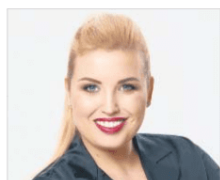


Kadry i płace

ZARZĄDZANIE

Praca zdalna na wniosek pracownika lub polecenie przełożonego

Pracownik z grupy uprzywilejowanej może korzystać tak z pracy zdalnej stałej, jak i hybrydowej czy okazjonalnej. Żadnemu zafrudnionemu szef nie może nakazać, by w pierwszej kolejności wykorzystał limit dni pracy zdalnej okazjonalnej.



DR KATARZYNA KALATA
radca prawny Kancelaria Kalata, założycielka HR LEX

Praca zdalna obowiązuje od lutego 2023 r. Mimo upływu kilku miesięcy nadal pozostaje wiele pytań, na które ciężko znaleźć odpowiedzi. W szczególności jeśli chodzi o możliwość odmowy wykonywania pracy w tej formie lub pierwszeństwa pracy zdalnej okazjonalnej przed regulaminową. Przedstawiamy odpowiedzi na pytania nurtujące czytelników.

■ Od grudnia 2022 r. w naszym zakładzie wprowadziliśmy telepracę. Teraz termin ten został zastąpiony określeniem „całkowita praca zdalna”. Czy powinniśmy wprowadzić jakies szczególne regulacje w związku z tą zmianą?

Od 7 października 2023 r. przepisy o telepracy przestają obowiązywać i zastąpi je praca zdalna. Pracownicy mogą zatem wykonywać pracę w formie telepracy przez sześć miesięcy od dnia wejścia w życie zmian w kodeksie pracy (7 lutego 2023 r.). Chodzi o sytuacje, w których zasady stosowania pracy zdalnej są ustalone w umowie o pracę, umowie o telepracę, porozumieniu o warunkach telepracy, regulaminie pracy lub regulaminie telepracy. Zatem pracodawcy do 7 października 2023 r. muszą zdecydować, czy pracownik będzie kontynuował swoje zadania zdalnie, czy wróci do standardowych warunków pracy. Należy pamiętać, że praca zdalna może być realizowana na stałe lub doraźnie. W ten sposób pracownik może kontynuować swoje obowiązki zdalnie według takiego samego harmonogramu, jak w przypadku pracy w warunkach telepracy. Na przykład, jeżeli pracownik był zobowiązany do pracy zdalnej w dni powszednie takie jak poniedziałki, środy i piątki, te same dni mogą być zachowane dla pracy zdalnej.

■ Czy możemy odmówić pracy zdalnej nauczycielowi, która jest w tzw. grupie uprzywilejowanej – sprawuje opiekę nad mężem posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności. Jeśli tak, jaki powód należy podać pracownikowi przy odmowie pracy zdalnej? Jesteśmy stowarzyszeniem prowadzącym szkołę podstawową, więc obowiązują nas tylko przepisy kodeksu pracy, mamy równoważny system czasu pracy (w przedziale 7.30-18.00 – godziny pracy szkoły) i ze względu na rodzaj prowadzonej działalności nie możemy powierzyć

nauczycielowi pracy zdalnej lub elastycznej z uwagi na obowiązujący plan lekcji. Nie ma możliwości, aby nauczyciel pracował zdalnie, a uczniowie byli w szkole.

Bez wątpienia pracodawca może odmówić pracy zdalnej, gdy nie jest ona możliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (art. 67⁹ § 6 k.p.). Dotyczy to również pracowników z tzw. grupy uprzywilejowanej, których wniosek o pracę zdalną pracodawca co do zasady jest obowiązany uwzględnić, tj.:

- pracownik w ciąży,
- pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- pracowników sprawujących opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

O przyczynie odmowy pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Jako przyczynę w tej sytuacji można podać brak zgody na pracę zdalną, który wynika z organizacji pracy oraz rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika, tj. zajmowanie stanowiska nauczyciela w placówce edukacyjnej i obowiązku sprawowania opieki nad uczniami, którzy przebywają w szkole w godzinach pracy placówki.

PRZYKŁAD:

Pracownica będąca nauczycielką biologii w szkole podstawowej z uwagi na opiekę nad córką, która ma 3 lata, złożyła poniższy wniosek do pracodawcy (szkola prywatna).

