

UZASADNIENIE

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ma na celu stworzenie podstaw prawnych wykonywania pracy w formie telepracy, zgodnie z europejskim Ramowym Porozumieniem w Sprawie Telepracy z dnia 16 lipca 2002 r.

Podstawą do proponowania zmian ustawowych jest projekt Porozumienia krajowych partnerów społecznych dotyczący telepracy z dnia 10 czerwca 2005 r. (implementujący europejskie Ramowe Porozumienie w Sprawie Telepracy), w którym określono podstawowe zasady organizowania pracy w formie telepracy, jakie powinny być stosowane w Polsce.

Projektowane rozwiązania prawne wiernie oddają oczekiwania partnerów społecznych zawarte w projekcie Porozumienia, proponując dokonanie odpowiednich zmian w przepisach Kodeksu pracy dotyczących zwłaszcza: definicji telepracy i telepracownika, sposobu wprowadzania telepracy u danego pracodawcy, formy „stawania się” telepracownikiem oraz zasad odstępowania od wykonywania pracy w formie telepracy, zakresu dodatkowych informacji przekazywanych telepracownikowi przez pracodawcę, obowiązków pracodawcy i telepracownika, dodatkowej umowy określającej wzajemne zobowiązania pracodawcy i telepracownika, ustawowych gwarancji dla telepracownika związanych z jego statusem.

Ze względu na to, że specyfika pracy w ramach telepracy nie odbiega w sposób zasadniczy od świadczenia pracy w ramach klasycznego stosunku pracy, charakteryzuje się jednak pewnymi specyficznymi cechami związanymi zwłaszcza z miejscem i sposobem wykonywania pracy przez pracownika, proponuje się regulacje dotyczące telepracy zamieścić w dziale drugim Kodeksu pracy (stosunek pracy), w nowym rozdziale IIb zatytułowanym „Warunki zatrudniania pracowników w formie telepracy”. Przepisy zawarte w tym rozdziale koncentrowałyby się na specyfice i odrębnościach świadczenia pracy w formie telepracy, zarówno w zakresie wprowadzania u danego

pracodawcy takiej formy organizacji pracy, jak i wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. W zakresie nieuregulowanym w nowym rozdziale lub nieuregulowanym odmiennie – do wykonywania pracy w formie telepracy miałyby zastosowanie pozostałe przepisy Kodeksu pracy.

Definicja telepracy i telepracownika

Projektowana definicja telepracy (nowy art. 67⁵ § 1) wskazuje na cechy wyróżniające ten sposób wykonywania pracy od świadczenia pracy w ramach klasycznego stosunku pracy. Telepraca charakteryzowałaby się regularnym wykonywaniem przez pracownika pracy poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. Nr 144, poz. 1204, z późn. zm.). 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.

Proponowana definicja telepracownika (nowy art. 67⁵ § 2) zakłada, że cechą wyróżniającą telepracownika od innych pracowników jest wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, i przekazywanie wyników pracy pracodawcy zwłaszcza za pośrednictwem takich środków. Zatem sposób rozliczania się z wykonanej pracy zdecydowanie odróżnia tę formę wykonywania pracy od klasycznego stosunku pracy.

Sposób wprowadzania telepracy u danego pracodawcy

W zakresie sposobu wprowadzania telepracy u danego pracodawcy projekt ustawy przewiduje szeroki udział związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników (nowy art. 67⁶). Stosowanie u danego pracodawcy telepracy będzie wymagać zawarcia między pracodawcą a zakładową organizacją związkową, a gdy u pracodawcy działa więcej zakładowych organizacji związkowych – z tymi organizacjami, porozumienia określającego warunki

korzystania z takiej formy wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. Porozumienie takie powinno być uzgodnione i zawarte ze wszystkimi organizacjami związkowymi, a w przypadku braku takich możliwości treść porozumienia powinna być uzgodniona z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy. Porozumienie powinno zostać zawarte w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji porozumienia. Jeżeli w tym terminie nie dojdzie do zawarcia porozumienia – warunki stosowania telepracy powinny być określone w regulaminie. Pracodawca powinien w takim przypadku uwzględnić ustalenia podjęte ze związkami zawodowymi, przedstawiane w toku uzgadniania porozumienia. Gdy u danego pracodawcy nie działają związki zawodowe, a pracodawca zamierza stosować telepracę, powinien ustalić warunki stosowania telepracy w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Formy „stawania się” telepracownikiem

