

Dr Kazimierz Jaśkowski

Sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku

ORCID 0000-0003-3807-0074

e-mail: ssnakj@sn.pl

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Zmiana treści stosunku pracy na wniosek pracownika na podstawie regulacji wprowadzonych w 2023 r.

Modification of the content of the employment relationship at the request of the employee under regulations introduced in 2023

Streszczenie

Celem opracowania jest analiza przepisów wprowadzonych do Kodeksu pracy w 2023 r., które regulują obowiązki pracodawcy wobec sformalizowanych wniosków pracownika o wykonywanie pracy zdalnej, o zmianę terminowej umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy i o elastyczną organizację pracy. Autorzy proponują nową siatkę pojęciową, która w zamierzeniu ma być pomocna do ich czytelnego opisu oraz systematyzacji. Stawiają też tezę, że rozwiązania te kreują nowy rodzaj zobowiązań w stosunku pracy oraz stanowią kolejne, skierowane do pracodawcy, ograniczenia zasady swobody umów. Według Autorów w konsekwencji doszło do osłabienia podstawowego paradygmatu prawa pracy przyjmującego, że pozycję pracownika w stosunku pracy wyznaczają przede wszystkim jego kwalifikacje i sposób wykonywania pracy. Regulacje te wprowadziły także nową formę komunikacji pracownika z pracodawcą w postaci ustawowo wymuszonego dialogu wszczynanego przez pracownika.

Słowa kluczowe

praca zdalna; przejrzyste i przewidywalne warunki pracy; elastyczna organizacja pracy; wnioski pracownika do pracodawcy; roszczenia pracownika przeciwko pracodawcy; zmiana treści stosunku pracy

JEL: K31

Abstract

The purpose of this paper is to analyse the provisions introduced into the Labour Code in 2023, which regulate the employer's obligations in response to a formalised request from an employee to work remotely, to convert a fixed-term employment contract into an open-ended contract, or for more predictable and secure working conditions and flexible working arrangements. The authors propose a new conceptual framework to help describe and systematise them. They also argue that these solutions create a new type of obligation in the employment relationship, further restricting the principle of freedom of contract and at the same time targeting the employer. According to the authors, the result has been a weakening of the basic labour law paradigm, which assumes that the employee's position in the employment relationship is primarily determined by his/her qualifications and the way in which the work is performed. These regulations also introduced a new form of communication between the employee and the employer, in the form of a legally enforced dialogue initiated by the employee.

Keywords

remote work; transparent and predictable working conditions; flexible working arrangements; employee requests to employers; employee claims against employers; changes in the content of the employment relationship

Uwagi wstępne

Możliwość wzajemnego składania sobie propozycji zmiany treści łączącego strony stosunku pracy i swoboda co do ich przyjęcia są wyrazem obowiązującej w prawie pracy zasady swobody umów (art. 11 k.p.). Od tej zasady są przewidziane jednak liczne wyjątki ograniczające swobodę pracodawcy. Od dawna była ona ograniczona jedynie w odniesieniu do składania pracownikowi propozycji zmiany treści stosunku pracy, czyli do sytuacji, w których pracodawca występował jako strona czynna w tej czynności prawnej.

W tym zakresie propozycje pracodawcy mogą zasadniczo występować w dwóch postaciach. Pierwsza zmierza do zawarcia porozumienia stron zmieniającego treść umowy o pracę i może polegać na zaproszeniu do rokowań lub na złożeniu pracownikowi oferty (jeżeli propozycja określa istotne postanowienia zmiany – art. 66 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) Druga postać propozycji pracodawcy ma charakter kategoriyczny i polega na złożeniu pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) W przypadku pierwszej postaci ograniczenie swobody pracodawcy ma podstawy w zasadzie uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1 i 2 k.p.), nakazie równego traktowania pracowników (art. 18 § 3 w zw. z art. 11² i art. 18^{3a} i n. k.p.) oraz obowiązku szanowania ich dóbr osobistych (art. 11¹ k.p.). Natomiast w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego dodatkowym i praktycznie istotnym ograniczeniem swobody pracodawcy jest wymóg jego zasadności (art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p.). Pracownik ma zawsze pełną swobodę co do przyjęcia lub odrzucenia propozycji pracodawcy.

Przedmiotem analiz w niniejszym artykule są wprowadzone w 2023 r. przepisy Kodeksu pracy regulujące pozycję pracodawcy wobec wniosków pracownika mających na celu zmianę treści stosunku pracy. W enumeratywnie wymienionych sytuacjach nowe regulacje dwójako ograniczają swobodę pracodawcy. Pierwsze ograniczenie polega na jego obowiązku udzielenia pracownikowi odpowiedzi w ustawowo wyznaczonym terminie, drugie – na określeniu przez ustawodawcę przesłanek dopuszczalności udzielenia odpowiedzi negatywnej.