Warszawa, 1 czerwca 2023 r.

Anna Kot
ul. Ogórkowa 10
09-387 Czereszniowo

Szkola Podstawowa
ul. Bajkowa 10
09-387 Czereszniowo

WNIOSEK O PRACĘ ZDALNĄ

Na podstawie art. 67⁹ § 6 Kodeksu pracy wnoszę o wykonywanie pracy zdalnej od dnia 1 września 2023 r. do dnia 30 czerwca 2024 r., tj. przez cały rok szkolny, z uwagi na fakt, iż wychowuję dziecko, które nie ukończyło 4. roku życia,

Anna Kot

Pracodawca nie mógł wyrazić zgody na wniosek pracownicy, gdyż placówka oprócz prowadzenia zajęć edukacyjnych sprawuje również opiekę nad dziećmi. Sporządził następującą odpowiedź na wniosek pracownicy.

Warszawa, 1 czerwca 2023 r.

Anna Kot
ul. Ogórkowa 10
09-387 Czereszniowo

Informacja o odmowie uwzględnienia wniosku o pracę zdalną

W odpowiedzi na Pani wniosek z dnia 1 czerwca 2023 r. o pracę zdalną informuję, że nie możemy go uwzględnić. Zgodnie z art. 67⁹ § 6 Kodeksu pracy pracodawca nie jest zobowiązany do przyjęcia wniosku pracownika o pracę zdalną, jeśli charakter wykonywanej pracy lub organizacja pracy nie pozwalają na możliwość wykonywania pracy zdalnie. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, prawo do pracy zdalnej nie jest bezwzględne i zależy od rodzaju wykonywanej pracy. W przypadku Stowarzyszenia prowadzącego szkołę podstawową działania muszą być zgodne z konkretnym planem lekcji, który nie pozwala na realizację pracy zdalnej przez nauczycieli. Jest to konieczne, aby utrzymać jakość nauczania oraz bezpieczeństwa naszych uczniów, które są naszym najważniejszym priorytetem. Ponadto nasze godziny pracy (od 7:30 do 18:00) są zgodne z równoważnym systemem czasu pracy, co oznacza, że nie ma możliwości, aby nauczyciel pracował zdalnie, podczas gdy uczniowie są w szkole. To jest szczególnie istotne dla nauczycieli, którzy pełnią kluczową rolę w bezpośrednim nauczaniu i opiece nad uczniami. Chciałbym zasugerować, abyśmy mogli spotkać się i omówić możliwe rozwiązania, które mogą pomóc Pani w równoważeniu obowiązków zawodowych i opieki nad dzieckiem. Rozumiemy, jak ważne są dla Pani obte te sfery i jesteśmy gotowi do wsparcia w miarę naszych możliwości.

Joanna Nowak
dyrektor

przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy. Zatem miejsce pracy zdalnej każdorazowo jest uzgadniane z pracodawcą.

Pracodawca w aktach wewnętrznych może wprowadzić również ograniczenia co do miejsca wykonywania pracy zdalnej np. wyłączając taką możliwość w miejscach publicznych, gdzie istnieje ryzyko naruszenia zasad poufności czy bezpieczeństwa danych oraz ograniczyć miejsce do terytorium Polski lub danego regionu naszego kraju. Niezbędna w tej sprawie jest zatem weryfikacja wewnętrznych regulacji u pracodawcy. Jeśli takich nie ma, pracownik we wniosku o pracę zdalną powinien wpisać wszystkie miejsca pracy zdalnej, a pracodawca powinien wyrazić zgodę na miejsca pracy wskazane przez pracownika.

■ Czy praca zdalna okazjonalna jest naliczana proporcjonalnie przy zmianie pracodawcy?

Nie. Praca zdalna okazjonalna przysługuje przez 24 dni w roku kalendarzowym. Maksymalna liczba dni, w których ta praca może być wykonywana, nie może przekroczyć tego wymiaru. Jeśli limit pracy zdalnej zostanie wykorzystany u danego pracodawcy, nie będzie przysługiwał w kolejnym zakładzie pracy. Jest to niezależne od wymiaru etatu pracownika czy liczby godzin pracy przewidzianych w rozkładzie czasu pracy na dzień, kiedy pracownik wykonuje swoje zadania w trybie zdalnym.

