**POROZUMIENIE**

**W PRZEDMIOCIE WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ**

**Z PRACOWNIKIEM UPRZYWILEJOWANYM**

zawarte w dniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

pomiędzy:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ z siedzibą w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, REGON: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, kapitał zakładowy w wysokości: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ PLN,

reprezentowaną przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

zwaną dalej „Pracodawcą”, **(1)**

*LUB*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zam. przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_ - \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, legitymującym się dowodem osobistym seria i numer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wydanym przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, PESEL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, z siedzibą przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

zwanym dalej „Pracodawcą” /reprezentowanego przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zwanym dalej „Pracodawcą”**(2)**

*LUB*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zam. przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_ - \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, legitymującym się dowodem osobistym seria i numer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wydanym przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, PESEL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

i

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zam. przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_ - \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, legitymującym się dowodem osobistym seria i numer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wydanym przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, PESEL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

prowadzącymi wspólnie działalność gospodarczą pod firmą \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, z siedzibą przy ul. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_-\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, NIP \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

zwanymi dalej łącznie „Pracodawcą” **(3)**

a

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zam. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, legitymującą/legitymującym\* się dowodem osobistym seria i numer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, wydanym przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, PESEL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, zatrudnioną/zatrudnionym\* na stanowisku \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

zwaną/zwanym\* dalej „Pracownikiem”

zwanymi dalej łącznie Stronami, zwanym dalej Porozumieniem, o treści następującej:

**§ 1**

1. Strony oświadczają, że pozostają ze sobą związane stosunkiem pracy.
2. Pracownik oświadcza, że zapoznał się z Regulaminem pracy zdalnej w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **(4)**
3. Niniejszym porozumieniem Strony uzgadniają wykonywanie przez Pracownika pracy zdalnej w toku zatrudnienia na podstawie wiążącego wniosku złożonego przez Pracownika, będącego Pracownikiem uprzywilejowanym wobec treści art. 6719 § 6 lub 7 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy. Wniosek, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym stanowi załącznik nr 1 do Porozumienia. **(5)**

**§ 2**

1. Pracownik będzie świadczyć pracę w modelu pracy zdalnej hybrydowej/pełnej\*. **(6)**
2. Pracownik będzie świadczyć pracę zdalną przez \_\_\_\_\_\_\_\_\_ dni każdego kolejnego tygodnia roboczego. W pozostałe dni robocze Pracownik będzie świadczyć pracę w trybie stacjonarnym. **(7)**
3. Dniem/dniami\*, w którym/których\* Pracownik obowiązany będzie świadczyć pracę w trybie stacjonarnym będzie/będą\* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/nie dotyczy\*. **(8)**

**§ 3**

1. Należna Pracownikowi wysokość ryczałtu, o którym mowa w § 8 Regulaminu pracy zdalnej w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wynosi \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zł miesięcznie. **(9)**
2. Należna Pracownikowi wysokość ekwiwalentu, o którym mowa w § 9 Regulaminu pracy zdalnej w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wynosi \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zł miesięcznie/nie dotyczy.\* **(10)**

**§ 4**

Pracodawca informuje, że:

1. jednostką organizacyjną Pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy Pracownika wykonującego pracę zdalną jest: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **(11)**
2. osobą/osobami lub organem, o których mowa w art. 31 Kodeksu pracy, odpowiedzialnych za współpracę z Pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej jest/są: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **(11)**

**§ 5**

1. Strony podają następujące informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość: **(12)**
2. Pracodawca

* Numer telefonu: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Adres e-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Pracownik

* Numer telefonu: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Adres e-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. W przypadku zmian danych wskazanych w ust. 1 powyżej każda ze Stron obowiązana jest do niezwłocznego poinformowania drugiej ze Stron o takiej zmianie.
2. Podstawowym komunikatorem stosowanym przez Strony będzie \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **(13)**

**§ 6**

1. W sprawach nieuregulowanych Porozumieniem zastosowanie ma Regulamin pracy zdalnej w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. **(4)**
2. Załącznik stanowi integralną część Porozumienia.
3. Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Pracownik Za Pracodawcę

Załącznik:

1. Wniosek Pracownika.

\*niepotrzebne skreślić

**ZAŁOŻENIA PRZYJĘTE PRZY OPRACOWANIU WZORU**

Powyższy wzór opracowany został przy założeniu wprowadzenia przez pracodawcę regulaminu pracy zdalnej zgodnego z wzorem zawartym w niniejszym opracowaniu. W przypadku braku wprowadzenia takiego regulaminu, polecenie będzie musiało być rozbudowane o następujące punkty:

1) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 6724 § 1 pkt 2 lub 3 Kodeksu pracy;

2) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 6724 § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 6724 § 4 Kodeksu pracy;

3) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;

4) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;

5) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

6) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;

7) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Przyjmuje się następujące założenia:

* porozumienie zawierane jest z pracownikiem będącym pracownikiem uprzywilejowanym w rozumieniu art. 6719 § 6 i 7 Kodeksu pracy;
* porozumienie zawierane jest w toku zatrudnienia.

