

Opole, 07.07.2023 r.

33100.030.1.2023.PG

Pani  
**dr Barbara Dawidowska-Marynowicz**  
Prezes ZNP w UO

Pan  
**dr hab. Andrzej Szymański, prof. UO**  
Przewodniczący NSZZ „Solidarność” w UO

*Szanowni Państwo,*

Odpowiedź w odniesieniu do Opinii nr OKZ/1/2023 z dnia 06 czerwca 2023 r. Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność w Uniwersytecie Opolskim do projektu regulaminu pracy zdalnej okazjonalnej.

1. Nowelizacja *Kodeksu pracy*, która weszła w życie z dniem 07 kwietnia 2023 r. wprowadziła do *Kodeksu pracy* instytucję pracy zdalnej. W obecnym kształcie Uczelni praca zdalna była wynikiem obowiązkowych *lockdownów* czy konieczności nauki i pracy zdalnej, które to wynikały z powszechnie obowiązujących przepisów prawa i były wprowadzone jako obowiązkowe do stosowania. Obecnie regulacje pracy zdalnej Pracodawca może wprowadzić w dwóch formach poprzez porozumienie albo w formie regulaminu, przy czym przesłanki ich wprowadzenia reguluje **art. 67<sup>20</sup> § 1, § 2 albo § 3, § 4 Kodeksu pracy**. Oczywiście wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w **art. 67<sup>20</sup> § 1 albo § 2** albo nie został wydany regulamin o którym mowa w **art. 67<sup>20</sup> § 3 albo § 4 Kodeksu pracy**. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu lub w porozumieniu zawierającym z pracownikiem (*vide art. 67<sup>20</sup> § 5 Kodeksu pracy*). **Przy obecnym stanie prawnym, w sytuacji, gdy zagrożenie epidemiczne stopniowo maleje brak jest konieczności wykonywania pracy zdalnej w znanej dotąd formie, a „stacjonarna” działalność Uczelni wpływa pozytywnie na rozwój społeczności akademickiej, kontaktów interpersonalnych i możliwości bezpośredniego załatwienia spraw.**

Konieczność „działania w trybie zdalnym” wymuszona była okolicznościami zewnętrznymi, niespotykanymi dotąd w codziennym życiu, co nie znaczy, iż taki tryb działania był korzystny i właściwy dla Uniwersytetu Opolskiego. Należy nadmienić również, iż *Kodeks pracy* jest aktem prawa powszechnie obowiązującego, co znaczy, iż jego regulacje muszą być uniwersalne, aby było możliwe ich stosowanie nie tylko w Uniwersytecie Opolskim. Wprowadzenie możliwości uregulowania pracy zdalnej czy wręcz wprowadzenie do *Kodeksu pracy* pojęcia *praca zdalna* nie implikuje konieczności zastosowania tych mechanizmów w Uniwersytecie Opolskim. Wprowadzenie *porozumienia* lub *regulaminu* nie determinuje stosowania

wania, czy też występowania w Uniwersytecie Opolskim instytucji *pracy zdalnej*. Na podstawie **art. 67<sup>19</sup> § 1 Kodeksu pracy** – *Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:*

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

W dalszej kolejności należy przywołać **art. 67<sup>19</sup> § 2 Kodeksu pracy**, na podstawie którego: *W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.*

Zatem do istnienia instytucji pracy zdalnej nie jest niezbędne istnienie porozumienia lub regulaminu, o których mowa w **art. 67<sup>20</sup> § 1, § 2, § 3** albo **§ 4 Kodeksu pracy**, co dodatkowo potwierdza dyspozycja **art. 67<sup>20</sup> § 5 Kodeksu pracy**.

Mając powyższe na uwadze należy wskazać, iż Pracodawca nie zakłada „apriorycznie”, iż w każdym przypadku praca zdalna w UO nie będzie możliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, jednakże Pracodawca zakłada, iż okoliczności możliwości wykonywania pracy w formie pracy zdalnej będą przedmiotem każdorazowej analizy wniosku składanego przez pracownika, okoliczności tam wskazanych, rodzaju i zakresu świadczonej pracy, uwzględniając organizację pracy zakładu pracy.

2. Pracodawca przedłożył KZ projekt regulaminu wykonywania **okazjonalnej pracy zdalnej**, ponieważ ten zakres pracodawca zamierza uregulować. Przepisy Kodeksu pracy w żadnym zakresie nie odsyłają do konieczności wprowadzenia zasad „zwykłej” pracy zdalnej, ani nie zakazują wprowadzenia przez Pracodawcę *regulaminu* okazjonalnej pracy zdalnej. Wprowadzenie regulaminu okazjonalnej pracy zdalnej ma na celu usystematyzowanie tego uprawnienia pracownika do sposobu świadczenia pracy, w taki sposób, aby był on dostosowany do specyfiki i organizacji pracy w uczelni wyższej. Konieczność zapewnienia ciągłości działania zakładu pracy, organizacja pracy „stacjonarnej”, w przypadku gdy pracownik wnioskuje o okazjonalną pracę zdalną, zakres kontroli wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej – te wszystkie kwestie, związane z funkcjonowaniem zakładu pracy, a na które wpływa ewentualna okazjonalna praca zdalna pracownika, zdaniem Pracodawcy powinny być uregulowane, aby pracownicy mieli wiedzę w jaki sposób oraz na jakich zasadach może zostać wydana zgoda na świadczenie okazjonalnej pracy zdalnej do dwudziestu czterech (24) dni w roku kalendarzowym, a Pracodawca – możliwość przygotowania się i zorganizowania pracy w taki sposób, aby nie zakłócić jej należytego biegu.

