

Praca zdalna a wiążący pracodawcę wniosek pracownika*

Remote Work and the Employer's Binding Request to the Employer

BEATA SAMIRAJ-CHARITONOW

ORCID: 0000-0002-7633-2939

Centrum Badań nad Zabezpieczeniem Społecznym, Uniwersytet Warszawski/

Centre for Social Security Studies, University of Warsaw**

e-mail: beata.samoraj@uw.edu.pl

Summary: *This article concerns remote work implemented under Article 67¹⁹ of the Labor Code, which was enacted and introduced into the Polish legal system along with amendments to the Labor Code introducing Chapter IIc regarding remote work (provisions came into force on April 7, 2023). Legislative changes in this area will have a significant impact on the labor market, including the foreign workers' labor market and their employment methods in Poland. The Covid-19 pandemic of 2020 and its consequences in the form of introducing an epidemiological emergency state in the country and the resulting necessity for isolation led to sudden and previously unforeseen temporary changes in work performance methods. Almost all representatives of professions where it was possible to work from home (or another place of isolation) and communicate with the employer through remote communication means were directed to work remotely. National legislation was not prepared for such a change. During that period, telework regulations were used, although they were sparse, inflexible, and imperfect. As a result of the pandemic, urgent work was undertaken to introduce amendments to the Labor Code that would more broadly regulate issues of performing professional tasks remotely. The article contains an analysis of one form of remote work implemented under Article 67¹⁹ in connection with Article 14²¹ and the rights and obligations of both parties to the employment relationship in the context of remote work implementation in the aforementioned mode (which concerns privileged persons, including those caring for persons with disabilities) both on the employee's and employer's side.*

Key words: *remote work, labor market, employment, privileged persons, disability*

Streszczenie: *Artykuł dotyczy pracy zdalnej realizowanej w trybie art. 67¹⁹ kodeksu pracy, który został uchwalony i wprowadzony do polskiego porządku prawnego (rozdział IIc k.p.) 7 kwietnia 2023 r. Zmiany legislacyjne w tym zakresie będą miały znaczący wpływ na rynek pracy, w tym na rynek pracy cudzoziemców oraz sposób ich zatrudniania w Polsce. Pandemia Covid-19 z 2020 r. oraz jej konsekwencje w postaci wprowadzenia stanu zagrożenia epidemiologicznego w kraju i konieczności izolacji doprowadziły do nagłych i w swoim rozmiarze nieprzewidywanych wcześniej czasowych zmian formy wykonywania pracy. Niemal wszyscy przedstawiciele zawodów, w których możliwe było wykonywanie pracy z domu (lub innego miejsca odosobnienia) i porozumiewanie się z pracodawcą za pośrednictwem środków komunikowania na odległość, zostali skierowani do pracy w formie zdalnej. Ustawodawstwo krajowe nie było przygotowane na taką zmianę. W tamtym okresie korzystano z przepisów dotyczących telepracy, choć były one nieelastyczne i niedoskonałe. W efekcie pandemii podjęto pilne prace nad wprowadzeniem zmian do kodeksu pracy, które regulowałyby szerzej kwestie realizowania zadań zawodowych na odległość. Artykuł zawiera analizę jednej z form pracy zdalnej oraz praw i obowiązków obu stron stosunku pracy w kontekście realizacji pracy zdalnej w przywołanym trybie (który dotyczy osób uprzywilejowanych, w tym opiekujących się osobami z niepełnosprawnościami) – pracownika i pracodawcy.*

Słowa kluczowe: *praca zdalna, rynek pracy, zatrudnienie, osoby uprzywilejowane, niepełnosprawność*

* Przypisy, bibliografia, akty prawne, opinie do aktów prawnych oraz opinie do projektów, strony internetowe, a także odwołania do literatury w tekście – zgodnie z maszynopisem autorki.

** ul. Nowy Świat 67, 00-927 Warszawa

Wstęp

Problematyka pracy zdalnej oraz możliwości, jakie daje realizacja pracy na odległość (niekiedy konieczność korzystania z niej) staje się sprawą mogącą mieć znaczący wpływ na zmiany kształtu rynku pracy w Polsce. Korzystanie z internetu i telefonu jako środka komunikacji z pracodawcą (choć przepisy nie stanowią obecnie o konieczności ich wykorzystywania) umożliwia dużej grupie osób świadczenie pracy na odległość, co implikuje zmiany w życiu społecznym i otoczeniu gospodarczym. Ustawodawca, wprowadzając do kodeksu pracy przepisy o pracy zdalnej, zastosował pewne szczególne rozwiązania wspierające grupy pracowników szczególnie obciążonych, którym przypisał pozycję uprzywilejowaną.

Celem artykułu jest przedstawienie jednego z trybów realizowania pracy zdalnej – pracy zdalnej w trybie art. 67¹⁹ § 6 i 7 w zw. ze 142¹ kodeksu pracy, która dotyczy wybranej grupy osób wskazanej przez ustawodawcę. Według tych przepisów mają oni prawo do wystąpienia z wnioskiem o świadczenie pracy zdalnej, na który pracodawca – co do zasady – nie może się nie zgodzić. Wspomniany przepis enumeratywnie wymienia grupy pracowników, którzy mogą złożyć taki wniosek i jest on wiążący dla pracodawcy.

W artykule autorka analizuje treść przepisów wybranych ustaw, piśmiennictwo przedstawiane przez doktrynę oraz interpretacje i komentarze prawne. Podejmuje próbę odpowiedzi na pytania:

- jaki cel miał ustawodawca, uchwalając przepisy regulujące wniosek wiążący pracodawcę;
- jak należy rozumieć zakres norm zawartych w analizowanych przepisach;
- jakie przesłanki musi spełnić pracownik, aby wnioskować o pracę zdalną w tym trybie;
- czym jest wniosek wiążący pracodawcę;
- jak przebiega procedura uzyskania zgody od pracodawcy w przypadku złożenia wniosku w tym trybie;

- jaka jest procedura skutecznej odmowy przyjęcia wniosku przez pracodawcę.