Projektowana nowelizacja przewiduje, w nowym art. 67⁷, dwie formy, w jakich dochodzi do ustalenia wykonywania pracy w formie telepracy:

- 1) ustalenie wykonywania pracy w formie telepracy mogłoby następować – zgodnie z wolą stron stosunku pracy – już na etapie zawierania umowy o pracę (nowy art. 67⁷ § 1 pkt 1). W takim przypadku umowa o pracę, poza obligatoryjnymi jej elementami wynikającymi z treści art. 29 § 1 Kodeksu pracy, powinna dodatkowo określać warunki wykonywania umówionego rodzaju pracy, charakterystyczne dla telepracy. Warunki te określa nowy art. 67⁵ § 1, stanowiąc, że telepraca to regularne wykonywanie pracy poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej,
- 2) ustalenie wykonywania pracy w formie telepracy mogłoby następować – zgodnie z wolą stron stosunku pracy – w trakcie zatrudnienia (nowy art. 67⁷ § 1 pkt 2). Takie ustalenie wymagałoby zawarcia porozumienia stron bądź z inicjatywy pracodawcy, bądź pracownika (nowy art. 67⁷ § 3). Dotyczyłoby to zatem sytuacji, gdy pracownik został zatrudniony na

podstawie „klasycznego stosunku pracy”, a następnie zgłasza inicjatywę zmiany sposobu wykonywania pracy bądź wyraża zgodę na taką zmianę – jeżeli z taką inicjatywą występuje pracodawca. Jeżeli z propozycją zmiany sposobu wykonywania pracy występowałby pracownik, pracodawca nie miałby obowiązku uwzględnienia jego wniosku; decyzja pracodawcy byłaby uzależniona od jego możliwości. W trakcie zatrudnienia pracodawca nie mógłby powierzyć pracownikowi wykonywania pracy w formie telepracy na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy (nowy art. 67⁷ § 4).

Obie zaproponowane formy „stawania się” telepracownikiem są zgodne z mocno akcentowaną w porozumieniach zasadą dobrowolności wykonywania pracy w formie telepracy.

Zasady odstępowania od wykonywania pracy w formie telepracy

Projektowana ustawa przewiduje możliwość zaprzestania wykonywania pracy w formie telepracy, skutkującego powrotem pracownika do poprzednich warunków wykonywania pracy. Nowym przepisem art. 67⁸ przyznaje się zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy prawo wystąpienia do drugiej strony stosunku pracy z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków jej wykonywania (dotyczy sytuacji, gdy pracownik staje się telepracownikiem w trakcie zatrudnienia – zgodnie z nowym art. 67⁷ § 1 pkt 2; przywrócenie poprzednich warunków oznacza powrót do pracy wykonywanej w pierwotnej formie – innej niż telepraca). Wniosek taki byłby wiążący dla drugiej strony stosunku pracy, jedynie gdy zostanie złożony w okresie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy (nowy art. 67⁸ § 1). W takim przypadku strony miałyby ustalić termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy jednak niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku (§ 1 zdanie 2). Złożenie przez telepracownika wniosku po upływie 3 miesięcy nie byłoby dla pracodawcy wiążące (§ 2). Z kolei pracodawca, po upływie 3-miesięcznego terminu, mógłby przywrócić poprzednie warunki wykonywania pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w trybie art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy (§ 3).

