

## **Porozumienie w sprawie zasad wykonywania pracy zdalnej**

zawarte w dniu ..... na podstawie art. 67<sup>20</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), dalej zwanej K.p.

między:

.....  
(oznaczenie pracodawcy)

a

.....  
(oznaczenie zakładowej organizacji związkowej/zakładowych organizacji związkowych)

łącznie dalej zwane Stronami, o następującej treści:

### **§ 1. Postanowienia ogólne**

1. U pracodawcy praca może być wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika (dalej miejsce wybrane przez pracownika), w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość:
  - a) w pełnym wymiarze czasu pracy i zakresie obowiązków pracownika, dalej zwana pracą zdalną,
  - b) w części wymiaru czasu pracy i zakresu obowiązków pracownika, a w części w siedzibie pracodawcy, dalej zwana pracą hybrydową.
2. Praca zdalna polega na świadczeniu pracy przez 5 dni w tygodniu, w miejscu wybranym przez pracownika.
3. Praca hybrydowa polega na świadczeniu pracy przez 2 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy oraz przez 3 dni w miejscu wybranym przez pracownika, uzgodnionych z bezpośrednim przełożonym. Na wniosek pracownika pracodawca może ustalić, w postaci elektronicznej lub pisemnej, inny sposób wykonywania pracy hybrydowej oraz okres jej obowiązywania.
4. Pod pojęciem „pracownika”, użytym w niniejszym Porozumieniu bez bliższego określenia rozumie się pracownika, o którym mowa w art. 2 K.p., wykonującego pracę zdalną lub pracę hybrydową.
5. Zasady określone w Porozumieniu dotyczą odpowiednio osób zatrudnionych na podstawie stosunku cywilnoprawnego oraz osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, współpracujących z pracodawcą, jeżeli ich umowy to przewidują.
6. W zakresie nieuregulowanym w Porozumieniu stosuje się art. 67<sup>18</sup>- 67<sup>34</sup> K.p.

### **§ 2. Grupy pracowników**

1. Pracę zdalną mogą wykonywać pracownicy działów:

.....  
(oznaczenie działów)

2. Pracę hybrydową mogą wykonywać pracownicy działów:

.....  
(oznaczenie działów)

### § 3. Narzędzia pracy i materiały

1. Pracodawca zapewnia pracownikom niezbędne do wykonywania pracy zdalnej i pracy hybrydowej materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, tj.:
  - a) komputer stacjonarny i/lub laptop wraz z odpowiednim oprogramowaniem,
  - b) telefon komórkowy,
  - c) tablet - w razie uznania, że dany rodzaj pracy wymaga tego rodzaju urządzenia,
  - d) programy komputerowe,
  - e) drukarkę, skaner itp., jeżeli wymaga ich rodzaj pracy,
  - f) oprzyrządowanie (preferowany podlicznik) do pomiaru energii elektrycznej zużywanej w celu świadczenia pracy zdalnej lub pracy hybrydowej,
  - g) łącze internetowe, w zależności od dostępności w miejscu wybranym przez pracownika oraz rodzaju wykonywanej przez niego pracy.
2. Pracodawca i pracownik mogą wspólnie uzgodnić nieinstalowanie narzędzi, o jakich mowa w ust. 1 lit. f-g.
3. Pracownik może wykorzystywać własne materiały i narzędzia pracy wyłącznie po uzgodnieniu z pracodawcą i na warunkach z nim określonych. Ustalenia w tym zakresie powinny mieć postać elektroniczną lub pisemną.
4. Instalacja, inwentaryzacja, konserwacja, aktualizacja oprogramowania i serwis powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych następuje w terminach uzgodnionych z pracownikiem. Uzgodnienie terminu powinno nastąpić co najmniej 48 godzin przed przeprowadzeniem danej czynności.
5. Pracownik zawiadamia bezzwłocznie bezpośredniego przełożonego oraz dział serwisu o awarii narzędzi pracy, o jakich mowa w ust. 1 lit. a-e oraz uzgadnia możliwie najkrótszy termin ich naprawy. Bezpośrednio po dokonaniu naprawy informuje o tym fakcie oraz o wznowieniu pracy bezpośredniego przełożonego.
6. Pracownik zawiadamia bezzwłocznie bezpośredniego przełożonego o awarii narzędzi, o jakich mowa w ust. 1 lit. f-g, terminie jej usunięcia, dokonaniu naprawy i terminie wznowienia pracy. Obowiązek dotyczy również pracownika znajdującego się w sytuacji, o jakiej mowa w ust. 2.