Hipoteza badawcza, jaką stawia autorka zakłada, że ustawodawca, projektując w 2022 r. przepisy rozdziału IIc kodeksu pracy (praca zdalna), miał na celu wzmocnienie pozycji osób w trudniejszej sytuacji (kobiety w ciąży, osoby wychowujące dzieci do 4. roku życia, osoby sprawujące opiekę nad osobami z niepełnosprawnością) w zakresie łączenia ról pracowniczych i rodzinnych przez wprowadzenie wiążącego pracodawcę wniosku tych osób o pracę zdalną.

Instrument prawny w postaci zobowiązania pracodawcy do wyrażenia zgody pracownikowi na pracę zdalną ma charakter roszczenia pracownika. Te zasadę przewidziano w art. 67¹⁹ § 6 i 7 kodeksu pracy. Przepisy tego artykułu są klarowne, nie budzą wątpliwości i dają pracodawcy możliwość odmowy uwzględnienia wniosku uprzywilejowanego pracownika tylko w dwóch ściśle określonych przypadkach. Działanie takie zostało podyktowane świadomą decyzją ustawodawcy, co dało się zaobserwować już na etapie legislacyjnym.

W artykule autorka stara się zweryfikować postawioną hipotezę badawczą.

Praca zdalna całkowita – ewolucja rozwiązań systemowych

Telepraca (2007–2020)

Ewolucja regulacji prawnych dotyczących pracy świadczonej na odległość w polskim systemie prawnym przeszła znaczącą transformację. Przed nowelizacją kodeksu pracy w 2023 r. jedyną uregulowaną formą świadczenia pracy na odległość była telepraca (art. 67⁵–67¹⁷ kodeksu pracy)¹. Przepisy te, wprowadzone w 2007 r., definiowały telepracę jako pracę wykonywaną regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej², a osobę świadczącą pracę w tej formie zdefiniowano jako telepracownika³.

Telepraca stanowiła pierwszą regulację pracy świadczonej całkowicie poza zakładem pra-

¹ Stan prawny sprzed zmian, które weszły w życie dn. 7.04.2023 r.

² Art. 67⁵ § 1 Kodeksu Pracy, stan prawny sprzed zmian, które weszły w życie dn. 7.04.2023 r.

³ Art. 67⁵ § 2 Kodeksu Pracy, stan prawny sprzed zmian, które weszły w życie dn. 7.04.2023 r.

cy. Jej główne założenia zawierały takie jej cechy, jak:

- 1) konieczność zawarcia porozumienia z pracodawcą w tej sprawie (art. 67⁶ k.p.),
- 2) co do zasady konieczność uzgodnienia warunków stosowania telepracy u danego pracodawcy z zakładową organizacją związkową (art. 67⁶ i nast. k.p.),
- 3) regularność jej wykonywania pracy poza zakładem,
- 4) wykorzystywanie środków komunikacji elektronicznej,
- 5) obowiązek dostarczenia sprzętu przez pracodawcę,
- 6) szczegółowe wymogi formalne oraz sztywne ramy organizacyjne.

W 2018 r. dodano do art. 67⁶ k.p. punkty 5–7⁴. Zawierały one przepisy umożliwiające świadczenie pracy w formie telepracy przez pracownika na jego wniosek złożony w formie papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia porozumienia określającego warunki stosowania telepracy w trybie art. 67⁶ § 1–4 lub określenia tych warunków w regulaminie po stronie pracodawcy⁵. W efekcie tych zmian ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika złożonego we wskazanym trybie.

Ustawodawca dokonał tej zmiany noweli z dn. 10 maja 2018 r.⁶, mając na uwadze umożliwienie godzenia pracy zawodowej z zobowiązaniami rodzinnymi i wpieranie pracowników w realizacji *work-life-balance*, zwłaszcza tych, którzy spełniają przesłanki ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej⁷. W celu realizacji założeń i celów przyjętych przez pracodawcę

wspomniana nowelizacja wprowadzała w zakresie realizacji telepracy na wniosek pracownika także przepis, którego treść wprost zobowiązywała pracodawcę do uwzględnienia wniosku pracownika (art. 67⁶ § 6²⁰ k.p.).

Okres przejściowy – pandemia Covid-19 (2020–2023)

Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej specustawa) wprowadziła w art. 3 nową formę organizacji pracy – pracę zdalną, która znacząco różniła się od telepracy uregulowanej w art. 67⁵–67¹⁷ kodeksu pracy.

Podstawową zmianą było wprowadzenie możliwości jednostronnego polecenia pracy zdalnej pracownikowi przez pracodawcę (art. 3 ust. 1 specustawy), podczas gdy telepraca wymagała obustronnego porozumienia stron stosunku pracy. Ponadto, zgodnie z art. 3 ust. 3 specustawy, pracodawca mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, co dawało znacznie większą elastyczność w porównaniu ze sztywnymi ramami telepracy.

W ww. ustawie ustawodawca zrezygnował również z wymogu regularności wykonywania pracy poza zakładem pracy, który był charakterystyczny dla telepracy (art. 67⁵ § 1 k.p.). Praca zdalna mogła być wykonywana przez oznaczony czas, bez konieczności zachowania regularnego charakteru.

Istotne zmiany dotyczyły także kwestii technicznych. O ile art. 67¹¹ § 1 k.p. nakładał na

⁴ Art. 67⁶ § 5 dodany przez art. 2 pkt 1 ustawy z 10 maja 2018 r. (Dz.U. poz. 1076) zmieniającej ustawy Kodeks Pracy z dniem 6 czerwca 2018 r.