PRZYKŁAD:

Joanna pracuje w firmie ATOM od 1 stycznia 2023 r. na 1/2 etatu. Do 30 czerwca wykorzystała 23 dni pracy zdalnej. Od 1 lipca 2023 r. rozpoczyna pracę w firmie ABC na pełny etat. Będzie miała tam prawo tylko do jednego dnia pracy zdalnej okazjonalnej w 2023 r.

■ Czy pracodawca może zażądać w pierwszej kolejności wykorzystania pracy zdalnej okazjonalnej jeden dzień w tygodniu, a po wykorzystaniu 24 dni umożliwić korzystanie z pracy zdalnej częściowej jeden dzień w tygodniu?

Nie. Wniosek o pracę zdalną okazjonalną to uprawnienie pracownika. Pracodawca, który wprowadzi pracę zdalną w swoim zakładzie np. dwa dni w tygodniu, nie może pozbawić pracownika prawa do pracy zdalnej okazjonalnej. Pracownik może skorzystać z tego prawa w inne dni.

■ Czy pracodawca może wydać nakaz pracy zdalnej bez poważnej przesłanki typu pandemia, gdy np. w czasie pandemii „wyprzedat” biura i wyposażenie, bo wszyscy pracowali zdalnie i teraz pracownicy nie mają gdzie wrócić?

■ Czy 24 dni pracy zdalnej w ciągu roku pracodawca może podzielić na maksymalnie dwa dni w miesiącu, czy pracownik może wykorzystać całość w jednym miesiącu?

Nie. Pracodawca nie może narzucić takiego podziału. Prawo do pracy zdalnej okazjonalnej jest uprawnieniem pracownika. Pracodawca nie może nakazać pracownikowi korzystania z tego prawa. Pracodawca, który chce wprowadzić w swojej organizacji pracę zdalną, musi m.in. wprowadzić regulamin pracy zdalnej oraz określić dni pracy zdalnej i grupy pracowników, które mogą korzystać z takiej formy. Należy podkreślić, że praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

■ Ile można wskazać adresów, z których pracownik będzie pracował zdalnie?

Przepisy kodeksu pracy nie regulują tej kwestii. Jednak zgodnie z art. 67⁹ § 7: „Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia

Sprawdź, jak minął dzień na rynkach finansowych



Czytaj jutrzejsze e-wydanie „Parkietu” już dziś po 21.00 na parkiet.com

Kadry i płace

Nie Pracodawca może polecić – bez uzgodnienia z pracownikiem – wykonywanie pracy zdalnej w okresie:

- obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu,
 - w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej (np. zniszczenie miejsca pracy na skutek pożaru).
- Takie polecenie jest możliwe, jeśli pracownik bezpośrednio przed jego wydaniem złoży oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

W przedstawionej sytuacji pracodawca może wprowadzić regulacje dotyczące pracy zdalnej do regulaminu i w nim zdefiniować grupy pracowników, które są objęte pracą zdalną. Może również indywidualnie uzgodnić wykonywanie pracy zdalnej z pracownikami.

- **Czy informację o liczbie wykorzystanych dni okazjonalnej pracy zdalnej należy umieszczać na świadectwie pracy?**

Tak. Taką informację należy podać w punkcie 6 pkt 10 nowego wzoru świadectwa pracy. W przeciwnym razie kolejny pracodawca nie miałby możliwości prawidłowego udzielenia pracy zdalnej okazjonalnej, która przysługuje w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym.

PRZYKŁAD:

Pracownik był zatrudniony w spółce ABC do 15 czerwca 2023 r. Pracodawca nie wpisał w świadectwie pracy, że wykorzystał on 20 dni pracy zdalnej okazjonalnej z 24 dni przysługujących w roku kalendarzowym. Kolejny pracodawca udzielił mu 24 dni pracy zdalnej okazjonalnej, bo nie wiedział, ile pracownik wykorzystał w spółce ABC.

