

Rodzaj:	Tryb podstawowy (art. 67¹⁹ § 1 K.p.) Praca zdalna typowa	
Moment wprowadzenia	uzgodnienie przy zawieraniu umowy o pracę art. 67 ¹⁹ § 1 pkt 1 K.p.	uzgodnienie w trakcie zatrudnienia art. 67 ¹⁹ § 1 pkt 2 K.p.
Inicjatywa	pracodawca albo pracownik (nie ma znaczenia)	<p style="text-align: center;">Pracodawca:</p> <p style="text-align: center;">z treści oświadczenia pracodawcy inicjującego uzgadnianie pracy zdalnej musi wynikać zamiar umożliwienia pracownikowi jej wykonywanie i choćby podstawowe jej warunki.</p> <p style="text-align: center;">Pracownik:</p> <p style="text-align: center;">na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.</p> <p style="text-align: center;">W przypadku gdy nie mamy dowodu w postaci papierowego lub elektronicznego wniosku pracownika, należy domniemywać, iż z inicjatywą pracy zdalnej wystąpił pracodawca.</p>
Treść wniosku pracownika	-----	Jeżeli pracownik nie zamierza wykonywać pracy wyłącznie zdalnie, to powinien określić, jakiego wymiaru czasu pracy dotyczy jego wniosek.
Zgoda pracodawcy:	-----	Pracodawca ma swobodę w uwzględnieniu wniosku pracownika, musi jednak przestrzegać przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu i niedyskryminacji.
Zakres uzgodnienia	<ul style="list-style-type: none"> - fakt wykonywania pracy zdalnej, - ustalenie, czy będzie to praca zdalna częściowa, czy też całkowita, - jak również miejsce świadczenia pracy zdalnej, - pozostałe elementy umowy o pracę określone w art. 29 § 1 K.p. – uzgodnienie przy zawieraniu umowy o pracę 	
Forma	Umowa o pracę	Uzgodnienie w dowolnej formie, bo w art. 67 ¹⁹ § 2 K.p. wyłączony został

uzgodnienia		<p>przewidziany w art. 29 § 4 K.p. wymóg zachowania formy pisemnej dla zmiany umowy, a żadnego innego nie wprowadzono.</p> <p>Uzgodnienie powinno być jednak dokonane w formie możliwej do wykazania pod względem dowodowym</p>
Miejsce wykonywania pracy zdalnej	Uzgodnienie miejsca oznacza określenie miejsca wykonywania pracy w rozumieniu art. 29 § 1 pkt 2	Wprowadzenie w trakcie zatrudnienia uzgodnienia o zdalnym wykonywaniu pracy stanowi zmianę umowy co do miejsca wykonywania pracy. Kodeks pracy nie wyłącza możliwości wprowadzenia tej zmiany na czas określony.
Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej	<p>Regulamin/porozumienie zbiorowe: strony mogą poddać umowę o pracę ich obowiązywaniu bez zmian lub dokonać odmiennych ustaleń pod warunkiem, że nie są one mniej korzystne dla pracownika (art. 18)</p> <p>Brak aktów wewnętrzzakładowych: wszystkie zagadnienia będące ich przedmiotem (z art. 67²⁰ § 6 z wyjątkiem pkt 1) powinny być uzgodnione w umowie o pracę/uzgodnieniu (art. 67²⁰ § 5 i 7).</p>	
Informacja o warunkach zatrudnienia	informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej: 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną; 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3 ¹ , odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.	
	informacje pracodawca przekazuje pracownikowi na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od zawarcia umowy (art. 29 § 3).	uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia zobowiązuje pracodawcę do przekazania pracownikowi tych informacji w postaci papierowej lub elektronicznej najpóźniej w dniu rozpoczęcia tej pracy (§ 2).
Rozpoczęcie	Przed rozpoczęciem konieczne jest – pod rygorem niedopuszczenia do pracy – złożenie przez pracownika dwóch	

<p>wykonywania pracy zdalnej</p>	<p>oświadczeń:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) potwierdzenie zapoznania się pracownika z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego i informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej (zawiera zobowiązanie pracownika do ich przestrzegania (art. 67³¹ § 6). 2) potwierdzenie, że na jego stanowisku zapewnione są warunki bezpiecznej i higienicznej pracy (art. 67³¹ § 7). <p>Wykonywanie pracy zdalnej może faktycznie rozpocząć się dopiero po dostarczeniu pracownikowi przez pracodawcę narzędzi pracy i spełnieniu innych świadczeń, chyba że na mocy umowy stron część z nich zapewnia pracownik (art. 67²⁴ § 1 i 2).</p> <p>Z chwilą rozpoczęcia wykonywania pracy aktualizuje się obowiązek pracodawcy zaznajomienia pracownika z procedurą ochrony danych osobowych z jego potwierdzeniem w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 67²⁶).</p>	
<p>Zakończenie pracy zdalnej</p>	<ul style="list-style-type: none"> - strony mogą umownie zmienić pracę zdalną na stacjonarną, - zmiana w wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 K.p.). 	<ul style="list-style-type: none"> - wiążący wniosek złożony przez którąkolwiek ze stron (art. 67²² K.p.), - może ona ustać także wskutek cofnięcia przez pracodawcę zgody na jej wykonywanie w razie stwierdzenia w czasie kontroli naruszenia przez pracownika obowiązków wymienionych w art. 67²⁸ § 3 (bhp, ochrona informacji, RODO). - na podstawie zasady swobody umów, wykonywanie pracy zdalnej może ustać w każdej chwili na mocy zgodnych oświadczeń stron.