Zakres dodatkowych informacji przekazywanych telepracownikowi

W przypadku wykonywania pracy w formie telepracy, oprócz informacji, o której mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, przekazywanej wszystkim pracownikom, telepracownikowi powinna być przekazywana również dodatkowa informacja, związana ze specyfiką pracy w tej formie. Minimalny zakres tej dodatkowej informacji określa nowy art. 67¹⁰. Są to przede wszystkim:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w strukturze której znajduje się stanowisko pracy telepracownika (§ 1 pkt 1),
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy (§ 1 pkt 2).

Jeżeli ustalenie wykonywania pracy w formie telepracy następowałoby przy zawieraniu umowy o pracę, informacja o warunkach zatrudnienia wynikająca z art. 29 § 3 powinna obejmować dodatkowo elementy wskazane w nowym art. 67¹⁰ § 1 pkt 1 i 2 i powinna być przekazywana pracownikowi w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę. W przypadku zaś ustalenia wykonywania pracy w formie telepracy w trakcie zatrudnienia, informacja, o której mowa w art. 67¹⁰ § 1 pkt 1 i 2, powinna zostać przekazana najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez pracownika wykonywania pracy w formie telepracy (nowy art. 67¹⁰ § 2). W każdym przypadku informacja przekazywana powinna być z zachowaniem formy pisemnej.

Obowiązki pracodawcy i telepracownika

Poza obowiązkami ciążącymi na pracodawcy wobec ogółu zatrudnionych pracowników, projektowana ustawa w nowym art. 67¹¹ nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki wobec telepracownika polegające na:

- 1) dostarczeniu telepracownikowi sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniającego wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego Kodeksu pracy (BHP) (§ 1 pkt 1),
- 2) ubezpieczeniu sprzętu (§ 1 pkt 2),

- 3) pokryciu kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu (§ 1 pkt 3),
- 4) zapewnieniu telepracownikowi pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi sprzętu (§ 1 pkt 4).

Pracodawca byłby zobowiązany do realizacji wobec telepracownika wszystkich obowiązków z zakresu bhp, z wyłączeniem – wobec telepracownika wykonującego pracę w domu: obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń, określonego w art. 212 pkt 4, obowiązków określonych w rozdziale III i obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, określonego w art. 233 (nowy art. 67¹⁷). W związku z tym obowiązkiem projektowana ustawa przyznaje również pracodawcy uprawnienie do przeprowadzenia kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – w domu telepracownika – za uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość (nowy art. 67¹⁴ § 2 pkt 3). Pierwszą kontrolę, w zakresie bhp, pracodawca byłby zobowiązany przeprowadzić, na wniosek telepracownika, przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy (nowy art. 67¹⁴ § 4).

Na telepracownika spoczywają te same obowiązki, które dotyczą ogółu pracowników, w szczególności wskazane w art. 100 Kodeksu pracy. W związku ze specyfiką pracy w formie telepracy, projektowana ustawa nakłada na telepracownika również inne dodatkowe obowiązki niezbędne do efektywnego wykonywania pracy polegające na:

- 1) przekazaniu pracodawcy informacji niezbędnych do porozumiewania się z nim za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość (nowy art. 67¹³); taki sam obowiązek został nałożony również na pracodawcę;
- 2) potwierdzeniu na piśmie zapoznania się z zasadami ochrony danych przekazywanych telepracownikowi (nowy art. 67¹² § 2). Telepracownik jest obowiązany do ich przestrzegania. Zasady ochrony danych przekazywanych

telepracownikowi określa pracodawca, który również – w miarę potrzeb – przeprowadza instruktaż i szkolenie w tym zakresie (nowy art. 67¹² § 1).

Dodatkowa umowa określająca wzajemne zobowiązania pracodawcy i telepracownika

Projektowana ustawa przyznaje pracodawcy i telepracownikowi możliwość zawarcia odrębnej umowy, w której będą oni mogli określić inny niż przewidziany w ustawie zakres wzajemnych obowiązków związanych ze sprzętem niezbędnym do wykonywania pracy w formie telepracy, a także inne kwestie związane ze świadczeniem pracy w tej formie.

