

Praca jako wsparcie wychowawczej roli rodziny



Mgr Paulina Ledwoń - Doktorantka KUL

Ur. 5 marca 1987 r. w Częstochowie, gdzie ukończyła I L.O. im Juliusza Słowackiego, magister prawa, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego, gdzie działała w kole naukowym Towarzystwa Biblioteki Słuchaczy Prawa UJ, obecnie uczestniczka studiów doktoranckich na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego im. Jana Pawła II. W roku 2012 rozpoczęła aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Krakowie.

1. WSTĘP

Rodzina napotyka wiele trudności w misji wychowania w duchu głębokiej wiary katolickiej. Zgodnie za słowami błogosławionego Jana Pawła II zawartymi w adhortacji apostołskiej *Familiaris Consortio*, rolą rodziny katolickiej jest stworzenie środowiska wspólnoty małżeńskiej i rodzinnej¹. Konieczną przesłanką urzeczywistnienia się tej roli rodziny jest tworzenie pogłębionej więzi międzyludzkiej, co nie jest możliwe, kiedy praca poza domem odbiera rodzinie kontakt z ojcem lub matką, lub co gorsza z obojgiem rodziców. Szczególne obowiązki spoczywają na kobiecie, która widziana oczyma nauki kościoła stoi na równi z mężczyzną, jednak Kościół podkreśla wyjątkową rolę kobiety w kształtowaniu rodziny i opiece nad potomstwem.

Dostrzegając problemy współczesnych kobiet rozdartych pomiędzy oczekiwaniami społeczeństwa w zakresie swojej pełnej aktywności zawodowej

i połączonym z lekceważeniem kobiet oddających się rzekomo służbie rodzinie a pragnieniu poświęcenia cennego czasu rodzinie. Jan Paweł II wyraźnie formułuje postulaty jakimi w tej kwestii powinno kierować się społeczeństwo: *Jeżeli prawo dostępu do różnych zadań publicznych ma być przyznane kobietom podobnie jak mężczyznom, to jednocześnie społeczeństwo winno stworzyć takie struktury, aby kobiety zamężne i matki nie były w praktyce zmuszone do pracy poza domem, i aby ich rodziny mogły godnie żyć i rozwijać się pomyślnie nawet wtedy, gdy kobieta poświęca się całkowicie własnej rodzinie²*. Zatem społeczeństwo winno otaczać troską kobiety i zapewnić im warunki, także w sferze stosownych regulacji prawnych, które umożliwią im w pełni realizację swojego przeznaczenia jako matki i opiekunki domowego ogniska, pozostawiając im równocześnie możliwość aktywności zawodowej na równi z mężczyznami. Kreacja takiego środowiska jest również zadaniem

¹ Jan Paweł II, *Familiaris Consortio*, http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/apost_exhortations/documents/hf_jp-ii_exh_19811122_familiaris-consortio_pl.html#m3a, dostęp 12.06.2013 r.

² *Ibidem*

ustawodawcy wyrazem czego może być wprowadzanie szeregu regulacji prawnych, jaki mają ułatwić kobiecie i mężczyźnie pogodzenie ewentualnego zatrudnienia z rolą matki i ojca.

Poza urlopami macierzyńskimi, ochroną stosunku pracy kobiet w ciąży, jednym z godnych aprobaty pomysłów ustawodawcy jest wprowadzenie do kodeksu pracy szczegółowej regulacji atypowej formy zatrudnienia jaką jest telepraca, czyli praca na odległość świadczona w miejscu zamieszkania telepracownika lub w bliskiej odległości od niego.

Zadaniem niniejszego artykułu będzie analiza korzyści płynących z wprowadzenia rozwiązań prawnych zakresie telepracy, charakterystyka tej formy zatrudnienia, jednakże w szerszym kontekście w jakim telepraca służy rodzicom i osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym będąc wyrazem społecznego obowiązku zapewnienia elastycznych i przejrzystych warunków pracy osobom wykonującym pracę poza zakładem pracy. Przedstawione zostaną prawa jakie przysługują telepracownikowi i korzyści, które może zyskać z pozostawania w elastycznym stosunku telepracy, co zważywszy na popularność tej formy zatrudnienia w skali światowej udowodnia, że inicjatywy mające na celu wzmacnianie wartości rodzinnych i aktywizację osób wykluczonych społecznie, postulowane od lat przez Kościół, są immanentne dla zrównoważonego rozwoju społeczeństwa.

