Załącznik Nr 5

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 (art. 6718 Kodeksu pracy). Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Uzgodnienie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Pracodawca zobowiązany jest, co do zasady, uwzględnić wniosek o pracę zdalną złożony przez:

* pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem",
* pracownika-rodzica:
* dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz
* dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe,
* pracownicę w ciąży,
* pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
* pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Pracodawca może takiemu pracownikowi odmówić pracy zdalnej tylko jeżeli jej wykonywanie nie jest możliwe ze względu na rodzaj pracy albo organizację pracy. O przyczynie odmowy pracodawca zobowiązany jest poinformować pracownika w postaci papierowej albo elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Ponadto w art. 6733 Kodeksu pracy przewidziano okazjonalną pracę zdalną, która może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Z wnioskiem o okazjonalną pracę zdalną może wystąpić zarówno pracownik wykonujący już częściowo pracę zdalną, jak pracownik świadczący pracę w sposób tradycyjny w zakładzie pracy. Pracodawca nie ma obowiązku wyrażenia zgody na złożony wniosek.