Pracodawca i telepracownik mogliby w odrębnej umowie określić w szczególności:

- 1) zakres ubezpieczenia oraz zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność pracownika (nowy art. 67¹¹ § 2 pkt 1); w takim przypadku telepracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶ lub w odrębnej umowie (nowy art. 67¹¹ § 3); przy ustalaniu tego ekwiwalentu należy brać pod uwagę normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe. Ekwiwalent ten będzie objęty zwolnieniem od podatku dochodowego od osób fizycznych na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 13 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który stanowi, że wolne od podatku dochodowego są ekwiwalenty pieniężne za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność,
- 2) formę (sposób, zasady) porozumiewania się (kontaktowania się) pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy (nowy art. 67¹¹ § 2 pkt 2),
- 3) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika (nowy art. 67¹¹ § 2 pkt 3).

Ustawowe gwarancje dla telepracownika

Projektowana ustawa zawiera szereg ustawowych gwarancji dla telepracownika:

- 1) zakaz wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z powodu niewyrażenia przez pracownika zgody na wykonywanie pracy w formie telepracy (nowy art. 67⁷ § 3), jak również w razie zaprzestania wykonywania pracy w formie telepracy (nowy art. 67⁸) – (nowy art. 67⁹),
- 2) zachowanie prywatności w czasie przeprowadzania kontroli wykonywania pracy lub w celu inwentaryzacji albo naprawy powierzonego sprzętu (nowy art. 67¹⁴ § 3); jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika kontrola taka może być przeprowadzana, za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną: na piśmie, za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość (nowy art. 67¹⁴ § 2),
- 3) równe traktowanie telepracownika z innymi pracownikami w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych; zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji związanej z wykonywaniem telepracy bądź odmową wykonywania pracy w takiej formie (nowy art. 67¹⁵),
- 4) możliwość przebywania na terenie zakładu pracy i kontaktowania się z innymi pracownikami – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, a także możliwość korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy oraz z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej (nowy art. 67¹⁶).

Zmiany w innych przepisach

W projektowanej ustawie proponuje się dokonanie koniecznych zmian w następujących ustawach:

