



# Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw  
Osób Niepełnosprawnych  
Zastępca Dyrektora  
Andrzej Łosiewicz

BON-X.42306.79.2024

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Szanowna Pani,

odpowiadając na wiadomość z dnia 20 czerwca 2024 r., Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przekazuje poniższe wyjaśnienia.

W dniu 1 grudnia 2022 r. Sejm RP uchwalił ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.), która ma na celu w szczególności wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań prawnych umożliwiających wykonywanie pracy zdalnej. Przepisy ustawy dotyczące pracy zdalnej weszły w życie z dniem 7 kwietnia br.

Uchwalone rozwiązania w zakresie pracy zdalnej zastąpiły przepisy dotyczące telepracy.

Zgodnie z art. 67<sup>18</sup> Kodeksu pracy dodawanym ww. ustawą, praca może być 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 (praca zdalna).

Na podstawie art. 67<sup>19</sup> § 6 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy (tj. m.in. pracowników – rodziców dzieci posiadających orzeczenie o niepełnosprawności), pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, a także pracownika sprawującego 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 wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe 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.

Katalog pracowników uprawnionych do wystąpienia z co do zasady wiążącym wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej podlegał długotrwałym uzgodnieniom międzyresortowym oraz negocjacom z partnerami społecznymi. Powyższe brzmienie art. 67<sup>19</sup> § 6 Kodeksu pracy stanowi zatem rozwiązanie kompromisowe.

Niemniej należy wskazać, iż przepisy zakładają, że każdy pracownik będzie miał prawo wystąpić z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej. Wprawdzie nie będzie to, jak w przypadku wskazanych powyżej grup pracowników, wniosek dla pracodawcy wiążący, jednakże można zakładać, iż w uzasadnionych przypadkach pracodawcy będą wyrażać zgodę

na wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie będzie jednak należeć do konkretnego pracodawcy.

Jednocześnie należy zauważyć, że zgodnie z art. 67<sup>33</sup> Kodeksu pracy dodanym ww. ustawą praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym.

Z wyrazami szacunku  
Andrzej Łosiewicz  
Zastępca Dyrektora  
Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

---

telefon  
adres email  
strona www

adres korespondencyjny  
organu administracji rządowej

---

telefon  
adres email  
strona www

adres korespondencyjny  
organu administracji rządowej