⁵ Art. 2 W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 i 1000) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 67⁶ dodaje się § 5–7 w brzmieniu:

„§ 5. Wykonywanie pracy w formie telepracy jest także dopuszczalne na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia, w trybie przewidzianym w § 1–4, porozumienia określającego warunki stosowania telepracy albo określenia tych warunków w regulaminie.

§ 6. Pracodawca uwzględnia wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, o wykonywanie pracy w formie telepracy, 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.

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.” (ustawa)

⁶ Ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw z dn. 10 maja 2018 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 1076).

⁷ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.).

pracodawcę obowiązek dostarczenia telepracownikowi sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy, o tyle art. 3 ust. 4 specustawy dopuszczał wykorzystanie sprzętu pracownika, o ile umożliwiał on poszanowanie i ochronę informacji poufnych.

Specustawa (art. 3 ust. 8) znacząco zliberalizowała także wymogi w zakresie bhp w porównaniu z telepracą. Pracodawca był zobowiązany jedynie do wskazania zasad bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, podczas gdy art. 67¹⁷ k.p. nakazywał spełnianie wszystkich wymogów przepisów bhp.

Wprowadzone zmiany miały początkowo charakter czasowy, jednak ich elastyczny charakter stał się później wzorem dla stałych regulacji wprowadzonych do kodeksu pracy w 2023 r.

Nowy rozdział w kodeksie pracy (2023)

Regulacje dotyczące telepracy zakładały raczej stały charakter tej formy świadczenia pracy. Jednak praca od tego momentu mogła mieć charakter łączony (częściowo stacjonarny, częściowo zdalny). Świadczy o tym między innymi wymóg zawarcia w umowie o pracę szczegółowych ustaleń dotyczących miejsca wykonywania telepracy oraz konieczność regularnego jej wykonywania. Pracodawca był zobowiązany dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy, ubezpieczyć go oraz pokryć koszty związane z jego instalacją, serwisem i eksploatacją.

Przepisy o telepracy charakteryzowały się znacznym formalizmem i sztywnością rozwiązań. W praktyce utrudniało to elastyczne stosowanie tej formy zatrudnienia. Konieczność spełnienia wielu wymogów formalnych, w tym uzgodnienia warunków telepracy przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia w formie porozumienia, często zniechęcała pracodawców do korzystania z tej formy organizacji pracy. Dodatkowo brak wyraźnych regulacji dotyczących możliwości łączenia pracy stacjonarnej z telepracą powodował niepewność prawną w zakresie dopuszczalno-

ści stosowania modelu łączącego pracę stacjonarną z pracą na odległość.

Taki stan prawny, choć teoretycznie nie wykluczał możliwości łączenia pracy stacjonarnej z wykonywaniem jej zdalnie, w praktyce znacząco ograniczał elastyczność w organizacji pracy i nie odpowiadał na rosnące potrzeby rynku pracy w zakresie bardziej elastycznych form świadczenia pracy na odległość.

Nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej zostały wprowadzone ustawą z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁸. Weszły one w życie 7 kwietnia 2023 r., z wyjątkiem niektórych, które zaczęły obowiązywać w innym terminie⁹. Ustawa ta uchyliła dotychczasowe przepisy o telepracy (art. 67⁵–67¹⁷ k.p.). W ich miejsce wprowadziła nowy rozdział IIc zatytułowany „Praca zdalna” (art. 67¹⁸–67³⁶).

W przepisach przejściowych ustawy uregulowano sytuację osób wykonujących telepracę w dniu wejścia w życie nowych przepisów. Z mocy prawa stali się oni pracownikami wykonującymi pracę zdalną na zasadach określonych w nowych przepisach.

Warto zaznaczyć, że zgodnie z art. 14 ust. 1 specustawy przepisy dotyczące pracy zdalnej obowiązywały jeszcze przez 3 miesiące po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego (do 7 lipca 2023 r.).

Praca zdalna w aktualnym stanie prawnym została kompleksowo uregulowana w kodeksie pracy w wyniku nowelizacji, która weszła w życie w kwietniu 2023 r. Zgodnie z art. 67¹⁸ § 1 k.p. praca zdalna oznacza wykonywanie pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą.

Kodeks pracy przewiduje trzy rodzaje pracy zdalnej:

- 1) praca zdalna całkowita,
- 2) praca zdalna hybrydowa (częściowa),
- 3) okazjonalna praca zdalna, która może być wykonywana na wniosek pracownika w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (art. 67³³ k.p.).

⁸ Dz.U. 2023, poz. 240.

⁹ W ustawie z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240), zgodnie z treścią Art. 21. Ustawy, ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt 2, art. 3 pkt 1 i 3, art. 4 pkt 1 i 3, art. 5 pkt 1, art. 6, art. 7, art. 8, art. 9, art. 10 pkt 1, art. 12, art. 13 pkt 1 i 2, art. 15, art. 18 oraz art. 19, które weszły w życie po upływie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia w dn. 6 lutego 2023 r., tj. od dnia 7 kwietnia 2023 r.

Praca zdalna może zostać wprowadzona zarówno przy zawieraniu umowy o pracę (art. 67¹⁹ § 1 k.p.), jak i w trakcie zatrudnienia przez porozumienie stron. W przypadku całkowitej lub częściowej pracy zdalnej jest zobowiązany określić zasady jej wykonywania w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub w regulaminie, jeśli nie dojdzie do zawarcia porozumienia (art. 67²⁰ k.p.).

Istotnym aspektem nowych regulacji jest kwestia zapewnienia przez pracodawcę niezbędnych materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych (art. 67²⁴ § 1 k.p.). Pracodawca ma również obowiązek pokryć koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, w szczególności koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączu telekomunikacyjnych.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (zgodnie z art. 67³¹ k.p.) pracownik składa oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej o zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wskazanym przez pracownika. Pracodawca przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego dla pracy zdalnej oraz informuje pracownika o jej wynikach oraz zasadach bezpiecznego i higienicznego wykonywania takiej pracy.