Ponadto należy wskazać, iż *Ustawodawca* na podstawie **art. 67<sup>33</sup> § 2 Kodeksu pracy**, określił, iż przepisu **art. 67<sup>20</sup> Kodeksu pracy** nie stosuje się w odniesieniu do okazjonalnej pracy zdalnej, tym samym nie mają zastosowania przepisy dotyczące konieczności określenia zasad wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej w *porozumieniu* lub *regulaminie*, o których mowa w **art. 67<sup>20</sup> Kodeksu pracy**. Nazwa nadana projektowi Zarządzenia Rektora w sprawie **Regulaminu wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej w Uniwersytecie Opolskim**, jest zwyczajowa. Przyjęto koncepcję, iż *regulamin* jako akt prawny zawiera uregulowania dotyczące danej kwestii – w tym przypadku kwestii okazjonalnej pracy zdalnej. Skoro jednak nazwa Zarządzenia Rektora wywołuje uwagi i zastrzeżenia ze strony związków zawodowych, to nazwa ta ulegnie zmianie, aby nie wprowadzała w błąd co do podstaw prawnych jej ustanowienia i usunięcia wątpliwości, iż nie jest to ani porozumienie, ani regulamin, o których mowa w **art. 67<sup>20</sup> Kodeksu pracy**.

3. Jak właściwie wskazuje KZ uprawnienie Pracodawcy do wezwania pracownika, aby ten stał się u pracodawcy nie powinno być negowane. Pracodawca musi posiadać narzędzia, a pracownik powinien mieć świadomość ich istnienia, aby zapewnić należyte działanie zakładu pracy. Nie można wykluczyć sytuacji, w której obecność pracownika w zakładzie pracy, wykonującego okazjonalną pracę zdalną, będzie niezbędna do zapewnienia należytego wykonania jego obowiązków pracowniczych (np. toku dydaktycznego, organizacji konferencji, spotkania komisji przetargowej, czy innej sytuacji wymagającej osobistego działania danego pracownika). Wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej nie może pozbawić Pracodawcy możliwości organizacji zakładu pracy w sposób przez niego przewidziany, w szczególności w przypadku, gdy mogłoby to wpłynąć na należyte wykonywanie statutowych zadań Uniwersytetu Opolskiego.
  
4. Zapis dotyczący komputera służbowego jest podyktowany koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa informacji przetwarzanych przez pracowników Uniwersytetu Opolskiego. Informacji nie tylko w zakresie ochrony danych osobowych (które powinny być szczególnie chronione), ale także w zakresie bezpieczeństwa informatycznego Uniwersytetu Opolskiego jako członka sieci PIONIER i dostawcy Internetu do innych, kluczowych podmiotów województwa opolskiego. Obecnie ryzyko, związane z zagrożeniami, wynikającymi z używania „prywatnych” sprzętów, przy wykonywaniu okazjonalnej pracy zdalnej, w ocenie Pracodawcy jest zbyt wysokie. Pracodawca nie ma realnego wpływu na to w jaki sposób pracownik korzysta lub korzystałby z „prywatnego” sprzętu do celów wykonywania pracy, a to w konsekwencji mogłoby doprowadzić do nieuprawnionego dostępu do sieci UO lub jej „zawirusowania”. Wykorzystywanie sprzętu służbowego minimalizuje to ryzyko, w szczególności poprzez zabezpieczenia instalowane przez służby informatyczne Uniwersytetu Opolskiego, a także przez regulacje prawne związane z polityką bezpieczeństwa, uregulowane Zarządzeniem nr 48/2020 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 6 maja 2020 r. w sprawie wprowadzenia Polityki Bezpieczeństwa Danych Osobowych w Uniwersytecie Opolskim. Pracodawca zobowiązany jest do ochrony wszelkich danych, którymi posługują się pracownicy Uniwersytetu Opolskiego przy wykonywaniu pracy, dlatego należy dołożyć wszelkich starań, aby dane te były chronione w sposób należyty, co w przypadku okazjonalnej pracy zdalnej powinny zapewnić służbowe narzędzia i Polityka bezpieczeństwa. W odniesieniu do konieczności zapewnienia sprzętu służbowego, to na podstawie **art. 67<sup>33</sup> § 2 Kodeksu pracy** przepisu **art. 67<sup>24</sup> Kodeksu pracy** – nie stosuje się, tym samym Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi narzędzi pracy okazjonalnej pracy zdalnej, ani ekwiwalentu (lub ryczałtu) za okazjonalną pracę zdalną (zapis ten zostanie doprecyzowany w ten sposób, żeby wyraźnie zaznaczyć, że komputer służbowy zabezpiecza Pracodawca, natomiast w zapisie chodzi o pozostały ewentualny sprzęt itp.).