### § 4. Pokrywanie kosztów

1. Pracodawca w całości pokrywa koszty:
  - a) instalacji, serwisu i konserwacji materiałów i narzędzi pracy, o jakich mowa w § 3 ust. 1 lit. a-e Porozumienia,
  - b) instalacji oprzyrządowania (preferowanego podlicznika) w celu pomiaru energii elektrycznej zużytej w związku z wykonywaniem pracy zdalnej lub pracy hybrydowej,
  - c) instalacji łącza internetowego,
  - d) energii elektrycznej zużytej w związku z wykonywaniem pracy zdalnej lub hybrydowej, zgodnie z fakturą przedstawioną przez Pracownika, w ciągu 5 dni roboczych od dnia jej przedłożenia,
  - e) usług internetowych dostarczanych do miejsca wybranego przez pracownika poprzez łącza, o których mowa § 3 ust. 1 lit. g Porozumienia - na podstawie faktury przedstawionej przez pracownika, w ciągu 5 dni roboczych od jej przedłożenia.
2. Pracodawca sporządza kopie faktur, o których mowa w ust. 1 lit. d i e, natomiast ich oryginały zatrzymuje pracownik.
3. Pracodawca pokrywa koszty użytkowania miejsca wybranego przez pracownika w wysokości:
  - a) 1/10 czynszu regulowanego przez pracownika miesięcznie, a przy braku czynszu w wysokości wspólnie uzgodnionej - jeżeli jest to jego miejsce zamieszkania,

- b) 1/2 czynszu regulowanego przez pracownika miesięcznie, a przy braku czynszu w wysokości wspólnie uzgodnionej - jeżeli jest to inne miejsce niż jego miejsce zamieszkania.
4. Przez czynsz, o którym mowa w ust. 3, należy rozumieć sumę kosztów eksploatacji, wody, odprowadzania ścieków, ogrzewania i odbioru odpadów.

### **§ 5. Ryczałt i ekwiwalent pieniężny**

1. Pracownik, o którym mowa w § 3 ust. 2 Porozumienia, otrzymuje ryczałt na pokrycie kosztów energii elektrycznej i usług internetowych (zamiast rozliczenia w trybie § 4 ust. 1 lit. d-e Porozumienia) oraz kosztów użytkowania miejsca wybranego przez pracownika (zamiast rozliczenia w trybie § 4 ust. 3 Porozumienia) obliczany według wzoru:  
liczba godzin pracy zdalnej/hybrydowej w danym miesiącu x średnia stawka rynkowa za 1 kWh + średnia stawka rynkowa za dostawę usług internetowych + koszt użytkowania miejsca wybranego przez pracownika w wysokości ustalonej w sposób określony w § 4 ust. 3.
2. Pracownikowi, który używa własnych materiałów i narzędzi pracy, zgodnie z § 3 ust. 2 Porozumienia, przysługuje ekwiwalent pieniężny, który ustala się według norm ich zużycia i cen rynkowych w tym zakresie.
3. Ryczałt i ekwiwalent pieniężny są wypłacane w zwykłych terminach płatności wynagrodzeń, określonych w regulaminie pracy obowiązującym u pracodawcy.