Szczególne znaczenie ma art. 67²⁸ k.p., który zakazuje dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną, a także niekorzystnego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Cele i wola ustawodawcy

Przed pandemią w polskim prawodawstwie obowiązywały przepisy dotyczące telepracy. Również znaczenie przed pandemią (w 2018 r.) ustawodawca zobowiązał pracodawcę do uwzględniania wniosku pracownika o pracę na odległość, o ile pozwalały na to rodzaj i organizacja pracy, lecz samo pojęcie pracy zdalnej w dzisiejszym rozumieniu zostało wprowadzone dopiero na mocy tzw. specustawy covidowej w 2020 r.¹⁰, a zatem praca na odległość została uporządkowana, przepisy uszczegółowione i uelastycznione w stosunku do wcześniej obowiązujących przepisów o telepracy i wolą ustawodawcy wprowadzona (jako bardziej elastyczna w stosunku do obowiązującej do tego czasu telepracy) została w szczególnym momencie, bowiem geneza tych zmian jest bezpośrednio związana z potrzebą ochrony życia i zdrowia pracowników oraz ich rodzin.

Decyzja ustawodawcy wprowadzająca możliwość pracy zdalnej przez pracownika spowodowała upadek paradygmatu pracy podporządkowanej, w której organizacja pracy należy do pracodawcy (Głądoch 2020). Pracownik pracujący w domu samodzielnie planuje zadania i ustala czas na ich wykonanie, co wprost przedstawia aktualne piśmiennictwo z zakresu prawa pracy (Głądoch 2023). Z samej bowiem istoty pracy zdalnej wynika samodzielne organizowanie czasu pracy w dniu roboczym¹¹.

Nowelizacja kodeksu pracy z 2022 r.¹², wprowadzała wiele zmian w zakresie prawa pra-

¹⁰ Ustawa z 2.3.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1327 ze zm.) – przypis przenieść na stronę, gdzie jest pierwszy raz wymieniana ta ustawa.

¹¹ Takie rozumienie pracy zdalnej oznacza, że pracodawca nie może czynić pracownikowi zarzutu z organizacji swojego dnia pracy, z tego, że nie odebrał w danym momencie telefonu, lub oddzwonił dopiero po pół godzinie, a także nie odpowiedział na maila w trybie natychmiastowym.

¹² Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ustawę z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, ustawę z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze, ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, ustawę z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa oraz ustawę z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

cy, w tym wykonywania pracy zdalnie. Wśród celów proponowanych zmian w uzasadnieniu do ustawy wskazano konieczność wyjścia naprzeciw uzasadnionym potrzebom pracowników i pracodawców w zakresie wprowadzenia regulacji dotyczących pracy zdalnej jako rozwiązania stałego.

W procesie legislacyjnym ustawodawca przekazał projekt nowelizacji kodeksu pracy do opinii różnym instytucjom, głównie organizacjom pracodawców i tym związanym z rynkiem pracy (Pracodawcy RP, Konfederacja Pracodawców Lewiatan, Główny Inspektor Pracy i inne). Tylko Konfederacja Pracodawców Polskich Lewiatan wniosła zastrzeżenia do treści art. 67¹⁹ § 6. Zaproponowała ona, aby poza dwiema przesłankami odmowy pracodawcy w odniesieniu do wniosku złożonego w trybie art. 67¹⁹ zapisanymi w ustawie znalazły się jeszcze dwie dodatkowe: sposób wykonywania pracy zdalnej oraz umiejętności pracownika.

Proponowano, by ten fragment przepisu brzmiał następująco: „Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek 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, posiadających 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, sposób jej wykonywania przez pracownika, czy umiejętności pracownika”¹³.

W uzasadnieniu do proponowanej poprawki napisano m.in.: „(...) już w trakcie wykonywania pracy w formule zdalnej może się okazać, że pracownik nie gwarantuje odpowiedniego zaangażowania, efektywności, taka formuła współpracy nie okazała się skuteczna”.

Ustawodawca jednak nie uwzględnił wnioskowanej zmiany w treści projektowanego art. 67¹⁹. Jej odrzucenie wyraźnie wskazuje, że nie jest i nie było wolą ustawodawcy umożliwienie odwołania z pracy zdalnej lub niewyrażenia na nią zgody np. z powodu niezadowolenia ze sposobu wykonywania pracy zdalnej przez pracownika lub jego umiejętności. W myśl obowiązujących literalnie przepisów takie uzasadnienie nie stanowi podstawy do odrzucenia wniosku. Ponadto z przebiegu procesu legislacyjnego wynika, że pracodawca wyraźnie sprzeciwił się możliwości zaistnienia przesłanek odmowy w postaci oceny pracy czy sposobu jej wykonywania przez pracownika wykonującego pracę zdalnie.

Żadna z pozostałych instytucji, w tym Główny Inspektor Pracy, nie wniósł żadnych zastrzeżeń ani propozycji poprawek do treści art. 67¹⁹ § 6. Skłania to do przekonania, że wola ustawodawcy w zakresie związania pracodawcy koniecznością udzielenia zgody na złożony wniosek uprawnionego pracownika była niemal bezdyskusyjnie jednogłówna.