- **Czy jest możliwa praca zdalna np. podczas wakacji? Skoro pracownik musi oświadczyć, że miejsce zdalne spełnia wymogi BHP, to czy w przypadku chęci pracy podczas wyjazdu w inne miejsce musi złożyć kolejny wniosek i oświadczenie?**

Tak. Miejsce pracy zdalnej musi być bowiem każdorazowo uzgodnione z pracodawcą. W praktyce oznacza to, że pracownik wskazuje miejsce pracy we wniosku, a pracodawca je akceptuje. Lokalizacja, w której odbywa się praca zdalna – bez względu na to, czy jest to miejsce zamieszkania pracownika, czy inna lokalizacja przez niego wybrana i zatwierdzona przez pracodawcę – zawsze musi być uzgodniona między stronami umowy o pracę. Możliwe jest, aby strony doszły do porozumienia, że praca zdalna będzie realizowana w różnych lokalizacjach, o których pracownik będzie powiadamiał pracodawcę za każdym razem. Prawo jednak nie pozwala na całkowitą dowolność pracownika w wyborze miejsca wykonywania pracy zdalnej bez wcześniejszego uzgodnienia tej lokalizacji z pracodawcą.

- **Czy prawo do 24 dni pracy zdalnej okazjonalnej przysługuje tylko rodzicom?**

Nie. Prawo do złożenia wniosku o pracę zdalną okazjonalną przysługuje wszystkim pracownikom.

- **Jeśli pracodawca wprowadzi regulaminową pracę zdalną (np. hybrydową albo jeden dzień zdalnej w tygodniu), czy pracownik może korzystać z pracy zdalnej okazjonalnej w inne dni, mimo pracy zdalnej regulaminowej? Czy praca zdalna regulaminowa wyklucza okazjonalną?**

Nie. Nie wyklucza. Pracownik może złożyć wniosek o pracę zdalną okazjonalną przypadającą na inny dzień tygodnia.

PRZYKŁAD:

Firma ABC wprowadziła regulaminową pracę zdalną dla swoich pracowników – każdy ma prawo do pracy zdalnej co piątek. Jest to forma hybrydowej pracy zdalnej, która jest częścią regulaminu firmy. Pani Agata musi zalać sprawy osobiste w środę i preferuje pracować z domu. Mimo że standardowo pracuje zdalnie w piątki, może złożyć wniosek o dodatkowy, okazjonalny dzień pracy zdalnej właśnie na środek tygodnia. To oznacza, że w tym konkretnym tygodniu pani Agata pracowałaby zdalnie zarówno w środę (jako dodatkowy, okazjonalny dzień pracy zdalnej), jak i w piątek (jako regularny, regulaminowy dzień pracy zdalnej). Obydwa te dni są możliwe do zrealizowania, ponieważ praca zdalna regulaminowa nie wyklucza możliwości skorzystania z pracy zdalnej okazjonalnej.

- **Czy polecenie pracy zdalnej okazjonalnej może być wydane przez pracodawcę na wniosek pracownika, np. w związku z chorobą dziecka?**

Nie. Pracodawca nie może skierować pracownika na pracę zdalną okazjonalną. Zgodnie z art. 67¹⁹ k.p. „praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika”. W tym przypadku pracodawca nie może też wydać pracownikowi polecenia pracy zdalnej, bowiem nie zachodzi żadna z przesłanek z art. 67¹⁹ § 3 k.p.

Praca zdalna to normalna praca, tylko wykonywana w innym miejscu. Jeśli więc pracownik musi sprawować opiekę nad chorym dzieckiem, może złożyć wniosek o zasiłek opiekuńczy lub urlop opiekuńczy. Jednak urlop opiekuńczy jest urloпом bezpłatnym w przeciwieństwie do prawa do zasiłku opiekuńczego.

- **Czy możemy nie wprowadzać regulaminu pracy zdalnej, tylko podpisywać porozumienia z pracownikami dotyczące pracy zdalnej? Oczywiście tylko z tymi, którzy mogą taką pracę wykonywać.**

Tak. Porozumienie z pracownikiem można zawrzeć, gdy nie zostało zawarte porozumienie zakładowe ani wydany regulamin pracy zdalnej. Zatem każdorazowo, gdy pracodawca nie wprowadził pracy zdalnej, może uzgodnić ją indywidualnie z pracownikiem.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 67¹⁹ k.p. uzgodnienie między stronami pracy zdalnej może nastąpić:

- przy zawieraniu umowy o pracę albo
- w trakcie zatrudnienia.

