



**Niezależny Samorządny
Związek Zawodowy
"Solidarność"**
w Uniwersytecie Opolskim

DS. MROWISKO pok. 5
ul. Katowicka 89,
45-061 Opole
e-mail: solidarnosc@uni.opole.pl,
Konto: PKO BP SA O/I Opole
73 1020 3668 0000 5902 0009 8319

Opole, dn. 06 czerwca 2023

KOMISJA ZAKŁADOWA
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
w Uniwersytecie Opolskim
ul. Katowicka 89
45-061 Opole

JM Rektor UO
prof. dr hab. Marek Masnyk
w/m

OPINIA nr OKZ/1/2023

Komisji Zakładowej Związku Zawodowego NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w Uniwersytecie
Opolskim do projektu regulaminu pracy zdalnej okazjonalnej.

1. W związku z pojawiającymi się pytaniami członków naszego związku a także innych pracowników UO Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Opolskim (dalej KZ) widzi potrzebę opracowania i poddania konsultacji ze związkami zawodowymi nie tylko zasad wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej, lecz także zasad pracy zdalnej, zgodnie z przepisami zawartymi w rozdziale II c obowiązującego Kodeksu Pracy. W opinii KZ nie jest możliwe pominięcie uregulowania zasad pracy zdalnej „nieokazjonalnej” lub hybrydowej dla osób zatrudnionych na pełnym etacie. Nasz związek zwraca uwagę, że w ciągu ostatnich dwóch lat praca zdalna była, jeśli nie dominującym, to bardzo znaczącym sposobem realizowania obowiązku pracy przez pracowników UO. W toku realizacji zajęć zdalnych pojawiały się duże wątpliwości co do sposobu jej wykonania, np. realizacja zajęć zdalnych lub egzaminów w trybie zdalnym, które okazywały się zupełną fikcją. Należy dodać, że pracę zdalną wdrożono w UO także ze względu na oszczędność energii elektrycznej, co pozwala sądzić, że może ona być realizowana częściej, według potrzeb Pracodawcy. Ponadto obecnie niektóre spotkania obowiązkowe dla Pracowników realizowane są w trybie zdalnym (*vide* rady instytutu, Rada Naukowa etc.). Praca zdalna zatem jest obecnie realizowana w UO, a to powoduje konieczność jej uregulowania. KZ nie widzi możliwości „pominięcia” kwestii związanej z pracą zdalną poprzez przyjęcie założenia, że „nie dotyczy to pracowników UO”. Ich także bowiem w całej rozciągłości obowiązuje znowelizowany Kodeks pracy, czyli zawarte w nim obowiązki, ale także i prawa pracownicze.



**Niezależny Samorządny
Związek Zawodowy
"Solidarność"**
w Uniwersytecie Opolskim

DS. MROWISKO pok. 5
ul. Katowicka 89,
45-061 Opole
e-mail: solidarnosc@uni.opole.pl,
Konto: PKO BP SA O/I Opole
73 1020 3668 0000 5902 0009 8319

Ponadto art. 67 19 par. 6 KP stanowi, iż „Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, 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 przez pracownika”. Trudno uznać apriorycznie, że w każdym przypadku praca zdalna w UO (zatrudniającym 1720 osób na bardzo wielu zróżnicowanych stanowiskach) nie będzie możliwa „ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika”.

2. Według opinii Państwowej Inspekcji Pracy „Zasady wykonywania pracy zdalnej będą określone w:

- **porozumieniu** zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi – wszystkimi, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – z reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych),
- **regulaminie** – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku – po konsultacji z przedstawicielami pracowników)¹.

W opinii KZ jeszcze raz wskazuje to na potrzebę opracowania i przekonsultowania ze związkami zawodowym zasad pracy zdalnej w obu jej rodzajach (okazjonalna i „zwykła”).

Ponadto wydaje się, iż właściwą (i niejako pierwotną) formą uregulowania zasad pracy zdalnej jest **porozumienie**, nie zaś **regulamin**, który wydaje Pracodawca dopiero wtedy, gdy nie dojdzie do porozumienia ze związkami. Tymczasem Pracodawca przedłożył KZ „projekt zarządzenia [...] w sprawie **Regulaminu** wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej w Uniwersytecie Opolskim”.

3. W przedłożonym projekcie Regulaminu w par. 4 ust. 7 znajdujemy przepis, w myśl którego w okresie wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej pracownik jest zobowiązany do stawiennictwa w siedzibie pracodawcy lub jednostce organizacyjnej na każde wezwanie

¹ [Główny Inspektorat Pracy | Praca zdalna - pytania i odpowiedzi \(pip.gov.pl\)](https://pip.gov.pl/), dostęp 31 maja 2023 r.



**Niezależny Samorządny
Związek Zawodowy
"Solidarność"**
w Uniwersytecie Opolskim

DS. MROWISKO pok. 5
ul. Katowicka 89,
45-061 Opole
e-mail: solidarnosc@uni.opole.pl,
Konto: PKO BP SA O/I Opole
73 1020 3668 0000 5902 0009 8319

pracodawcy lub przełożonego w ustalonych godzinach wykonywania swej pracy. Nie negując uprawnień pracodawcy do wezwania pracownika, KZ wskazuje, że wykonanie przepisu w przypadku osoby opiekującej się dzieckiem lub potrzebującym członkiem rodziny może być utrudnione i zaprzeczać idei pracy zdalnej okazjonalnej. Innymi słowy, pracownik stara się o ten rodzaj pracy właśnie po to, aby nie stawiać się w miejscu pracy w pewnym, określonym okresie czasu. Jest to szczególnie istotne w przypadku konieczności opieki nad osobami chorymi bądź niepełnosprawnymi.

4. W toku konsultacji związkowych z pracownikami UO, ci ostatni zgłosili następującą uwagę:

(i) W paragrafie 3 ust. 1 projektu zarządzenia znajduje się zapis, że praca zdalna może być wykonywana jedynie z użyciem sprzętu służbowego, zaś w ust. 2 – że Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia Pracownikowi takiego sprzętu. Takie zapisy czynią możliwość skorzystania przez Pracownika z dobrodziejstwa pracy zdalnej iluzoryczną – o ile zapewne są zgodne z prawem, to jednak sprzeczne z duchem prawa, które wprowadziło na poziomie ustawowym instytucję pracy zdalnej okazjonalnej jako pomoc dla Pracownika w trudnych sytuacjach życiowych. Przedstawione uregulowania znajdujące się w projekcie zarządzenia Pracodawcy znacząco utrudniają możliwość skorzystania z pracy zdalnej okazjonalnej.