- 1) w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176, z późn. zm.) proponuje się nadanie nowego brzmienia ust. 13a w art. 26. Zwolnieniem od podatku dochodowego, na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 13 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, są objęte ekwiwalenty pieniężne za używane przez pracowników przy wykonywaniu pracy narzędzia, materiały lub sprzęt, stanowiące ich własność, którym nie byłby objęty ekwiwalent za korzystanie z internetu, o ile podatnik równocześnie miałby korzystać z ulgi w podatku dochodowym, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 6a ustawy, lub odwrotnie. W myśl art. 26 ust. 1 pkt 6a ustawy, podstawę obliczenia podatku (...) stanowi dochód (...) po odliczeniu kwot wydatków ponoszonych przez podatnika z tytułu użytkowania sieci Internet w lokalu będącym miejscem zamieszkania podatnika w wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 760 zł. Jeżeli ekwiwalent miałby obejmować również koszty korzystania z Internetu konieczna jest zmiana art. 26 ust. 13a. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 26 ust. 13a wydatki na te cele będą podlegały odliczeniu od dochodu także wówczas, gdy nie zostały one zwrócone podatnikowi w jakiegokolwiek formie (np. w formie ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w nowym art. 67¹¹ § 3 Kodeksu pracy), _
- 2) w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.) proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 4 ust. 5. Celem tej zmiany jest umożliwienie wykonywania pracy w formie telepracy, u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, również przez osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Projektowana ustawa ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Projektowana ustawa jest adresowana przede wszystkim do pracowników, których stosunek pracy podlega przepisom Kodeksu pracy. Określa warunki wykonywania pracy w formie telepracy, tj. pracy, która może być wykonywana systematycznie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem technologii informatycznej. Projektowana ustawa umożliwi osobie ubiegającej się o zatrudnienie wybór takiej formy zatrudnienia już na etapie nawiązywania stosunku pracy, jak również pracownikowi da możliwość „stania się” telepracownikiem (zmiany sposobu i miejsca wykonywania pracy) w trakcie zatrudnienia. Taka forma elastycznego zatrudnienia umożliwi pracownikowi przede wszystkim godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Elastyczne zasady organizacji pracy zawodowej stanowią bardzo ważny czynnik determinujący aktywność zawodową osób, które mają obowiązki rodzinne, są niepełnosprawne, łączą pracę z nauką, pracują w więcej niż jednym miejscu lub mieszkają w miejscowości oddalonej od miejsca pracy. W Polsce elastyczność organizacji pracy zawodowej jest niska. Z badania „Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.” przeprowadzonego przez GUS wynika, że pracownicy rzadko mogą korzystać z takich rozwiązań, jak możliwość zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy, wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę, czy też wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu. Wyniki dotyczące tej ostatniej opcji pokazują, że w przypadku 83% pracujących jest ona niemożliwa nawet w wyjątkowych sytuacjach. Najmniejsze możliwości stosowania rozwiązań ułatwiających pełnienie roli rodzinnej równoległe do zawodowej mają pracownicy najemni – wśród nich udział osób, które nie mogą wykonywać pracy w domu wyniósł niemal 90%. Jednocześnie z badań porównujących stosowanie telepracy w różnych krajach wynika, że chociaż ogólnie w Polsce telepraca jest wykorzystywana jako forma świadczenia pracy, z takiego rozwiązania korzystają głównie osoby pracujące na własny rachunek, natomiast wśród pracowników najemnych udział osób, które

wykonują obowiązki zawodowe jest znikomy¹⁾. Można zatem przypuszczać, że wprowadzenie w Kodeksie pracy uregulowań dotyczących telepracy przyczyni się do zwiększenia zainteresowania tą formą wykonywania pracy wśród pracowników.

Projektowana ustawa będzie oddziaływać również na pracodawców zatrudniających pracowników. Stosowanie przez pracodawców telepracy może mieć wpływ na zmniejszenie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników, w tym przede wszystkim na zmniejszenie kosztów związanych z utrzymaniem stanowisk pracy, z absencją pracowników. Sprzyjać również będzie uelastycznieniu struktury organizacyjnej, jak również zwiększeniu efektywności i produktywności pracowników. Stosowanie telepracy wpływa bowiem na poprawę jakości i wydajności pracowników, którzy lepiej wykorzystują czas pracy.

Z raportu z badania przedsiębiorstw „Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców”²⁾ przeprowadzonego na grupie 1000 przedsiębiorstw wynika, że wśród zbadanych przedsiębiorstw telepraca, rozumiana jako system organizacji pracy, jest stosowana w 16% przypadków. Najczęściej telepraca jest stosowana w przedsiębiorstwach mikro – zatrudniających do 9 pracowników – 29%.

W systemie tym pracuje:

- 1 pracownik (w 66% przedsiębiorstw stosujących telepracę),
- od 2 do 5 pracowników (28%),
- więcej niż 5 pracowników (7%).

W badanych przedsiębiorstwach telepracownicy najczęściej byli zatrudnieni:

- przy wykonywaniu usług finansowych (33%),
- przy tworzeniu grafiki (33%),
- w księgowości (25%).

¹⁾ Por. „eWork in Europe. Results from the EMERGENCE 18-Country Employer Survey.”

²⁾ „Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców” – projekt realizowany na zlecenie PARP, współfinansowany ze środków UE w ramach EFS” 30.11.2005 r.