2. GENEZA I ROZWÓJ TELEPRACY

Telepraca w ostatnich latach stała się jedną z popularniejszych form zatrud-

nienia. Wynika to ze zintensyfikowanego rozwoju nowych technologii, informatyzacji gospodarki oraz ewolucji rynku zatrudnienia. Rozwój zjawiska telepracy w krajach wysoko rozwiniętych pozwala przypuszczać, iż w przyszłości będzie to jedna z dominujących form zatrudnienia. Szacuje się że w Stanach Zjednoczonych w 2000 było ok. 16.5 mln telepracowników³.

Geneza pojęcia sięga ledwie kilkadziesiąt lat wstecz. Termin *telepraca* pochodzi z lat 70. XX wieku i został pierwotnie użyty przez amerykańskiego fizyka Jacka M. Nillesa, wedle którego, jedynym sposobem redukcji zapotrzebowania na paliwo jest możliwość pracy w domu i zastępowanie transportu telekomunikacją. *Telework* rozumiał jako pracę poza główną siedzibą przedsiębiorcy, wykonywaną w domu, telecentrum lub siedzibie klienta z jednoczesnym zachowaniem kontaktu z macierzystą firmą za pomocą technik telekomunikacyjnych bez konieczności fizycznej obecności. W roku 1992 amerykańska firma ATiT korzystała już z telepracy jako głównej formy zatrudnienia, zatrudniając w tym wielu pracowników niepełnosprawnych. W Polsce w roku 1998 powstał Polski Punkt Informacyjny EDT (*European Telework Development*) mający propagować idee telepracy⁴.

3. REGULACJA W PRAWIE PRACY

W dniu 16 października 2007 roku weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy z dnia 27 sierpnia 2007 roku określająca prawa i obowiązki telepracowników i pracodawców zatrudniających w formie telepracy. Przepisy regulują-

³ D. Książek, *Telepraca, Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2004 nr 7, s. 8.

⁴ *Ibidem*, s. 8.

ce omawianą w niniejszej pracy formę zatrudnienia zostały zamieszczone w Dziale II rozdziale II b kodeksu pracy pt *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*⁵.

Cytując art. 67⁵§ 1 kodeksu pracy⁶ telepracą jest praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną, a zatem przy wykorzystaniu zespołu urządzeń oraz oprogramowania, zapewniających przetwarzanie i przechowywanie, wysyłanie i odbieranie danych przez sieci telekomunikacyjne, natomiast zgodnie z § 2 przywołanego przepisu, telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Telepraca przypomina system pracy nakładczej, w obu z nich świadczenie pracy odbywa się poza zakładem pracy, ale przeciwieństwie do telepracy, praca nakładcza nie jest związana z postępem technicznym, w pracy nakładczej wykonawca sam organizuje swój warsztat pracy i może zastąpić swoją pracę pracą innej osoby. Po drugie, warunkiem uznania za telepracę jest wykorzystanie technik informatycznego przekazywania danych i założenie, że praca jest świadczona w sposób podporządkowany. Stosunek pracy nakładczej

należy cywilnoprawnej formy zatrudnienia, a stosunek telepracy ma być nawiązany na podstawie umowy o pracę lub w wyniku modyfikacji umowy⁷.

Telepraca reguluje pracę, która przy wykorzystaniu dobrodziejstw nowoczesnej techniki pozwala pracownikom pogodzić obecność poza zakładem pracy z kontynuacją aktywności zawodowej.

4. TELEPRACA JAKO ELASTYCZNA FORMA ZATRUDNIENIA

Miejsce wykonywania telepracy jest jednym z kluczowych elementów odróżniających ją od tradycyjnych form pracy, telepraca może być wykonywana tzw. biurze wirtualnym, w którym wykorzystane są cyfrowe systemy szerokiego pasma komunikacyjnych umożliwiających stały kontakt z pracodawcą, innymi pracownikami oraz kontrahentami⁸.

