscowego.

³⁰ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. z 1991 r., Nr 55, poz. 234 ze zm., oraz ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, Dz. U. z 1991 r., Nr 55, poz. 235 ze zm.

³¹ Wśród nich: Niezależnemu Samorządnemu Związkowi Zawodowemu „Solidarność”, Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Związkowi Rzemiosła Polskiego, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Konfederacji Pracodawców Polskich, Business Centre Club. Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy i uzasadnienie, <http://www.mps.gov.pl/bip/index.php?idkat=666#id1764>, [dostęp 20.12.2009].

³² Dz. U. z 2007 r., Nr 181, poz. 1288.

³³ Dz.U. z 1991r., Nr 80, poz. 350 ze zm.

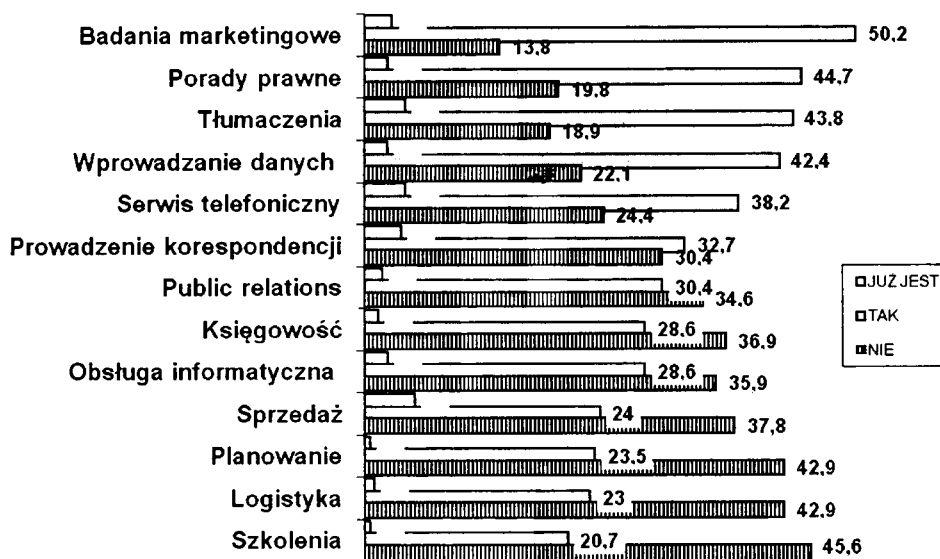
³⁴ T.j. Dz.U. z 2008 r., Nr 14, poz. 92 ze zm.

wielu osób niepełnosprawnych posiadanie pracy stanowi kwestię priorytetową, gdyż jest dla nich szansą rozwoju i istotnie wpływa na wzrost samooceny³⁵.

Polityka Unii Europejskiej kładzie nacisk na podstawową ideę identyfikacji i usuwania różnego rodzaju barier, które utrudniają ludziom osiągnięcie równych szans i pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia społecznego – także w dziedzinie zatrudnienia i prawa do pracy. W celu wyrównania możliwości aktywnego uczestniczenia w życiu zawodowym osób, które z racji sytuacji osobistej nie mogą podejmować pracy na klasycznych zasadach (osoby niepełnosprawne, młode matki), przyjęto Ramowe Porozumienie w Sprawie Telepracy. Dziedzina ta nie doczekała się jednak jeszcze regulacji ujętej w dyrektywie. Jednak to w gestii Państw Członkowskich (w tym Polski) leży odpowiedzialność za realizację tych założeń, w tym na gruncie prawnym.

Poniżej przedstawiono tabelę, w której zilustrowano zastosowanie telepracy w różnych branżach.

Zastosowanie telepracy



Źródło: Przegląd publikacji i opracowań poświęconych telepracy, Telepraca. Ogólnopolski program promocji szkoleń dla przedsiębiorców nr 38/PARP/2.3b/2004.

Bibliografia

Cieślak Z., Górka M., *Zagadnienia Prawa Europejskiego*, Zeszyty prawnicze Biura Studiów i Ekspertyz, Rok II 3 (7) 2005.

³⁵ M. Gałusza, *Telepraca-praktyczny poradnik*, Kraków – Tarnobrzeg kwiecień 2008 r., Wydawnictwo TARBONUS Sp. z o. o., s. 5.

- Florek L. (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2007, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, wydanie III.
- Gałuża M., *Telepraca-praktyczny poradnik*, Kraków – Tarnobrzeg kwiecień 2008 r., Wydawnictwo TARBONUS Sp. z o. o.
- Latos-Miłkowska M., *Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia*, w: L. Florek (red), *Prawo pracy a bezrobocie*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003.
- Merska S., *Prawne aspekty podejmowania zatrudnienia w formie telepracy*, Poznań 2009.
- Piątkowski J., *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2006, wydanie I.

Źródła internetowe

- Doboszyńska E., *Europejskie labirynty dialogu*, Pismo Dialogu Społecznego, 2/2006
<http://www.cpsdialog.pl/tabs/index/22>.
- http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf.
- www.telepraca-efs.pl/files/publikacje.doc
- <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k177.html>
- www.mop.pl/doc/rtf/zalecenia/z184.rtf.
- Świątkowski A., Międzynarodowy pierwowzór telepracy. Monitor Prawa Pracy nr 5 z 2008r.,
http://www.monitorprawaprac.pl/index.php?mod=m_artykuly&cid=114&id=631&p=2
- Framework Agreement on Telework, Brussels, 16th July 2002,
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf,
- Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (w zakresie telepraca) i uzasadnienie z dnia 11.06.2006r., <http://www.mpips.gov.pl/bip/index.php?idkat=666>.

Akty prawne

- Dyrektywa 91/533/EWG z 14 października 1991r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, Dz. Urz. WE L 288 z 18.10.1991 r., s. 32, Polskie wydanie specjalne Rozdział 05 Tom 02, s. 3.
- Dyrektywa Rady nr 90/270/EWG z 29.05.1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe, Dz. Urz. WE L 156 z 21.6.1990 r., s. 14-18, Polskie wydanie specjalne, Rozdział 05, Tom 01 s. 391-395.
- Dyrektywa Rady nr 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz. Urz. WE L 183 z 29.6.1989 r., s. 1-8, Polskie wydanie specjalne Rozdział 05 Tom 01 s. 349-357.
- Ramowe Porozumienie w sprawie Telepracy, Framework Agreement on Telework, Bruksela, 16.07.2002 r.
- Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską, Dz. U. z 2004r., Nr 90, poz. 864/2 (T).
- Konwencja nr 177 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy nakładczej.
- Biała Księga, White Paper on Growth, Competitiveness, Employment: the Challenges and Ways Forward into 21st Century, [w:] Bulletin of Europe COM (93) 700, Luxembourg: EU Publications Office, grudzień 1993
- Zielona Księga, Green Paper Partnership for a New Organisation of Work, Bulletin of the European Union, Supplement 4/97, Luxembourg: EU Publications Office 1997.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz. U. z 2001 r. Nr 100, poz. 1080.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. z 1991 r., Nr 55 poz. 234 ze zm.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, Dz. U. z 1991 r., Nr 55, poz. 235 ze zm.

Ustawa ta zmieniła również ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 1991r., Nr 80, poz. 350 ze zm.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, t.j. Dz.U. z 2008 r., Nr 14, poz.92 ze zm.

Recenzent: Marek Rybakowski