Należy wskazać, że – wprowadzając zmiany w zakresie wykonywania pracy na odległość – ustawodawca zdecydował się na uprzywilejowaną pozycję niektórych pracowników, którzy mogą złożyć do pracodawców wiążący wniosek o zastosowanie wobec nich pracy zdalnej (co zostało już wprowadzone nowelizacją z 2018 r.). Do tej grupy pracowników należą (art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p.):

- 1) kobiety w ciąży;
- 2) pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- 3) pracownicy – rodzice dzieci niepełnosprawnych, spełniających warunki wynikające z przepisu art. 142¹ § ust. 3 k.p., także po ukończeniu przez dzieci 18. roku życia;
- 4) pracownicy sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

¹³ Opinia Konfederacji Pracodawców Lewiatan do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy z 2022 r. (druk 2335), s. 8.

Zakres związania wnioskiem pracownika i zgoda pracodawcy

Zdaniem G. Spytek-Bandurskiej: „Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej składany niezależnie przez pracowników mających **szczególne sytuacje rodzinne**, dla których ta forma zatrudnienia stanowi duże ułatwienie w godzeniu spraw prywatnych z zawodowymi. (...) **Zasadą jest przyjęcie wniosku, gdyż ma on wiążący charakter**” (Spytek-Bandurska 2024).

Przepisy artykułu art. 67¹⁹ § 6 oraz ich konstrukcja dają pracownikowi prawo do roszczenia wobec pracodawcy, które wynika z woli ustawodawcy, a pracodawca co do zasady nie może odrzucić wniosku pracownika w zakresie pracy zdalnej, o ile pracownik spełnia przesłanki wymienione w tym artykule.

A. Sobczyk w komentarzu do ustawy Kodeks pracy mówi wprost o nakazie uwzględnienia wniosku uprawnionego pracownika o wykonywanie pracy zdalnej w wymienionych w § 5 i 6 przypadkach, co jest związane z realizacją polityki prorodzinnej (Sobczyk 2024). „Ustawa nie zastrzega formy takiego wniosku. Wydaje się, że mając na uwadze cele, które służą przyznaniu pracownikom prawa do żądania wykonywania pracy w formie zdalnej, pracodawca powinien, co do zasady, uwzględnić każde miejsce wskazane przez pracownika”¹⁴.

Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w publikacji z 2024 r. pt. *Praca zdalna. Obowiązki i uprawnienia pracowników i pracodawców. Niezbędnik Kadrowo-płacowy* pracodawca samodzielnie decyduje o przyjęciu lub odrzuceniu pracowniczego wniosku o pracę zdalną. Musi natomiast go uwzględnić, gdy składającym jest pracownik wymieniony w art. 67¹⁹ § 6 i § 7 k.p. (Praca zdalna. Obowiązki 2024).

Przesłanki odmowy uwzględnienia wniosku pracownika

Z analizy piśmiennictwa wynika, że wniosku składanego w trybie art. 67¹⁹ § 6 w zw. ze 141¹ §§ 1, 2, 3 pracodawca nie może odrzucić, a z woli ustawodawcy ma nakaz jego przyję-

cia i wdrożenia. Od tej naczelnej zasady ustawodawca przewidział dwa wyjątki wskazane w treści art. 67¹⁹ § 6.

Art. 67¹⁹ KP § 6. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek 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, posiadających 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**.

W doktrynie podkreśla się, że są to jedyne dwie przesłanki, które uprawniają pracodawcę do odmowy uwzględnienia wniosku zgodnie z przepisami prawa. Tylko wystąpienie jednej z nich lub obu przesłanek jednocześnie daje pracodawcy możliwość odrzucenia (co wynika wprost z treści przepisu i procesu legislacyjnego).

Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, jedynie w przypadku, gdy wykonywanie pracy zdalnej jest niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Takie samo rozwiązanie przyjęto w art. 182^{1e} § 2 k.p. odnośnie do wniosku pracownika w sprawie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą. Względny organizacji pracy to np. świadczenie pracy w ruchu ciągłym [na taśmie produkcyjnej – przyp. aut.] czy w inny ściśle skoooperowany sposób, w którym pracownik musi wykonywać pracę w tym samym wymiarze co pozostali pracownicy (Latos-Milkowska 2020) 2), czy świadczenie pracy przez lektora języka obcego, chyba że szkoła prowadzi kursy online (Suknarowska-Drzewiecka 2023).

Z kolei rodzaj pracy, który wyłączałby możliwość świadczenia pracy zdalnej, to przykładowo: sprzedaż (z wyjątkiem sklepu internetowego), sprzątanie, praca przy produkcji [...], praca chirurga, pielęgniarki, opiekuna w domu

¹⁴ A. Sobczyk w: A. Sobczyk red., „Kodeks Pracy. Komentarz”, (Warszawa: C.H.Beck 2023), *system legalis*, [dostęp: 13.10.2024], <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbsg42tsny&refSource=search&ols=arkadiusz%20sobczyk&searchType=near&searchScope=all>,

pomocy społecznej, listonosza, instalatora, maszynisty kolei i wiele innych. Są to zawody, w których pracownicy muszą być obecni fizycznie w siedzibie pracodawcy ze względu na rodzaj lub organizację pracy. „W praktyce wnioski mogą składać przede wszystkim pracownicy administracyjno-biurowi, przedstawiciele handlowi”¹⁵.

Inny komentarz do przepisów kodeksu pracy także potwierdza takie rozumienie oraz interpretację przesłanek do odrzucenia wniosku wiążącego pracodawcę.

Organizacja pracy dotyczy procesu zarządzania i często wiąże się profilem prowadzonej działalności. Zgodnie z *Encyklopedią zarządzania*: „najprostszą definicją organizacji pracy jest określenie co należy zrobić oraz kto ma to zrobić”¹⁶. Rodzaj pracy to pojęcie języka prawnego, które najczęściej oznacza zajmowane przez pracownika stanowisko. Jest oczywiste, że niektórych prac nie da się wykonywać zdalnie (np. kierowcy, piekarza, sprzątaczkę, listonosza itp.). W takiej sytuacji wniosek pracownika nie może być uwzględniony, ponieważ wiązałby się z koniecznością powierzenia pracownikowi innej pracy (Gładoch 2023).

