

■ Pracodawcy do 7 października 2023 r. powinni zmienić telepracę na pracę zdalną

Pracodawcy dotychczas zatrudniający pracowników na podstawie umów o telepracę powinni najpóźniej do 7 października 2023 r. zakończyć wykonywanie przez nich pracy w tym trybie. Należy więc zdecydować, czy pracownicy będą wykonywali pracę zdalną w pełnym wymiarze, pracę hybrydową czy pracę w trybie stacjonarnym.

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzająca od 7 kwietnia 2023 r. pracę zdalną zawiera przepisy przejściowe nakazujące do 7 października 2023 r. zakończenie pracy w formie telepracy. Ze względu na brak przepisów automatycznie przekształcających umowy o telepracę w stosunek pracy w trybie zdalnym konieczna jest modyfikacja warunków współpracy z osobami dotychczas zatrudnionymi na podstawie umów o telepracę. Ustawodawca nie uregulował szczegółowo, jak taka zmiana trybu telepracy na inny powinna przebiegać.

Okres przejściowy na zakończenie telepracy

Zgodnie z przepisami przejściowymi ustawy nowelizującej Kodeks pracy pracodawcy zachowali prawo do kontynuowania telepracy na dotychczasowych warunkach, jeśli:

- zasady telepracy były określone w porozumieniu zawartym z organizacją związkową lub regulaminie telepracy,
- telepraca była wykonywana na podstawie wniosku pracownika

– nie dłużej niż 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy wprowadzającej telepracę.

Oznacza to, że po upływie tego okresu wykonywanie pracy w formie telepracy nie będzie możliwe. Zatem pracodawcy do 7 października 2023 r. muszą zakończyć wszystkie formalności związane z uchynieniem wszelkich regulacji wewnętrznych związanych z telepracą, a także doprowadzić do zmiany warunków zatrudnienia telepracowników na nowe.

Przejęcie z telepracy na pracę zdalną

Wybór formuły, w jakiej będzie wykonywana praca, należy w głównej mierze do pracodawcy. Z najbardziej złożonym procesem należy się liczyć w przypadku przejścia z telepracy na pracę zdalną. Nie ma znaczenia, czy praca zdalna będzie wykonywana w pełnym wymiarze czy częściowym.

Przejęcie z telepracy na pracę zdalną wymaga ustaleń wewnętrznych, a także indywidualnych porozumień z pracownikami. Proces ten można podzielić na 3 etapy:

- 1) wdrożenie pracy zdalnej,
- 2) uchynienie przepisów wewnętrznych o telepracy,