Miejscem wykonywania telepracy najczęściej jest miejsce zamieszkania telepracownika, telepraca domowa, (*telehomeworking*), najczęściej w formie tzw. biura domowego (*home office*) w którym pracownik otrzymuje zadania, wykonuje pracę oraz rozlicza się z jej wypełnienia, miejscem tym może także być telecentrum lub telelokal położone poza siedzibą pracodawcy za to blisko miejsca zamieszkania telepracownika⁹. Wyróżnić można centra satelickie (*satellite center*) - jednostki połączone z siedzibą pracodawcy dzięki zastosowaniu technologii teleinforma-

⁵ Ustawa z 24.08.2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy i niektórych innych ustaw, Dz.U, Nr 181, poz. 1288.

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141

⁷ W. Sanetra, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Iwulski (red.), wyd. Lexis Nexis, Warszawa 2011, s. 516

⁸ S. Ciupa, *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy według Kodeksu pracy, część 2*, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 12, s. 623

⁹ E. Pietrzak, *W kwestii ustawowej definicji telepracy i telepraco wnika*, Monitor Prawa Pracy nr 11 2011 r. s. 565

tycznych, telechatki (*telecottage*) – adaptowane wiejskie zabudowania, które umożliwiają wykonywanie telepracy na terenach wiejskich¹⁰.

Kiedy miejscem pracy jest miejsce zamieszkania zgodnie z art. 67¹⁴ § 1 kodeksu pracy pracodawcy przysługuje prawo kontroli wykonywania pracy, pod warunkiem, że kontrola przeprowadzana jest w zakresie wskazanym w przepisach, za zgodą oraz z poszanowaniem prywatności telepracownika. Możliwości techniki stwarzają ogrom możliwości dla pracodawcy w dziedzinie rozmiarów kontroli telepracownika, zapewniając gromadzenie i analizę zgromadzonego danych, nagrania wideo, zrzuty ekranu komputera, rejestratory czasu pracy, czytniki linii papilarnych, wykorzystanie ich może stanowić zagrożenie dla prawa do prywatności, szczególnie kiedy pracę wykonuje się w środowisku domowym i kontrola wiąże się z nieuzasadnioną ingerencją w życie rodziny. Z tego też powodu najefektywniejszym w stosunku do telepracownika jest wykorzystanie konstrukcji zadaniowego czasu pracy, gdzie kwestia bezustannej obecności telepracownika na miejscu pracy traci na znaczeniu¹¹.

Dopuszczalną formą nadzoru może zostać wymóg zalogowania się do systemu informatycznego w momencie rozpoczęcia pracy, gotowość do odebra-

nia telefonu w określonych godzinach lub sprawdzania poczty elektronicznej. W przypadku zadaniowego czasu pracy kontrolę można ograniczyć do badania wywiązania się z celów. Telepracownik dysponuje znaczną samodzielnością¹². Strony mają pełną swobodę zawarcia dodatkowych umów określających ich wzajemne obowiązki, mogą określić zasady wykorzystania sprzętu telepracownika i ekwiwalentu pieniężnego za jego zużycie lub zasady porozumiewania się¹³.

Dopuszczalne jest uregulowanie pobocznych, ale mających wpływ na sytuację stron zagadnień, uprawnienie to jest określone w art. 67¹¹ § 2 kodeksu pracy, który mówi, iż pracodawca i telepracownik mogą w szczególności określić *zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika, spełniającego wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego, zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy, sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.*

Telepracownik może żądać wyposażenia monitorów komputerowych w ochronne ekrany eliminujące promieniowanie,¹⁴ zapewnienia miejsca

¹⁰ S. Ciupa, *op.cit.*, s. 625

¹¹ B. Bomanowski, *Kontrola telepracownika w świetle nowych regulacji kodeksu pracy*, [w:] *Kontrola pracownika*, Z. Góral (red.), wyd. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010, s.136 i n.

¹² L. Mitrus, *Podporządkowanie pracownika zatrudnionego w formie telepracy* [w:] Z. Góral (red.) *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, wyd. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009, s. 168 i n.

¹³ T. Liszcz, *Prawo pracy. Podręcznik*, wyd. Lexis Nexis, Warszawa 2011, s. 143

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, Dz. U. 1998 nr 48 poz. 973

pracy zgodnie z zasadami ergonomii¹⁵. Niezbędna jest także ochrona telepracownika przed hałasem emitowanym przez sprzęt komputerowy¹⁶.

