

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.