Może ono być dokonane zarówno z inicjatyw pracodawcy, jak i na wniosek pracownika. Zatem pracodawcy, którzy nie posiadają regulaminu pracy zdalnej, mogą wprowadzić taką pracę w uzgodnieniu z pracownikiem, jak również na swoje polecenie. Jeśli chodzi o polecenie, to należy pamiętać, że pracodawca może je wydać w okresie:

- obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu lub
 - w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.
- Takie polecenie pracodawcy musi być poprzedzone złożeniem przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

PRZYKŁAD

Firma Z, która specjalizuje się w kursingach IT, posiada zespół programistów, którzy są w stanie wykonywać swoje zadania zdalnie. Ze względu na specyfikę ich pracy zarówno firma, jak i pracownicy widzą korzyści w elastycznym modelu pracy,

który obejmuje pracę zdalną. Firma Z decyduje się jednak nie wprowadzać formalnego regulaminu pracy zdalnej. Zamiast tego woli podpisywać indywidualne porozumienia z pracownikami, którzy są w stanie pracować zdalnie. Programista – pan Tomasz, zwrócił się z prośbą o możliwość wykonywania pracy zdalnej. Zarząd firmy Z i pan Tomasz uzgadniają warunki takiej pracy i podpisują indywidualne porozumienie określające szczegóły pracy zdalnej, takie jak: godziny pracy, obowiązki, sposób komunikacji i inne kluczowe aspekty. Pan Tomasz składa również oświadczenie, że posiada odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Takie podejście jest zgodne z art. 67¹⁹ k.p. i umożliwia wprowadzenie pracy zdalnej na elastycznych warunkach, dostosowanych do indywidualnych potrzeb i możliwości każdego pracownika.

- **Czy grupy pracowników uprzywilejowane do wnioskowania o pracę zdalną (m.in. kobiety w ciąży) mają jakieś limity dni pracy zdalnej?**

Pracownicy, którzy są w grupie uprzywilejowanej, mogą zawioskować o stałe wykonywanie pracy w formie zdalnej lub np. hybrydowej. Oprócz tego mają również prawo do złożenia wniosku o pracę zdalną okazjonalną, która każdemu pracownikowi przysługuje w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym.

PRZYKŁAD:

Pani Małgorzata jest w zaawansowanej ciąży. Pracuje na etacie w firmie jako specjalista ds. marketingu. Ze względu na swój stan jest w grupie uprzywilejowanej. Zdecydowała, że chce skorzystać z możliwości pracy zdalnej w okresie od lipca do końca sierpnia. Po złożeniu wniosku uzyskała zgodę na stałe wykonywanie pracy w formie zdalnej. To oznacza, że będzie pracować zdalnie codziennie, bez konkretnego limitu dni. Pani Małgorzata ma również prawo skorzystać z pracy zdalnej okazjonalnej, w wymiarze 24 dni, po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej na stałe.

- **Czy osobie częściowo pracującej zdalnie przysługuje prawo do podwyższonych kosztów uzyskania przychodu?**

Tak. Stosowanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodów przysługujących pracownikom, których miejsce stałego lub czasowego zamieszkania jest położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, o ile nie uzyskują oni dodatku za rozłąkę. Podwyższone koszty uzyskania przychodów zostały wprowadzone dla pracowników dojeżdżających do pracy z innej miejscowości, niż znajduje się zakład pracy, w celu zrekompensowania im wyższych kosztów dojazdów. Zatem gdy wykonywana jest praca zdalna przez pracownika posiadającego miejsce zamieszkania położone poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy, to możliwe jest stosowanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodów (art. 22 ust. 2 updof). Pracownik w każdym czasie może bowiem zostać wezwany do biura lub pracodawca może zmienić formę organizacji pracy i zrezygnować z pracy zdalnej.