5. ZADANIOWY CZAS PRACY

Telepraca jest przykładem autonomicznego podporządkowania w ramach stosunku pracy, telepracownik cieszy się znaczną autonomią w stosunku do pracodawcy w sferze decyzji odnośnie miejsca, czasu, narzędziach oraz warunkach wykonywania pracy. Pracownik często zarządza miejscem pracy, pracodawca raczej tworzy ramy do działania oraz otrzymuje wyniki¹⁷.

Zważywszy na powyższe również najodpowiedniejszym systemem czasu pracy jest zadaniowy system czasu pracy. Zastosowanie do telepracy mają normy ogólne prawa pracy regulujące czas pracy, okresy odpoczynku oraz godziny nadliczbowe, pracę w porze nocnej oraz w niedziele i święta, teoretycznie możliwe jest wykonywanie telepracy w każdym z systemów i rozkładów czasu pracy, wyjątki stanowią ratownictwo, praca w ruchu ciągłym czy pilnowanie osób i mienia, choć jak podkreśla S. Ciupa¹⁸ również w tych przypadkach możliwe jest wykonywanie telepracy przykładowo jako świadczenie usług zdalnego monitoringu.

Telepraca powodując przeplatanie się czasu poświęconego na wykonywanie

obowiązków ze swobodą kształtowania przez pracownika dnia pracy. Pracodawca ingeruje w wykonywanie zleconych obowiązków poprzez ustalenie harmonogramu i określenie oczekiwanych efektów. Pozostaje kwestia ewentualnych nadgodzin, w tym wypadku można polegać na uczciwości pracownika, jednak optymalnym rozwiązaniem jest wprowadzenie standaryzacji czasu pracy poszczególnych zadań lub ryczałtowego rozliczania godzin nadliczbowych, przewidzianego w art. 151¹ § 4 kodeksu pracy¹⁹.

Co do zadań powierzonych pracownikowi, ma to miejsce po porozumieniu z pracownikiem, tak aby przy zachowaniu należytej staranności był w stanie je wykonać w określonym systemie czasu pracy. Uzgodnienia nie można rozumieć tu jako wysłuchania jego opinii ale jako konsultacje²⁰. Pracownik musi posiadać realną szansę na wypowiedzenie się w kwestii swoich możliwości. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy nie ma potrzeby ewidencjonowania i rozliczania ich z czasu pracy²¹.

6. ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Z art. 18^{3a} kodeksu pracy wywodzi się generalny nakaz równego traktowania wszystkich pracowników, umieszczenie dodatkowego przepisu w dziale poświęconym telepracy stanowi jedynie wzmoc-

¹⁵ A. Wolska, A. Najmiec, *Wymagania bhp na stanowiskach komputerowych - potrzeba zmian, Bezpieczeństwo pracy - nauka i praktyka* nr 2009 nr 10, s. 18

¹⁶ A. Kaczmarska, W. Mikulski, Danuta Augustyńska *Ograniczanie hałasu urządzeń sieci komputerowej, Bezpieczeństwo pracy - nauka i praktyka* nr 2001 nr 9, str. 20.

¹⁷ S. Ciupa, *op.cit.*, s. 622.

¹⁸ *Ibidem*, s. 625.

¹⁹ *Ibidem*, s. 627

²⁰ Wyrok SN z 5 lutego 2008 r., II PK 148/7, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 93

²¹ K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz, tom I*, wyd. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009, s. 463

nienie i doprecyzowanie. Taki zabieg jest jednak krytykowany, zarzuca się mu bycie niepotrzebnym *superfluum* ustawowym²², natomiast moim zdaniem sytuacja osób zatrudnionych na podstawie stosunku telepracy, niepełnosprawnych, kobiet-matek którym zależy na jakiegokolwiek pracy, studentów bez odpowiedniego doświadczenia, uzasadnia tezę że należy im się dodatkowa ochrona.

Zakaz dyskryminacji telepracownika określony w art. 67¹⁵ kodeksu pracy stanowi, iż nie jest dopuszczalne nierówne traktowanie telepracownika w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych w stosunku do reszty pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu takiej samej lub podobnej pracy. Telepracownikowi przysługują wszystkie prawa wynikające ze stosunku pracy, przykładowo prawo do urlopu.