**OBJAŚNIENIE WZORU**

1. Należy uzupełnić kolejno firmę (nazwę) pracodawcy, siedzibę i adres siedziby, dane sądu rejestrowego, nr KRS, NIP i REGON, wysokość kapitału zakładowego i wskazać podmiot, który dokonuje czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną – osobę lub organ zarządzający tą jednostką albo inną wyznaczoną osobę (np. Prezes Zarządu, Członek Zarządu, Dyrektor Działu Kadr) – wariant właściwy dla spółek prawa handlowego.
2. Należy uzupełnić kolejno imię i nazwisko pracodawcy, adres zamieszkania, serię i numer dowodu osobistego, organ wydający dowód osobisty, PESEL, firmę pod którą działa pracodawca, siedzibę działalności, NIP ujawniony w CEIDG – wariant właściwy dla pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą.
3. Należy uzupełnić dane jak w pkt 2, a przy tym dodatkowo wskazać firmę, siedzibę działalności i NIP właściwe dla spółki cywilnej – wariant dla spółki cywilnej.
4. Zgodnie z przyjętym założeniem, zakłada się, że u pracodawcy funkcjonuje regulamin pracy zdalnej.
5. Pracownik uprzywilejowany ma możliwość złożenia pracodawcy wiążącego wniosku o uzgodnienie pracy zdalnej. Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku złożonego przez takiego pracownika tylko w sytuacjach wskazanych w ustawie. Zob. omówienie wzoru odmowy uwzględnienia wniosku złożonego przez pracownika uprzywilejowanego. W interesie pracodawcy jest odpowiednia archiwizacja wniosku (najlepiej w taki sposób, jak w zaproponowanym wzorze, czyli jako załącznika do porozumienia), tak aby był w stanie wykazać, że stanowisko pracownika uprzywilejowanego zostało uwzględnione.
6. Z uwagi na to, że pracodawca co do zasady jest związany wnioskiem złożonym przez pracownika uprzywilejowanego, wskazać należy, że pracodawcę wiąże nie tylko sam fakt złożenia wniosku ale również jego treść. Tym samym, to wola pracownika uprzywilejowanego, wyrażona wprost we wniosku albo w toku rozmów prowadzonych pomiędzy pracownikiem a pracodawcą przy zawieraniu porozumienia (jeżeli wniosek jest sformułowany ogólnikowo) jest decydująca dla tego, czy dojdzie do ustalenia pracy zdalnej w modelu hybrydowym, czy też pełnym. W przypadku, gdy pracownik uprzywilejowany będzie chciał pracować wyłącznie zdalnie, postanowienia zawarte w § 2 ust. 2 i 3 wzoru należy usunąć.
7. Analogicznie, jak w pkt 6 powyżej, decydować będzie wola pracownika uprzywilejowanego. W przypadku, gdy stanowisko pracownika będzie inne, niż proponowane w § 2 ust. 2 wzoru, postanowienie to należy zmienić w taki sposób, by uwzględniało wolę pracownika uprzywilejowanego np. gdy pracownik będzie zainteresowany określeniem modelu hybrydowego ale w ujęciu w którym podział dni na pracę zdalną i stacjonarną będzie odbywać się w cyklu miesiąca roboczego.
8. Analogicznie, jak w pkt 6 i 7 powyżej, decydować będzie wola pracownika uprzywilejowanego. W przypadku, gdy stanowisko pracownika będzie inne, niż proponowane w § 2 ust. 2 wzoru, postanowienie to należy zmienić w taki sposób, by uwzględniało wolę pracownika uprzywilejowanego np. gdy pracownik będzie chciał określić nie dni, w których będzie obowiązany do świadczenia pracy stacjonarnie, lecz dni, w których będzie świadczyć pracę zdalnie, to postanowienie należy zmienić. Pracownik może również wskazać, że chce mieć pełną swobodę wyboru dni, w których będzie pracować zdalnie i dni, w których będzie pracować stacjonarnie.
9. Należy wskazać konkretną wysokość ryczałtu należnego pracownikowi. Zob. objaśnienia do § 8 wzoru regulaminu pracy zdalnej.
10. Należy wskazać konkretną wysokość ekwiwalentu należnego pracownikowi, jednakże wyłącznie o tyle, o ile strony uzgodnią wykorzystywanie przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę. Zob. objaśnienia do § 9 wzoru regulaminu pracy zdalnej.
11. Pracodawca obowiązany jest do podania pracownikowi takich informacji. Zob. objaśnienia do § 6 wzoru regulaminu pracy zdalnej.
12. Miejsce do określenia podstawowego komunikatora, jaki będzie wykorzystywany przez pracodawcę i pracownika np. MS Teams.

**UWAGI DODATKOWE**

Mając na względzie to, że pracodawca co do zasady związany jest wnioskiem o uzgodnienie pracy zdalnej składanym przez pracownika uprzywilejowanego podkreślić należy, że pracodawca nie może narzucać rozwiązań dotyczących kwestii określonych w § 2 ust. 1-3 wzoru. Pracodawca może brać udział w ustalaniu konkretnych rozwiązań w zakresie ustalenia modelu pracy, ilości dni itd. tylko i wyłącznie wtedy, gdy wniosek pracownika jest dalece ogólny, to jest wskazuje tylko na wolę wykonywania pracy zdalnej. W takim przypadku pracodawca powinien uszczegółowić wolę pracownika poprzez zadanie mu, np. w toku spotkania na którym ma być zawierane porozumienie, pytań pozwalających na określenie jaka jest konkretna wola pracownika. Pracodawca obowiązany jest stanowisko pracownika uwzględnić, poprzez zaproponowanie odpowiedniego brzmienia postanowień § 2 ust. 1-3 wzoru.

W przypadku, w którym pracownik określił szczegółowo swoją wolę we wniosku, a następnie, przy zawieraniu porozumienia wolę tę zmienia, to w interesie pracodawcy jest to, by taką zmianę co najmniej odpowiednio udokumentować (np. poprzez poproszenie pracownika o potwierdzenie takich zmian w stosunku do wniosku pierwotnego w postaci papierowej lub elektronicznej). W takim wypadku, obok załącznika w postaci wniosku, załącznikiem do porozumienia powinna być także dokonana przez pracownika modyfikacja. W razie sporu pracodawca musi bowiem być w stanie wykazać, że uzgodnił pracę zdalną z pracownikiem uprzywilejowanym zgodnie z jego stanowiskiem.