Najbardziej popularnym miejscem pracy telepracownika jest jego miejsce zamieszkania (69% firm stosujących telepracę); delegowanie do wykonywania pracy w siedzibie klienta jest stosowane w 41% firm; z centrali telepracy korzysta zaledwie 2% spośród przedsiębiorstw zatrudniających telepracowników.

Przedstawiciele badanych firm dość często jako formę zatrudnienia telepracowników wskazują umowę o pracę (w 43% przypadków).

W systemie telepracy są zatrudnione osoby, które:

- wcześniej nie pracowały w tych przedsiębiorstwach w tradycyjnej biurowej formie (67%),
- wcześniej pracowały w firmie jako pracownicy biurowi (32%).

Forma ta jest stosowana w przedsiębiorstwach:

- od roku do dwóch lat – 47%,
- w ciągu 2005 r. – 15%,
- od ponad 5 lat – 13 %.

Efekty pracy są przekazywane klientom przez:

- e-mail (w 40% przedsiębiorstw),
- stosowanie outsourcingu (25%),
- stosowanie e-maila i outsourcingu (13%).

Najczęściej wskazywaną przyczyną wykorzystywania telepracy były:

- chęć wprowadzenia bardziej efektywnych metod pracy (57%),
- chęć ograniczenia wydatków ponoszonych na prowadzenie biura (32%),
- propozycje samych pracowników (6%),
- chęć pomocy pracownikom, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej (2%).

Wskazywane korzyści m.in. :

- poprawa konkurencyjności przedsiębiorstwa (44%),
- możliwość zmniejszenia powierzchni biurowej (42%),

- możliwość zatrudnienia osób mieszkających w dużych odległościach od centrali firmy (40%),
- spadek biurokracji (32%),
- wzrost wydajności pracy i oszczędność czasu pracowników poświęconego na dojazdy do pracy (30%).

Przedstawiciele ok. 24% firm, które nie zatrudniają telepracowników, dostrzegali możliwość wprowadzenia telepracy w swoich przedsiębiorstwach.

W firmach stosujących obecnie telepracę:

- w 75% tych firm – w najbliższej przyszłości nie są planowane zmiany liczby telepracowników,
- w ok. 24% tych firm – jest planowane zwiększenie liczby telepracowników,
- w ok. 1% tych firm – rozważane jest zmniejszenie liczby telepracowników,
- 68% przedstawicieli firm – mimo braku planów związanych ze zwiększeniem liczby telepracowników, dostrzegają możliwość rozszerzenia zakresu zadań, które mogą wykonywać telepracownicy. Takie rozszerzenie może wiązać się ze zwiększeniem liczby telepracowników.

2. Zakres konsultacji społecznych

Projektowana ustawa została przekazana do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 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.

W ustawowym terminie uwagi do projektu ustawy zgłosili: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, Związek Rzemiosła Polskiego, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”, Konfederacja Pracodawców Polskich. Ponadto swoje uwagi przedstawiła Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych.

Natomiast po ustawowym terminie uwagi przedstawiły: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych. Stanowiska nie przedstawił Business Centre Club. Stanowiska nie przestawił także Główny Inspektor Pracy, do którego zostało skierowane pismo w ramach uzgodnień międzyresortowych.

Wszyscy partnerzy społeczni, zgłaszający uwagi, pozytywnie ocenili przedłożony do opinii projekt ustawy – jako zgodny z projektem zawartego porozumienia dotyczącego telepracy z czerwca 2005 r. Uwagi zgłaszane przez partnerów społecznych do zaproponowanych uregulowań dotyczących warunków wykonywania pracy w formie telepracy mają charakter – co do zasady – legislacyjny i doprecyzowujący. Dlatego też znaczna większość z tych uwag została uwzględniona.