### **§ 6. Zasady dotyczące porozumiewania się oraz sposobu potwierdzania obecności na stanowisku pracy**

1. Pracownik wykonuje pracę zdalną lub hybrydową w systemie pracy, jakim jest objęty, zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pracodawcy.
2. Aktywność pracownika na komputerze stacjonarnym i/lub laptopie albo tablecie podlega monitorowaniu na zasadach określonych w regulaminie pracy obowiązującym u pracodawcy, w celu potwierdzania obecności na stanowisku pracy i ewidencjonowania godzin pracy. Nie ewidencjonuje się godzin pracy pracownika objętego zadaniowym czasem pracy, lecz ze względów dowodowych w celu rozliczenia godzin nadliczbowych używany przez niego komputer stacjonarny i/lub laptop jest objęty monitoringiem aktywności.
3. Pracownik jest zobowiązany do porozumiewania się z bezpośrednim przełożonym lub inną wyznaczoną do tego osobą:
  - a) w zakresie przyjmowania zadań, konsultowania sposobu ich realizacji, rozliczania się częściowego i końcowego z ich wykonania,
  - b) w zakresie innych zagadnień związanych z wykonywaniem pracy, w tym nieświadczenia pracy z powodu choroby lub innych przyczyn,
  - c) codziennie, jeżeli tego wymaga rodzaj wykonywanej przez niego pracy, albo w terminach wynikających z organizacji pracy działu, którego jest pracownikiem, albo w okolicznościach wymagających kontaktu w celu przekazania lub uzyskania informacji,
  - d) w formie telefonicznej oraz elektronicznej (poczta e-mailowa, komunikatory wewnątrzzakładowe, programy rozliczeniowe).
4. Pracownik wykonujący pracę zdalną jest zobowiązany stawić się w siedzibie pracodawcy w terminach wyznaczonych przez bezpośredniego przełożonego. Pracownik wykonujący pracę hybrydową ma obowiązek stawić się w siedzibie pracodawcy w terminach przypadających na pracę w miejscu przez niego wybranym, wyznaczonych przez bezpośredniego przełożonego w sytuacjach wyjątkowych.

5. Pracodawca utrzymuje z pracownikiem codzienny kontakt telefoniczny i elektroniczny (poczta e-mailowa i komunikatory wewnątrzzakładowe) oraz osobisty w terminach wyznaczonych z góry, a w razie potrzeby - doraźny, lecz z uwzględnieniem możliwości przybycia pracownika do siedziby pracodawcy.

### **§ 7. Zasady dotyczące kontroli**

1. Pracodawca kontroluje wykonywanie pracy przez pracownika:
  - a) pod względem merytorycznym - w formie oceny bieżącego postępu wykonania przez niego poszczególnych zadań oraz ich ukończenia, na podstawie informacji, danych i wymaganych efektów uzyskiwanych w trybie, o którym mowa w § 6 ust. 3 Porozumienia,
  - b) pod względem pełnego wykorzystania czasu pracy - za pomocą monitoringu, o jakim mowa w § 6 ust. 2 Porozumienia,
  - c) w razie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik jest w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości albo w stanie po zażyciu środków działających podobnie do alkoholu - poprzez wezwanie do natychmiastowego stawienia się w siedzibie pracodawcy lub wyrażenia zgody na natychmiastową kontrolę w miejscu wybranym przez Pracownika w celu przeprowadzenia badania wydychanego powietrza na obecność alkoholu lub badania śliny na obecność środków działających podobnie do alkoholu, zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pracodawcy; odmowa wykonania badań wiąże się z odpowiedzialnością porządkową na zasadach określonych w art. 108 K.p. oraz skutkami niewykonania zgodnego z prawem polecenia pracodawcy.
2. Pracodawca dokonuje kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wybranym przez pracownika, w godzinach jego pracy, po uprzednim zawiadomieniu w formie elektronicznej (poczta elektroniczna i/lub komunikator wewnętrzny) na co najmniej 48 godzin przed rozpoczęciem kontroli. W przypadku pracownika objętego zadaniowym czasem pracy termin kontroli jest z nim uzgadniany, przy zachowaniu 48 godzin do rozpoczęcia kontroli.
3. Pracodawca dokonuje kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zgodnie z Regulaminem ochrony danych osobowych, obowiązującym u pracodawcy, którego znajomość pracownik potwierdza poprzez złożenie oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej.

### **§ 8. Postanowienia końcowe**

1. Każdej ze Stron przysługuje prawo wystąpienia z propozycją zmian w Porozumieniu oraz sposobem ich procedowania.
2. Strony ustalają, że przyjęcie lub odrzucenie zmian w Porozumieniu nastąpi w ciągu 30 dni od przedłożenia ich propozycji.
3. Każda zmiana Porozumienia wymaga zachowania formy pisemnej.

Porozumienie wchodzi w życie z dniem .....

.....  
(Przedstawiciel/Przedstawiciele  
zakładowej organizacji związkowej/  
zakładowych organizacji związkowych)

.....  
Pracodawca