Rodzaj:	Praca zdalna na polecenie (art. 67¹⁹ § 3) – tryb nadzwyczajny
Przypadki wprowadzenia	<p>Polecenie pracy zdalnej:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej - jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej
Treść polecenia i zasady wykonywania pracy zdalnej	<p>Zadania, które pracownik jest obowiązany wykonywać w wyznaczonym przez pracodawcę terminie i w miejscu wskazanym przez pracownika. Przez wydanie polecenia wykonywania pracy w tym miejscu następuje jego uzgodnienie w rozumieniu art. 67¹⁸.</p> <p>Zasady wykonywania pracy zdalnej są ustalane jednostronnie przez pracodawcę. Zasady, o których mowa w art. 67²⁰ § 6 pkt 2–8 określa pracodawca w poleceniu wykonywania pracy zdalnej.</p>
Forma polecenia	Polecenie może być wydane w dowolnej formie
Odmowa wykonywania pracy zdalnej	Odmowa wykonywania pracy zdalnej jako niewykonanie polecenia służbowego bez obiektywnego uzasadnienia przez pracownika może być oceniana w kategoriach naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 K.p.). Może stanowić podstawę do wyciągnięcia odpowiedzialności porządkowej, wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.
Cofnięcie polecenia wykonywania pracy zdalnej	<ol style="list-style-type: none"> 1) cofnięcie polecenia według uznania pracodawcy - wymagane co najmniej dwudniowe uprzedzenie pracownika (art. 67¹⁹ § 4); 2) pracownik wykona obowiązek niezwłocznego poinformowania pracodawcy o zmianie warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej (art. 67¹⁹ § 5); 3) obowiązek pracodawcy cofnięcia polecenia w razie zawiadomienia go przez pracownika, iż jego miejsce wykonywania pracy zdalnej przestało zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, co oznacza utratę znaczenia jego oświadczenia o spełnieniu tego warunku (art. 67³¹ § 7); 4) cofnięcie polecenia na skutek uchybień stwierdzonych przez pracodawcę podczas kontroli (art. 67²⁸ § 3); 5) ustanie skutków jednej z wymienionych w art. 67¹⁹ § 3 dwóch przesłanek upoważniających

	pracodawcę do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej.
Informacja o warunkach zatrudnienia	<p>Informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną; 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej. <p>Informacja przekazywana jest w postaci papierowej lub elektronicznej najpóźniej w dniu rozpoczęcia tej pracy.</p>
Rozpoczęcie wykonywania pracy zdalnej	<p>Przed rozpoczęciem konieczne jest – pod rygorem niedopuszczenia do pracy – złożenie przez pracownika dwóch oświadczeń:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) potwierdzenie zapoznania się pracownika z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego i informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej (zawiera zobowiązanie pracownika do ich przestrzegania (art. 67³¹ § 6). 2) potwierdzenie, że na jego stanowisku zapewnione są warunki bezpiecznej i higienicznej pracy (art. 67³¹ § 7). <p>Wykonywanie pracy zdalnej może faktycznie rozpocząć się dopiero po dostarczeniu pracownikowi przez pracodawcę narzędzi pracy i spełnieniu innych świadczeń, chyba że na mocy umowy stron część z nich zapewnia pracownik (art. 67²⁴ § 1 i 2).</p> <p>Z chwilą rozpoczęcia wykonywania pracy aktualizuje się obowiązek pracodawcy zaznajomienia pracownika z procedurą ochrony danych osobowych za jego potwierdzeniem w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 67²⁶).</p>

Tryb	Uprzywilejowany
Moment wprowadzenia	w trakcie zatrudnienia
Inicjatywa	<p>pracownik wymieniony w art. 67¹⁹ § 6 i 7 K.p.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pracownik – rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4.11.2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2020 r. poz. 1329 ze zm.), tj. o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, również po ukończeniu przez nie 18. roku życia, 2) pracownik – rodzic: <ol style="list-style-type: none"> a) 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 b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 900), również po ukończeniu przez nie 18. roku życia, 3) pracownica w ciąży, 4) pracownik wychowującemu dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, 5) pracownik sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, 6) pracownik – rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4.11.2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2020 r. poz. 1329 ze zm.), tj. o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, również po ukończeniu przez nie 18. roku życia, 7) pracownika – rodzic: <ol style="list-style-type: none"> a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz

	<p>zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz</p> <p>b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 900), również po ukończeniu przez nie 18. roku życia,</p>
Zgoda pracodawcy:	<p>Obowiązek uwzględnienia uprzywilejowanego wniosku ma charakter względny, bo pracodawca może nie uwzględnić wniosku pracownika, jeżeli wykonywanie pracy zdalnej „nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika”.</p> <p><u>Ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.</u></p> <p>Obowiązek pracodawcy nie jest uzależniony od istnienia porozumienia zbiorowego lub regulaminu pracodawcy określających zasady wykonywania pracy zdalnej, które w razie ich braku określa się w porozumieniu stron stosunku pracy, zob. art. 67²⁰ § 5.</p>
Nieuwzględnienie wniosku pracownika bez podania przyczyn lub w przypadku podania przyczyny nieprawdziwej	<p>Pracownik może złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, dochodzić roszczeń z tytułu dyskryminacji ze względu na rodzicielstwo lub sytuację rodzinną, dochodzić roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych ze względu na utrudnianie korzystania z uprawnień gwarantowanych przez państwo.</p> <p>Naruszanie przepisów dotyczących uwzględnienia wniosków z art. 67¹⁹ § 6–7 k.p. stanowi także podstawę do pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności wykroczeniowej (art. 281 § 1 pkt 5c k.p.).</p> <p>Permanentna odmowa wykonywania pracy zdalnej może być także elementem praktyk o charakterze mobbingowym.</p> <p>W przypadku nieuzasadnionej odmowy przez pracodawcę wykonywania pracy zdalnej nie jest wykluczone także skorzystanie przez pracownika z trybu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ K.p.</p>
Zakończenie pracy zdalnej:	<p>Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7,</p>

	chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.
--	---

Tryb	Elastyczna organizacja pracy
Moment wprowadzenia	W trakcie zatrudnienia
Inicjatywa	Pracownik wychowujący dziecko, w wieku do 8 roku życia
Wniosek	<p>We wniosku wskazuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka; 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy; 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy; 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.
Relacja do art. 67¹⁹ § 6 K.p.	Korzystniejszy dla pracowników wychowujących dzieci w wieku od 4 do 8 roku życia.
Zgoda pracodawcy:	<p>Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.</p> <p>Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.</p>
Zakończenie pracy zdalnej:	<p>Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy.</p> <p>Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.</p>

Rodzaj:	Okazjonalna praca zdalna (art. 67³³ § 1)
Wymiar czasu pracy zdalnej	<ul style="list-style-type: none"> - max. 24 dni w roku kalendarzowym, czyli od 1 stycznia do 31 grudnia każdego roku, - okres maksymalny może być wykorzystany jednorazowo lub dzielony na części, stosownie do wniosku pracownika i zgody pracodawcy, - dni niewykorzystane w danym roku nie przechodzą na kolejny, - nie można wykorzystać na część dnia.
Moment wprowadzenia	Uzgodnienie w trakcie zatrudnienia
Inicjatywa	<p>Wniosek pracownika złożony w dowolnej formie; nie wymaga uzasadnienia.</p> <p>Powinien określać wymiar i termin.</p> <p>Złożony przed rozpoczęciem wykonywania pracy.</p>
Dokumenty:	Praca zdalna w trybie okazjonalnym jest uprawnieniem dla pracownika przysługującym <i>ex lege</i> , w jej przypadku nie ma konieczności wdrażania porozumienia czy regulaminu w sprawie pracy zdalnej . Nie wymaga także konieczności wprowadzania żadnych zmian do umowy o pracę czy wprowadzenia dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia dla pracownika.
Zgoda pracodawcy:	<p>Pracodawca ma swobodę w uwzględnieniu wniosku pracownika, musi jednak przestrzegać przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu i niedyskryminacji.</p> <p>Wniosek może być uwzględniony częściowo - konieczne jest potwierdzenie przez pracownika zamiaru wykonywania pracy zdalnej tylko przez część proponowanego we wniosku okresu.</p>
Wyłączenia	Nie stosuje się przepisów art. 67 ¹⁹ -67 ²⁴ oraz art. 67 ³¹ § 3.
Zastosowanie:	<p>Do pracy okazjonalnej stosuje się obowiązki w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uzgodnienia z pracodawcą miejsca pracy okazjonalnej (art. 67¹⁸ k.p.), - określenia przez pracodawcę procedur ochrony danych osobowych na potrzeby pracy zdalnej (art. 67²⁶ k.p.), - przekazania informacji niezbędnych do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego

porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą (art. 67²⁷ k.p.);

- kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁸ k.p.), aczkolwiek z uwzględnieniem przepisu szczególnego art. 67³³ § 3 k.p.;

- zakazu dyskryminacji i ochrony przed wykluczeniem społecznym pracownika zdalnego (art. 67²⁹–67³⁰ k.p.); praw i obowiązków stron stosunku pracy z zakresu bhp, z wyjątkiem wyłączenia wprost przepisu art. 67³¹ § 3 k.p. (art. 67³¹ k.p.);

- możliwości przekazywania wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 67³² k.p.).