Pani dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,
zwracam się z uprzejmą prośbą o rozpatrzenie niniejszej petycji, dotyczącej zmiany przepisów art. 6733 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.) w zakresie zwiększenia limitu dni pracy zdalnej okazjonalnej z 24 dni do 36 dni lub 48 dni.

Praca zdalna okazjonalna umożliwia bardzo wielu pracownikom wykonywanie pracy w miejscu zamieszkania, często pozwala łączyć opiekę nad członkami rodziny bez szkody dla wykonywanej pracy, stanowi również oszczędność w kosztach dojazdu do pracy. Jednocześnie nie obciąża ona pracodawców dodatkowymi obowiązkami formalnymi i kosztami oraz nie stanowi dla pracodawcy długoterminowego zobowiązania.

Zgodnie z przywołanymi przepisami praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej i w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Należy zauważyć, że wspomniana liczba dni w roku kalendarzowym pozwala wykonywać pracę zdalną okazjonalną przez jeden dzień w tygodniu z częstotliwością co dwa tygodnie (uwzględniając urlop wypoczynkowy). Nie jest to niestety częstotliwość pozwalająca odczuwalnie korzystać z pracy zdalnej. Owszem pracownicy mają możliwość pracy zdalnej hybrydowej, ale jest ona w opinii wielu pracowników niedostępna, ponieważ wiąże się z kosztami i obowiązkami dla pracodawcy, a także może się wiązać dla pracodawcy ze zobowiązaniem długoterminowym. Na przykład - pracownik wystąpi o pracę jeden dzień w tygodniu zdalnie i jest to praca zdalna bez ograniczenia w liczbie dni, do czego pracodawcy mogą podchodzić niechętnie i będzie to zrozumiałe, bo mają wybór zero-jedynkowy - zgoda albo odrzucenie wniosku. Przy pracy zdalnej okazjonalnej tego rodzaju problemy nie występują, bo praca zdalna w tej formie jest uzgadniana - właśnie - okazjonalnie, czyli jak jest jej potrzeba.

Podkreślenia wymaga fakt, że okazjonalny charakter pracy zdalnej nie powinien być rozumiany jako incydentalne skorzystanie z pracy zdalnej, bowiem możliwe jest złożenie wniosku o pracę zdalną okazjonalną z wyprzedzeniem, czyli możliwe jest jej zaplanowanie. Jej okazjonalność powinna być rozumiana szerzej jako podejmowanie pracy zdalnej na podstawie bieżącej, chwilowej potrzeby pracownika, za uprzednią zgodą pracodawcy, ale bez tak restrykcyjnego ograniczania liczby dni, w których praca jest wykonywana w ten sposób.

Praca zdalna okazjonalna powinna być postrzegana jako równorzędna innym rodzajom pracy zdalnej. Wśród wielu pracowników panuje przekonanie, że uzyskanie pracy zdalnej jest dużo łatwiejsze w sytuacji skorzystania z pracy zdalnej okazjonalnej niż pracy zdalnej całkowitej i hybrydowej. Wynika to z faktu, że pracodawca może bardziej elastycznie podchodzić do pracy zdalnej okazjonalnej niż do pracy zdalnej całkowitej i hybrydowej, co jest jej niewątpliwą zaletą zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Zwiększenie limitu dni pracy zdalnej okazjonalnej pozwoliło na zwiększenie dostępności pracowników do pracy zdalnej w ogóle, ale przy jednoczesnym zabezpieczeniu pracodawców pod kątem nieponoszenia kosztów nowelizacji przepisów w tym zakresie.

Z wyrazami szacunku,

Nie wyrażam zgody na publikację moich danych osobowych, adresowych i adresu e-mail. Proszę o udzielenie odpowiedzi na petycję mailem.

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-I.055.5.2025

Dotyczy: petycji z dnia 7 marca 2025 r. w sprawie zmiany przepisów Kodeksu pracy.

Szanowny Panie,
działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach w związku z petycją wniesioną w dniu 7 marca 2025 r. w sprawie zmiany przepisów Kodeksu pracy dotyczących okazjonalnej pracy zdalnej (art. 67^{33} § 1 Kodeksu pracy), przekazuję następujące informacje.

Praca zdalna została zdefiniowana w art. 67^{18} Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Podjęcie pracy w formie pracy zdalnej wymaga co do zasady zgody obu stron stosunku pracy. Takie uzgodnienie może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia (art. 67^{19} § 1 Kodeksu pracy). W sytuacjach wyjątkowych wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także na polecenie pracodawcy (art. 67^{19} § 3 Kodeksu pracy).

Oprócz sformalizowanej pracy zdalnej, której zasady określają szczegółowo przepisy Kodeksu pracy oraz – w przypadku jej wprowadzenia w zakładzie

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

pracy – także regulacje wewnątrzzakładowe pracodawcy, Kodeks pracy wyodrębnia również mniej sformalizowaną tzw. okazjonalną pracę zdalną. Celem wprowadzenia do Kodeksu pracy tej formy pracy zdalnej było umożliwienie pracownikowi skorzystania z pracy zdalnej w sytuacjach szczególnych, okazjonalnych, uzasadnionych jego interesem, np. w razie konieczności opieki nad potrzebującym doraźnego wsparcia członkiem rodziny. Dlatego z inicjatywą wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej może wystąpić wyłącznie pracownik, zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 24 dni w roku kalendarzowym (art. 67^{33} § 1 Kodeksu pracy). Z uwagi na okazjonalność tej formy pracy zdalnej, leżący wyłącznie po stronie pracownika interes w jej wykonywaniu oraz stosunkowo niewielkie koszty ponoszone przez pracownika w związku z limitem 24 dni w roku kalendarzowym, wyłączono zastosowanie do tej formy pracy zdalnej większości przepisów stosowanych przy pracy zdalnej wykonywanej na zasadach ogólnych (do okazjonalnej pracy zdalnej nie stosuje się przepisów art. 67^{19}-67^{24} oraz art. 67^{31} § 3 Kodeksu pracy). Dodatkowo, kontrola wykonywania tej pracy, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych bezpośrednio z pracownikiem.

W trakcie prac legislacyjnych nad projektem ustawy mającej na celu wprowadzenie pracy zdalnej do Kodeksu pracy, liczba dni okazjonalnej pracy zdalnej podlegała długotrwałym uzgodnieniom. Zgłaszane były postulaty przewidujące różne wymiary takiej pracy (także wyższe), jak również postulaty sprzeciwiające się wprowadzeniu okazjonalnej pracy zdalnej z uwagi na ograniczoną ochronę pracownika wykonującego taką pracę. Obowiązujący obecnie limit 24 dni okazjonalnej pracy zdalnej stanowi zatem rozwiązanie kompromisowe, które umożliwia zachowanie celu tej instytucji,

tj. zapewnienie pracownikowi optymalnej liczby dni w roku kalendarzowym na skorzystanie z pracy zdalnej w sytuacjach wyjątkowych, związanych ze sprawami osobistymi pracownika. Natomiast wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej z innych powodów lub w też w wyższym wymiarze powinno odbywać się na zasadach ogólnych, które przewidują dla pracownika stosowne zabezpieczenia (np. w postaci obowiązku pracodawcy pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej).

W związku z powyższym nie są obecnie planowane prace legislacyjne mające na celu zwiększenie wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Podstawa prawna: art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870).

Z wyrazami szacunku

dr hab. Jakub Szmit
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-podpisano elektronicznie-/

Do wiadomości: Biuro Ministra