---

Odpowiedź w odniesieniu do Opinii Rady Uczelnianego ZNP w UO do projektu regulaminu pracy zdalnej okazjonalnej z dnia 19.06.2023 r.

Przedstawiony projekt zarządzenia Rektora w sprawie *Regulaminu wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej w Uniwersytecie Opolskim* nie jest projektem porozumienia, o którym mowa w **art. 67<sup>20</sup> § 1** albo **§ 2 Kodeksu pracy**. Projekt tego Zarządzenia dotyczy zagadnienia związanego z wykonywaniem okazjonalnej pracy zdalnej, w związku z czym, na podstawie **art. 67<sup>33</sup> § 2**

*Kodeksu pracy* do okazjonalnej pracy zdalnej nie stosuje się między innymi przepisów **art. 67<sup>20</sup>** *Kodeksu pracy*.

W związku z powyższym wskazuję, iż nie zostały określone zasady dotyczące pracy zdalnej „zwykłej”, a przedstawiony projekt Zarządzenia dotyczy tylko **okazjonalnej pracy zdalnej**.

Tym samym odnosząc się do uwag, określonych w piśmie z dnia 19.06.2023 r., wskazuję, iż:

- 1) Pracodawca nie skorzystał z możliwości wprowadzenia porozumienia lub regulaminu „zwykłej” pracy zdalnej, a zaproponowany projekt Zarządzenia ma dotyczyć kwestii związanej z organizacją pracy w związku z korzystaniem przez pracowników Uniwersytetu Opolskiego z okazjonalnej pracy zdalnej przewidzianej w **art. 67<sup>33</sup>** *Kodeksu pracy*;
  - 2) W związku z brakiem bliższego wskazania, które zapisy dotyczą pracy zdalnej a nie okazjonalnej pracy zdalnej – nie sposób jednoznacznie odnieść się do tej uwagi. Niemniej jednak, należy wskazać, iż nie jest wykluczone, iż zapisy dotyczące okazjonalnej pracy zdalnej mogą również być przedmiotem porozumienia albo regulaminu „zwykłej” pracy zdalnej i odwrotnie. Postanowienia i sposób realizacji pracy zdalnej (zarówno „zwykłej”, jak i okazjonalnej) mogą się wzajemnie przeplatać i tej okoliczności nie należy wykluczać. Zważyć jednak trzeba, iż zaproponowany projekt Zarządzenia odnosi się do okazjonalnej pracy zdalnej, co zostało zdefiniowane w **§ 1 ust. 1 i ust. 2** tego regulaminu;
  - 3) Rektor jako pracodawca wszystkich pracowników będzie podejmował decyzję w zakresie udzielenia lub braku zgody na wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej. Bezpośredni przełożony w tym zakresie sporządza opinię o możliwości organizacji pracy przy uwzględnieniu pracy zdalnej danego pracownika (*vide § 2 ust. 3, ust. 4 i ust. 5* projektowanych postanowień Regulaminu wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej);
  - 4) Nazwa załącznika ulegnie zmianie;
  - 5) Pracodawca, w związku z koniecznością „przeorganizowania” sposobu wykonywania pracy w zakładzie pracy, związanej z wnioskiem pracownika o okazjonalną pracę zdalną – zwłaszcza na poziomie organizacji pracy w konkretnej jednostce organizacyjnej przez jej kierownika – nie może być zaskakiwany tym wnioskiem, w związku z czym niezbędnym jest określenie minimalnego okresu na przygotowanie zakładu pracy do ewentualnej pracy zdalnej danego pracownika, nawet jeżeli ma ona charakter okazjonalny;
  - 6) Do kontroli okazjonalnej pracy zdalnej zastosowanie mają przepisy **art. 67<sup>26</sup>** *Kodeksu pracy*; **art. 67<sup>28</sup>** *Kodeksu pracy* oraz **art. 67<sup>31</sup>** *Kodeksu pracy* – przepisy te nie zostały wyłączone na mocy **art. 67<sup>33</sup> § 2** *Kodeksu pracy*, w związku z czym należy je stosować i zostało to przewidziane w postanowieniach projektu Zarządzenia – *vide § 6 i § 7* projektowanych postanowień Regulaminu wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej.
- 

*Z poważaniem*

prof. dr hab. Marek Masnyk  
Rektor Uniwersytetu Opolskiego