Mimo że instytucja pracy zdalnej jest instytucją stosunkowo młodą, w piśmiennictwie znaleźć już można nawet konkretne kazusy na poparcie tego, co powyżej. Dla przykładu: „Pracownik jest rodzicem dziecka niepełnosprawnego w stopniu znacznym. Pracuje na stanowisku listonosza. Złożył wniosek o pracę zdalną o poniższej treści (zgodny ze wzorem przygotowanym przez pracodawcę), lecz pracodawca nie uwzględnił go, uzasadniając to rodzajem pracy, który wyklucza jej zdalne wykonywanie. Takie postępowanie pracodawcy jest prawidłowe” (Praca zdalna. Obowiązki 2024).

Zasadność podstawy do odmowy

A. Sobczyk w komentarzu do treści przepisu art. 67¹⁹ w zakresie przesłanek odrzucenia wiążącego wniosku o pracę zdalną wskazuje wprost, że: „Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku wtedy, gdy praca «nie

jest możliwa» ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Ów brak możliwości to coś więcej niż utrudnienie, które wiąże się z każdym przypadkiem pracy zdalnej” (Sobczyk 2023).

Z komentarza tego wynika dodatkowo pewna oczywistość w zakresie konieczności liczenia się zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę z pojawieniem się okazjonalnych utrudnień w komunikacji podczas pracy zdalnej. Jednak nie dyskwalifikują one możliwości jej świadczenia i nie stanowią podstawy do odrzucenia wniosku wiążącego pracodawcę. Wydaje się zatem, że pracodawca powinien wykazywać zrozumienie dla sytuacji, w których pracownik oddzwania na połączenie po powrocie do biurka, czy odczytania maila z opóźnieniem w stosunku do momentu, w którym został wysłany. Również udzielenie odpowiedzi, która nie jest natychmiastowa może być uzasadniona przyczynami, takimi jak zakończenie pracy i pozostawanie offline, udzielenie odpowiedzi może wymagać zastanowienia, pracownik mógł oddalić się na przerwę przysługującą zgodnie z Kodeksem Pracy i tym samym pozostawać w danym momencie poza ekranem monitora, a po powrocie nie zająć w pierwszej kolejności do zminimalizowanej na ekranie komputera poczty – lecz powrócić bezpośrednio do pracy otwartej na ekranie monitora).

Takie przesłanki nie stanowią podstaw do odmowy złożonego wiążącego wniosku pracownika. Wydaje się bowiem, że wola ustawodawcy jest bowiem odwrotna – w wyniku zachodzących zmian – ustawodawca nie tylko wprowadził ją niedawno do polskiego porządku prawnego uelastyczniając obowiązującą wcześniej formę pracy na odległość, jaką była telepraca, ale także celował tą decyzją w możliwość godzenia ról: zawodowej i rodzinnej, co również może okazjonalnie wpływać na pojawianie się pewnych krótkotrwałych utrudnień w kontakcie, a czego ustawodawca był z pewnością świadom.

Podstawą odmowy przyjęcia przez pracodawcę wiążącego wniosku nie może być wąt-

¹⁵ tamże, system legis, [dostęp: 27.10.2024] <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi-3danbtga3tcny&refSource=search&ols=kodeks%20pracy%20komentarz&searchType=near&searchScope=all>

¹⁶ https://mfiles.pl/pl/index.php/Organizacja_pracy, [dostęp: 18.10.2022 r.].

pliwość w czas reakcji pracownika na komunikację z nim. Pracodawca ma prawo odmowy tylko i wyłącznie w dwóch przypadkach wskazanych w ustawie – praca w formie zdalnej całkowitej nie jest fizycznie możliwa ze względu na rodzaj lub organizację pracy.

W przypadku wątpliwości pracodawcy odnośnie kontaktu z pracownikiem wykonującym pracę zdalnie, ustawodawca przewidział instrumenty dla pracodawcy mające na celu potencjalną weryfikację wątpliwości przełożonego w postaci mechanizmów kontrolnych ujętych w przepisach prawa pracy. Zgodnie z treścią art. 67²⁸ pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę:

- wykonywania pracy zdalnej przez pracownika,
- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w poleceniu, porozumieniu lub regulaminie¹⁷.

Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika. Pracodawca ma obowiązek dostosować sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem¹⁸.

Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego

pracownika. W przypadku wycofania zgody na pracę zdalną pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę¹⁹.

Zobowiązanie do zachowania terminu ustawowego dla odmowy

Zgodnie z art. 67¹⁹ §6 k.p. o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Wprowadzenie określonego terminu podania przyczyny odmowy ma charakter motywujący pracodawcę. W przypadku przepisów dotyczących telepracy nie było takiego uściślenia. Sugeruje to, że ustawodawcy zależało na tym, aby pracodawcę zobowiązać do szybkiego zajęcia stanowiska w sprawie i nie przedłużać utrzymywania pracownika w niepewności prawnej.

Odmowa uwzględnienia wiążącego wniosku po wyznaczonym przez ustawodawcę terminie 7 dni jest informacją złożoną bez zachowania formy przewidzianej dla odmowy dla wniosku składanego na podstawie art. 67¹⁹ § 6 k.p. Stanowi to naruszenie przepisów prawa pracy przez pracodawcę. W piśmiennictwie dot. 67¹⁹ § 6 przyjmuje się, że nie przekazanie odmowy w ustawowym terminie 7 dni, tj. zachowanie milczenia w sprawie do czasu upływu terminu, który ustawodawca wyznaczył pracodawcy, jest formą uwzględnienia wniosku pracownika ze względu na fakt, że wniosek pracownika był dostatecznie precyzyjny (Sobczyk 2023)²⁰.