Nie została uwzględniona uwaga zgłoszona przez Konfederację Pracodawców Polskich do art. 67⁶ § 3 i § 4 projektowanej ustawy. Konfederacja, w swoim stanowisku, proponuje odstępianie od „regulaminu” jako formy ustalania warunków stosowania telepracy – w przypadku gdy nie dojdzie do zawarcia porozumienia w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia albo gdy nie działają u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe. Przyjęcie tej propozycji nie wydaje się uzasadnione; oznaczałoby bowiem brak u pracodawcy formalnego dokumentu określającego warunki stosowania telepracy u tego pracodawcy, a także spowodowałoby niejasność co do formy, w jakiej te warunki miałyby być przez pracodawcę określone.

Nie została uwzględniona również uwaga zgłaszana przez stronę pracodawców, zmierzająca do powiązania wysokości ekwiwalentu pieniężnego przyznawanego telepracownikowi wykorzystującemu swój sprzęt z wartością tego sprzętu. Zbytne uszczegóławianie tych regulacji nie wydaje się

bowiem celowe. W projekcie ustawy proponuje się przyznanie telepracownikowi jednego świadczenia (ekwiwalentu pieniężnego) – w przypadku wykorzystywania przez telepracownika sprzętu stanowiącego jego własność, pozostawiając stronom odrębnej umowy określenie wszystkich koniecznych kwestii z tym związanych, przede wszystkim wysokości ekwiwalentu pieniężnego. Taka propozycja zawarta w projekcie ustawy wydaje się być bardziej elastycznym rozwiązaniem.

Nie znajduje uzasadnienia również wprowadzanie dodatkowych przepisów dotyczących np. wytycznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (propozycja m.in. Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”). Wystarczające są bowiem przepisy art. 237⁴ Kodeksu pracy, nakładające na pracodawcę obowiązek zaznajomienia pracowników z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi wykonywanych przez nich prac oraz wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bhp na stanowiskach pracy, zaś na pracownika obowiązek potwierdzenia na piśmie zapoznania się z przepisami oraz zasadami bhp.

3. Wpływ aktu normatywnego na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Projektowana ustawa nie ma bezpośredniego wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.

4. Wpływ aktu normatywnego na rynek pracy

Telepraca jest postrzegana jako elastyczna forma zatrudnienia, umożliwiająca godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym oraz stosowanie elastycznej organizacji pracy. Stworzenie warunków instytucjonalnych i prawnych umożliwiających telepracę pozwoli na wzrost zatrudnienia wśród osób napotykających utrudnienia organizacyjne w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Należy zaznaczyć, że wzrost zatrudnienia związany bezpośrednio z proponowanymi zmianami będzie dotyczył głównie osób

mających kwalifikacje niezbędne do pracy, która może być wykonywana poza zakładem pracy i której wyniki mogą być przekazywane za pośrednictwem technologii informatycznych. Dotyczy to głównie stanowisk w grupie zawodów specjalistów i pracowników biurowych. Nie należy oczekiwać, że wprowadzenie tego rozwiązania spowoduje znaczny wzrost zatrudnienia w skali kraju, jednak w pewnych grupach osób może być on odczuwalny. Wprowadzenie możliwości telepracy jest zgodne z polityką rynku pracy stwarzającej równe szanse dla wszystkich i z polityką inkluzji społecznej.

5. Wpływ aktu normatywnego na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorstw

Trudno ocenić wpływ projektowanych rozwiązań na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość. Niewątpliwie stosowanie bardziej elastycznych form organizacji pracy gwarantuje większą konkurencyjność przedsiębiorstwa na rynku pracy.

6. Wpływ aktu normatywnego na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana ustawa nie ma bezpośredniego wpływu na sytuację i rozwój regionalny.

Tekst projektowanej ustawy udostępniono w Biuletynie Informacji Publicznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414). Żaden z podmiotów zajmujących się działalnością lobbingsową nie zgłosił zainteresowania pracami nad tym projektem.

Projektowana ustawa jest zgodna z regulacjami prawa Unii Europejskiej (Ramowe Porozumienie w Sprawie Telepracy z dnia 16 lipca 2002 r.).

Projektowana ustawa nie wymaga notyfikacji do Komisji Europejskiej.