



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. 67³³ § 1 Kodeksu pracy), przekazuję następujące informacje.

Praca zdalna została zdefiniowana w art. 67¹⁸ 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. 67¹⁹ § 1 Kodeksu pracy). W sytuacjach wyjątkowych wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także na polecenie pracodawcy (art. 67¹⁹ § 3 Kodeksu pracy).

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

pracy – także regulacje wewnętrzne zakładowe 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. 67³³ § 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. 67¹⁹-67²⁴ oraz art. 67³¹ § 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