Nauka prawa wyróżnia wieloraką kategorizację terminów, gdzie fundamentalna dystynkcja wskazuje na terminy materialnoprawne (inkorporujące instytucje takie jak przedawnienie czy zasiedzenie, niepodlegające modyfikacji ani restytucji) oraz terminy proceduralne (obejmujące terminy ustawowe, instrukcyjne oraz sądowe), przy czym kwalifikacja terminu

¹⁷ Art. 67²⁸ §1 w zw. z art. 67¹⁹ par. 5, art. 67²⁰ Kodeksu Pracy.

¹⁸ Art. 67²⁸ §2 Kodeksu pracy.

¹⁹ Art. 67²⁸ §3 Kodeksu Pracy.

²⁰ A. Sobczyk w: A. Sobczyk red., „Kodeks Pracy. Komentarz”, (Warszawa: C.H.Beck 2023), *system legalis*, <https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mjxw62zogi3danbsg42tsny&refSource=search&ols=arkadiusz%20sobczyk&searchType=near&searchScope=all> [dostęp: 27.10.2024].

determinowana jest przez konsekwencje prawne jego upływu – w przypadku gdy skutkuje on kreacją, modyfikacją bądź derogacją prawa podmiotowego, kwalifikowany jest jako termin materialnoprawny, natomiast gdy warunkuje możliwość realizacji czynności procesowej, przyjmuje charakter proceduralny.

Nieuwzględnienie wiążącego wniosku po upływie siedmiodniowego terminu stanowi odpowiedź udzieloną z naruszeniem wymogów formalnych statuowanych dla odmowy wniosku składanego w trybie art. 67¹⁹ § 6 k.p., co konstytuuje delikt prawa pracy po stronie podmiotu zatrudniającego.

Termin przewidziany na doręczenie pracownikowi decyzji odmownej odnośnie przedłożonego przez niego wiążącego wniosku stanowi materialnoprawny termin ustawowy i wykazuje dystynktywne cechy względem terminu proceduralnego w zakresie faktu, iż odnosi się on *expressis verbis* do *essentialia negotii* prawa podmiotowego (jego kreacji, modyfikacji bądź ekstynkcji), konsekwencją jego upływu jest *ipso iure* utrata uprawnienia materialnoprawnego, nie podlega on restytucji ani proлонgacji.

Analogiczny konstrukt normatywny implementowano w art. 112 kodeksu pracy w odniesieniu do terminu na wniesienie przez pracownika sprzeciwu od zastosowanej kary porządkowej, gdzie jego przekroczenie, jak akcentuje M. Gładoch (Gładoch 2023), zwalnia pracodawcę z obowiązku rozpatrzenia sprzeciwu, niezależnie od okoliczności faktycznych, które uniemożliwiły pracownikowi wniesienie środka zaskarżenia, a niemożność restytucji tego terminu wynika bezpośrednio z braku stosownej regulacji w Kodeksie pracy.

Podążając za przedstawioną linią argumentacji należy konstatować, że implementując do nowych przepisów zobowiązanie wobec pracodawcy do zachowania ustawowego terminu siedmiodniowego na odmowę uwzględnienia wiążącego wniosku pracownika, legislator zamierzał uregulować i skonkretyzować sytuację, które uprzednio mogły generować różnorodne komplikacje, tj. brak terminu granicznego na dezaprobatę pracodawcy względem takiego wniosku (w okresie obowiązywania regulacji o telepracy ustawodawca nie determinował żadnego

terminu ustawowego dla odmowy uwzględnienia wniosku pracownika).

W świetle inicjatywy legislacyjnej określenia precyzyjnego terminu dla pracodawcy oraz w kontekście materialnoprawnego charakteru siedmiodniowego terminu na dezaprobatę, a także w świetle analizy literatury przedmiotu w przedmiotowym zakresie należy przyjąć, że termin siedmiodniowy z art. 67¹⁹ § 6 ma charakter peremptoryjny, którego przekroczenie przez pracodawcę siedmiodniowego terminu na dostarczenie odmowy uwzględnienia wniosku wiążącego pracodawcę, skutkuje **bezskutecznością odmowy pracodawcy**.

Za przyjęciem takiego stanowiska stoi wykładnia celowościowa nowo uchwalonych przepisów. Wynika z niej, że skoro ustawodawca związał pracodawcę terminem – ale tylko w przypadku odrzucenia wniosku (nie ma terminu na przyjęcie/akceptację wiążącego wniosku pracownika) – to jego przekroczenie powoduje bezskuteczność odmowy i uznanie, że miała miejsce milcząca zgoda pracodawcy. Zaniedbanie pracodawcy w zakresie przekroczenia terminu na odrzucenie wniosku nie może działać na niekorzyść pracownika i prowadzić do stanu niepewności prawnej trwającego dalej po tym terminie, a zasada słuszności w prawie przeciwdziałać ma sytuacji, w której pracodawca będzie czerpać korzyści z własnego zaniedbania (przekroczenia terminu), a pracownik ponosić negatywne konsekwencje nieterminowego działania pracodawcy.

Wolę ustawodawcy wyrażoną w zobowiązaniu pracodawcy do dochowania ustawowego terminu na odrzucenie wniosku należałoby także rozpatrywać w kontekście zasady milczącej zgody (*Qui tacet consentire videtur*) na złożony przez pracownika wniosek wiążący pracodawcę.

Mając na uwadze dobrze pojęty interes pracodawcy, również pracownik, składając wniosek, powinien stosować zasady dobrej współpracy i nie stawiać pracodawcy nagle przed koniecznością udzielenia mu zgody na pracę zdalną z dnia na dzień. Może to bowiem spowodować przejściowe trudności dla pracodawcy. Ustawodawca nie określa konkretnego terminu (np. minimalnego okresu karencji od złożenia wniosku do jego faktycznej realizacji).