Omawiana dyskryminacja może mieć miejsce na różnych etapach procesu zatrudnienia. *Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie na etapie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy*, komentując, warto odnieść się do art. 67⁹ kodeksu pracy w którym określono zakaz wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w przypadku niewyrażenia zgody na wykonywanie pracy w formie telepracy. Oczywiście możliwą dyskryminację należy rozpatrywać to odmiennie w różnych sytuacjach, zwiększenie zastosowania umów czasowych może być efektem okresowo pojawiających się potrzeb pracodawcy, bądź chwilowego dysponowania sprzętem o określonych parametrach.

W przypadku dostępu do szkoleń, nie chodzi jedynie o szkolenia odnoszące się do telepracy ale również takie, których celem jest zwiększenie kwalifikacji ogólnych, w których bierze udział reszta pracowników. Ponoszenie kosztów dodatkowych dojazdu przez pracodawcę nie jest obowiązkiem wynikającym z art. 94 pkt 6 kodeksu pracy, w tym zakresie mieści się jedynie zwolnienie z obowiązku świadczenia obowiązków służbowych, jeśli jednak dojazd jest zagwarantowany dla innych pracowników, takie same warunki muszą otrzymać telepracownik, bez wątpienia także do telepracownika znajdą zastosowanie przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu a więc w szczególności art. 9 § 4, art. 18 § 3, art. 18^{3a} do 18^{3e} kodeksu pracy. Naruszenie przez pracodawcę wymagań przewidzianych w art. 67¹⁵ kodeksu pracy oznacza naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu prowadzące do powstania szkody, co oznacza, że ma on otwartą drogę do domagania się odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} kodeksu pracy²³.

7. KORZYŚCI I ZAGROŻENIA PŁYNĄCE Z PRACY POZA ZAKŁADEM PRACODAWCY

Telepracownik jest z wielu względów w bardziej komfortowej sytuacji niż pracownicy wykonujący typową pracę, podkreśla się większą, elastyczność, nakaz równego traktowania telepracownika, ale nie można zapomnieć o możliwych zagrożeniach wynikających z pozostawania w tej formie zatrudnienia.

Wykonywanie telepracy wymaga dużej odporności i specyficznych cech charakterologicznych – telepracownik nie ma kontaktu z zespołem, może czuć się

²² A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, wyd. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009, s. 126 i n.

²³ W. Sanetra, *op.cit.*, s. 529

wyzolowany, pozostawiony sam sobie. Może nastąpić rozprężenie wykonywania pracy poprzez brak kontroli. Telepraca może także rodzić problemy zdrowotne związane z ciągłym kontaktem z urządzeniami teleinformatycznymi²⁴. Telepraca jest zobowiązaniem umownym, powstałym pomiędzy stronami stosunku pracy dzięki umowie zawieranej każdorazowo z konkretnym i zindywidualizowanym pracownikiem. Wprowadzenie telepracy wymaga szerokiej analizy, mającej na celu określić predyspozycje pracowników, ich samodyscyplinę, samodzielność, doświadczenie i elastyczność. Ponadto telepraca może zakłócać życie rodzinne, rozmywać granice pomiędzy pracą a życiem rodzinnym.

Telepraca sprzyja tym osobom, które mają trudności w zdobywaniu pracy na współczesnym rynku pracy, m. in.: niepełnosprawni, kobiety po porodzie czy osoby studiujące, bądź wykonujące już jeden zawód. Wszystkie te czynniki sprzyjają również pracodawcy, ponieważ może szukać pracowników w całym kraju, zmniejszać rotację pracowników czy zredukować zwolnienia chorobowe. Telepraca jest korzystnym rozwiązaniem dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, lub osób które z jakichkolwiek względów zmuszone są lub chcą świadczyć pracę poza zakładem pracy w tym na terenach słabo rozwiniętych, ponieważ nie niesie konieczności codziennych podróży do zakładu pracy jak również nie wymaga złożonej infrastruktury. Pracodawca uzyskuje na rynku pracy efektywniejszych pracowników, którzy wcześniej nie mieliby szans na zatrudnienie.