- **W naszym zakładzie pracy jest regulaminowa praca zdalna raz w tygodniu. Jeden z pracowników, który nie jest w tzw. grupie uprzywilejowanej, złożył wniosek o pracę zdalną okazjonalną. Czy pracodawca może odmówić pracy zdalnej okazjonalnej? Czy musi podać powód odmowy?**

Wniosek pracownika dotyczący pracy zdalnej okazjonalnej nie jest wiążący dla pracodawcy. Może więc odmówić jego uwzględnienia ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

PRZYKŁAD:

W firmie XYZ wprowadzono regulaminową pracę zdalną, która pozwala pracownikom pracować zdalnie raz w tygodniu. Pan Jan, jeden z pracowników biurowych, który nie należy do grupy pracowników uprzywilejowanych, złożył wniosek o pracę zdalną okazjonalną. Z uwagi na charakter jego pracy, który obejmuje obsługę szkoleń stacjonarnych odbywających się od poniedziałku do czwartku, nie jest możliwe wyrażenie zgody na dodatkowe dni pracy zdalnej. Z tego powodu pracodawca nie uwzględnił wniosku o pracę zdalną okazjonalną. Poinformował pana Jana o swojej decyzji, podając powód odmowy, tj. potrzebę bezpośredniego zaangażowania pracownika w obsługę szkoleń i spotkań z klientami. Taką odpowiedź pan Jan otrzymał w formie elektronicznej w ciągu 7 dni roboczych od złożenia wniosku.

- **Czy wypłata ekwiwalentu lub ryczałtu za pracę zdalną dotyczy również umów zlecenia?**

Nie. Regulacje pracy zdalnej nie dotyczą umów cywilnoprawnych. Jednak strony mogą te kwestie uregulować w umowie. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby zleceniobiorca wykonywał przedmiot umowy w formie zdalnej.

- **Czy pracodawca, który zawarł porozumienie ze związkami zawodowymi dotyczące zasad pracy zdalnej, w których decyduje o liczbie dni pracy zdalnej uzależnia się od uzgodnień z przełożonym (biorąc pod uwagę charakter pracy, organizację pracy, efektywność realizowanych zadań, szczególne potrzeby pracodawcy), może żądać od pracowników, żeby w pierwszej kolejności korzystali z pracy zdalnej okazjonalnej?**

Nie. Takie postanowienia są niezgodne z kodeksem pracy. Praca zdalna okazjonalna to uprawnienie pracownika, którym nie może dysponować pracodawca.

- **Zgodnie z art. 67¹⁹ § 6 k.p. pracodawca zobowiązany jest uwzględnić wniosek o pracę zdalną pracownika, chyba że charakter lub organizacja pracy to uniemożliwiają. Charakter (praca biurowa) i organizacja pracy u pracodawcy do tej pory bez problemu umożliwiały realizację zadań w trybie pracy zdalnej i nie się w tym zakresie nie zmieniło. U pracodawcy porozumieniem ze związkami zawodowymi wdrożono liberalne zasady pracy zdalnej, która może być realizowana w wymiarze uzgodnionym z przełożonym. Czy wobec powyższego przełożony zobowiązany jest uwzględnić wniosek pracownika?**

Tak, jeśli pracownik do tej pory wykonywał pracę zdalną i nie jest wymagana jego obecność w biurze ze względu na rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowisko.

PRZYKŁAD:

Pan Piotr jest pracownikiem w dziale IT. Do jego obowiązków należy głównie utrzymanie i naprawa infrastruktury informatycznej firmy, co pracownik może wykonywać w 100 proc. zdalnie. Pan Piotr opiekuje się niepełnosprawną żoną i od dłuższego czasu pracuje zdalnie trzy dni w tygodniu, przychodząc do biura tylko raz/dwa razy w tygodniu na spotkania zespołowe. Teraz złożył wniosek o pracę zdalną na pełny etat, tłumacząc to względami osobistymi. Biorąc pod uwagę, że jego praca nie wymaga bezpośredniego kontaktu z klientami ani członkami zespołu, a wszystkie zadania może wykonywać zdalnie, przełożony powinien uwzględnić wniosek pana Piotra. Nie ma żadnej przyczyny dla której jego obecność w biurze byłaby niezbędna, a wszelkie spotkania zespołowe mogą być realizowane online. /e

Rzecz o Historii

W KAŻDY PIĄTEK



Odkrywaj nieznaną kartę historii

Biografie ciekawsze niż w podręcznikach: przywódcy, bohaterowie, zdradcy. Historia od podszewki: ukryte intencje, tajne plany, konspiracyjne misje.

CZYTAJ WIĘCEJ NA rp.pl/rzeczohistorii