W piśmiennictwie wskazuje się jednak, że taka postawa pracownika byłaby pożądana.

Dla przykładu E. Suknarowska-Drzewiecka wyraża w tym względzie następujące zdanie: „Pracownik, z uwagi na obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy nie powinien żądać wprowadzenia pracy zdalnej z dnia na dzień. De lege ferenda dobrym rozwiązaniem wydaje się termin nie krótszy niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania telepracy. Taki termin przyjęto m.in. odnośnie wniosku o łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą (art. 182^{1e} § 2 k.p.). (Suknarowska-Drzewiecka, 2023). Podzielam takie stanowisko. W mojej ocenie brak takiej regulacji może prowadzić do niepotrzebnych nieporozumień i napięć między pracownikiem a pracodawcą.

Podsumowanie

Geneza powstania i wprowadzenia pracy zdalnej w trybie art. 67¹⁹ § 6 i 7 w zw. z art. 142¹ do kodeksu pracy dotyczy wybranej grupy osób. W ten sposób ustawodawca stworzył dla wskazanych pracowników możliwość łączenia ról zawodowych i społecznych oraz ułatwił ochronę zdrowia i życia własnego i ich rodzin.

Pracownikowi, który spełnia przesłanki z art. 67¹⁹ § 6 i 7, pracodawca nie może odmówić zgody na wniosek o pracę zdalną, poza

dwoma ściśle określonymi w kodeksie pracy przesłankami – wyłącznie ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Ponadto ustawodawca zobowiązał pracodawcę do zachowania 7-dniowego terminu odpowiedzi w przypadku odmowy przyjęcia takiego wniosku. Przekroczenie tego terminu czyni odmowę bezskuteczną.

Termin siedmiodniowy liczy się od dnia złożenia wniosku przez pracownika u pracodawcy w formie papierowej lub elektronicznej. Za formę elektroniczną złożenia wniosku uważa się złożenie wniosku w systemie teleinformatycznym, będącym oficjalnym kanałem komunikacji oraz narzędziem do procedowania spraw pracowniczych, jak np. urlopy i zwolnienia od pracy, wnioski o podróże służbowe, świadczenia socjalne oraz inne sprawy pracownicze w zakładzie pracy.

Potencjalna wątpliwość odnośnie do dynamiki komunikacji między pracownikiem a przełożonym nie stanowi podstawy do odrzucenia wiążącego wniosku. Jest to przesłanka do podjęcia działań w kierunku poprawienia komunikacji, sprawdzenia czy przyczyną nie jest wadliwy sprzęt elektroniczny czy teleinformatyczny, który pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi świadczącemu pracę zdalnie, za inicjowanie naprawy sprzętu lub poprawy jego funkcjonowania.

BIBLIOGRAFIA/REFERENCES

- Binder Piotr, „Praca zdalna w czasie pandemii i jej implikacje dla rodzin z dziećmi – badanie jakościowe”, *Przegląd Socjologii Jakościowej* tom 18, nr 1/2022, (Wydawnictwo UŁ, Łódź 2022).
- Gładoch Monika, *Praca zdalna w praktyce. Zagadnienia prawne*, Wyd. Pedagogium WSNS, Warszawa 2020.
- Walczak Krzysztof, Wojewódka Marcin (red.), *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, C.H.Beck, seria Praxis, Warszawa, 2023.
- Gładoch, Monika, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy*. Komentarz, Warszawa 2023.
- Karasek, Aneta, „Praca zdalna w trakcie pandemii Covid-19”, w: Mędryk I. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej*, Warszawa: Difin, 2021.
- Król, Małgorzata, *Praca zdalna, cechy, uwarunkowania, implikacje dla procesu pracy*. Katowice, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 2022.
- Mędrala, Małgorzata (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*. Warszawa, Wolters Kluwer, 2021.
- Moczydłowska, Joanna, *Nowe trendy na rynku pracy – praca w systemie home office w percepcji polskich menedżerów*. Marketing i Rynek 4, 2021.
- Praca zdalna. Obowiązki i uprawnienia pracowników i pracodawców*, Niezbędnik Kadrowo-płacowy, INFOR 2024.
- Prusik, Adrian, *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*. Warszawa, Wolters Kluwer Polska, 2023.
- Sobczyk Arkadiusz (red.) *Kodeks Pracy. Komentarz*, C.H.Beck, Warszawa 2023,
- Spytek-Bandurska, Grażyna, w: Muszalski Wojciech, Walczak Krzysztof (red.) *Kodeks Pracy. Komentarz*, 2024, *system legis*, [dostęp: 27.12.2024].
- Suknarowska-Drzewiecka Ewa, w: Walczak Krzysztof (red.), *Kodeks Pracy, Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2023.
- Walczak Krzysztof (red.), *Kodeks Pracy, Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2023.
- Muszalski, Wojciech, Walczak Krzysztof, *Kodeks pracy. Komentarz* 2024, wyd. 14, Warszawa 2024.

AKTY PRAWNE/LEGAL ACTS

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.).

Ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw z dn. 10 maja 2018 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 1076).

Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1327 ze zm.).

Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1327 ze zm.).

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240).

PROJEKTY AKTÓW PRAWNYCH ORAZ OPINIE DO PROJEKTÓW

Opinia do projektu ustawy druk 2335– stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia do projektu ustawy druk 2335– stanowisko Konfederacji Pracodawców Polskich Lewiatan

Opinia do projektu ustawy druk 2335 – stanowisko Głównego Inspektora Pracy

Projekt nowelizacji ustawy Kodeks Pracy z 2022 r., druk 2335

Uzasadnienie do projektu nowelizacji ustawy Kodeks Pracy z 2022 r., druk 2335

STRONY INTERNETOWE/WEBSITES

<https://sip.legalis.pl>

https://mfiles.pl/pl/index.php/Organizacja_pracy