²⁴ D. Książek, *op.cit.*, s. 10

²⁵ M. Gersdorf, *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008 nr 5, s. 10

Kolejnym czynnikiem jest rozliczenie za efekty pracy oraz, tym samym, lepsze zarządzanie czasem przez pracownika, ponieważ może on podejmować pracę w czasie, kiedy jest najbardziej produktywny, a do tego jest rozliczany za efekty swojej pracy, które mogą być skuteczniejsze ze względu na swobodę pracownika. Warto wspomnieć o aspekcie finansowym i środowiskowym: powstały już trzy nowoczesne telecentra w Garwolinie, Pułtusku i Radomiu, oszczędności przeniesienia pracownika na to stanowisko przynosi oszczędności rządu 12 tys. rocznie²⁵. Dowodzi to że prócz opisanych już zalet telepracy, regulacja ta korzystna jest także ze względów finansowych i bez wątpienia zmniejsza zanieczyszczenie środowiska poprzez brak konieczności codziennych dojazdów do miejsc pracy.

8. WNIOSKI

Reasumując, rynek pracy rozwijając się w stronę telepracy umożliwia tym samym oszczędność czasu pracownika oraz większą jego wydajność poprzez swobodne planowanie własnego dnia pracy. Czas wolny, czy niewykorzystany na dojazd do pracy, może zostać przeznaczony na inne obowiązki która z pracą miała korelację negatywną. Tym samym telepracownik nie musi odczuwać stresu, który jest związany z spełnianiem różnych ról społecznych w rodzinie i pracy, czy rywalizacji w stosunku do współpracowników. Telepracownik może co najważniejsze pełnoprawnie pracować w domu, zwiększyć ilość czasu przeznaczoną dla rozwoju, pielęgnowania więzi rodzinnych i budowania

prawdziwej wspólnoty a jednocześnie nie poddając się frustracji z powodu bycia bezrobotnym.

Inicjatywa wprowadzenia do kodeksu pracy przejrzystej regulacji telepracy jest odpowiedzią na potrzeby rynku pracy, na którym wielu znakomicie wykształconych młodych ludzi pragnie dbać o rodzinę a jednocześnie żywi obawy związane z wycofaniem się z rynku pracy. Ponieważ pracownik może wykonywać swoją pracę w domu, nie musi być dyskryminowany przez innych pracowników – chociażby ze względu na wygląd, płeć, wiek, religię, macierzyństwo czy niepełnosprawność - ważna staje się pracowitość, sumienność, wynik pracy i jego obiektywna ocena.

STRESZCZENIE

We wstępie artykułu zwracam uwagę na trudności jakie rodziny w wypełnianiu misji wychowawczej, jej kryzys związany z sytuacją ekonomiczną, rozłąką spowodowaną pracą i związanym z tym brakiem czasu na budowanie więzi, szczególnie w kontekście sytuacji kobiety i jej rozdarcie między pracą a pełnieniem roli matki o jakiej mówi błogosławiony Jan Paweł II. Charakteryzuję rolę ustawodawcy w zakresie zapewnienia możliwości godzenia ról społecznych i zapobiegania wykluczeniu poprzez wprowadzanie elastycznych

form zatrudnienia. W kolejnej części artykułu opisany jest intensywny rozwój zjawiska telepracy na przestrzeni XX wieku na tle rewolucji technologicznej i sposób jej regulacji w polskim prawie. Następnie artykuł koncentruje się na korzyściach płynących z telepracy, ochronie przed dyskryminacją, elastyczności i zadaniowym czasie pracy oraz formach kontroli i rozliczania z zadań zleconych przez pracodawcę. Nie zostają pozostawione bez komentarza zagrożenia związane z omawianą formą zatrudnienia oraz konieczność zachowania dyscypliny pracy. W końcowej części wyszczególnione są osoby dla których praca w domu jest szansą na aktywizację zawodową oraz wprowadzenie równowagi między rodziną a pracą.

SUMMARY

Employment supporting educational role of family

At the beginning, the article points out the difficulties of families in fulfilling their mission of education connected with the economy crisis, separation due to work and the permanent lack of time to build relationships, especially in the context of the situation of women and their torn between work and the duties of a mother described by blessed John Paul II. I characterize the role of

„Należy zapewnić odpowiednie sytuacje wychowawcze, szukając w sposób twórczy nowych dróg oddziaływania, gdzie panuje najdotkliwsza nędza kulturowa i moralna.”

(Jan Paweł II)