Pracownik jako strona stosunku zobowiązaniowego ma swobodę w składaniu pracodawcy propozycji zmiany treści stosunku pracy, zaś kwestia odniesienia się do nich przez pracodawcę – co zasady – nie jest poddana szczególowej regulacji prawnej. Natomiast omawiane tu **wnioski sformalizowane** pracownika mają bogatą obudowę prawną, zawierającą nie tylko przepisy wprowadzające wskazane wyżej obowiązki pracodawcy, ale także określające przesłanki składania wniosków przez pracownika, formę czynności prawnych obu stron, obowiązki pracodawcy w zakresie zajęcia stanowiska wobec wniosku, w tym termin na zajęcie tego stanowiska i uzasadnienia odmowy uwzględnienia wniosku.

Przegląd nowych regulacji

Chronologicznie jako pierwsze zostały wprowadzone do Kodeksu pracy przepisy art. 67¹⁸–67³⁴ regulujące **pracę zdalną**, które obowiązują od 7 kwietnia 2023 r. Zastąpiły one uchylony z tym dniem art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem kryzysowych, przewidujący co do zasady wykonywanie pracy zdalnej wyłącznie na polecenie pracodawcy.¹

Jest to regulacja wyłącznie krajowa, nie ma ona podstawy w dyrektywie unijnej. Przewidziane są cztery podstawy wykonywania pracy zdalnej, z których trzy nie mieszczą się w zakresie opracowania. Pominęte jest zatem wykonywanie pracy zdalnej na podstawie uzgodnienia dokonanego przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia z inicjatywy pracodawcy, a także na polecenie pracodawcy. Praca zdalna służy zaspokojeniu interesów obu stron stosunku pracy. Co do zasady, pracodawca ma swobodę w akceptacji wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej, przewidziane są jednak dwa wyjątki uzasadnione sprawowaniem przez pracownika funkcji opiekuńczych. Jeden z nich zamieszczony jest w art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p., drugi został wprowadzony później przez zaliczenie pracy zdalnej do elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ § 2 k.p.).

Druga i trzecia regulacje (art. 29³ k.p. i art. 188¹ k.p.) stanowią opóźnioną implementację dwóch dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady z 20 czerwca 2019 r. Ich celem jest ochrona interesów pracownika. Treść obu dyrektyw można w niewielkim przybliżeniu określić na podstawie ich tytułów. Dyrektywa 2019/1152 dotyczy przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, a dyrektywa 2019/1158 – równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Obie te regulacje obowiązują od 26 kwietnia 2023 r.²

Drugą regulację, będącą implementacją art. 12 dyrektywy 2019/1152, stanowi art. 29³ k.p. Przepis ten przyznaje pracownikowi zatrudnionemu u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy prawo wystąpienia do niego raz w roku kalendarzowym z wnioskiem o **zmianę rodzaju umowy o pracę** na umowę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Upřednio art. 29² § 2 k.p. dotyczył tylko wniosku o zmianę wymiaru czasu pracy.

Trzecia regulacja, będąca implementacją art. 3 ust. 1 lit. f oraz art. 9 dyrektywy 2019/1158, jest zamieszczona w art. 188¹ k.p. Przepis ten przyznaje pracownikowi, który wychowuje dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia, prawo złożenia wniosku o zastosowanie **elastycznej organizacji pracy**. Elastyczna organizacja pracy obejmuje siedem przypadków: pracę zdalną, systemy organizacji pracy, o których mowa w art. 139 (przerwy w czasie pracy), w art. 143 (skrócony tydzień pracy) i w art. 144 k.p. (praca weekendowa), rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ (elastyczny czas pracy) lub 142

k.p. (indywidualny rozkład czasu pracy) oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Wnioski pracownika

Wniosek pracownika jest oświadczeniem woli w rozumieniu art. 60 i n. k.c., i jest dla niego wiążący; uwzględnienie wniosku przez pracodawcę w terminie określonym przez prawo (co do zasady w art. 66 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) zobowiązuje zatem pracownika do podjęcia pracy na uzgodnionych w ten sposób nowych warunkach. Natomiast analizowane przepisy z 2023 r. wprowadzają nową kategorię wniosków, które z uwagi na szczegółowość regulacji można określić jako **wnioski sformalizowane**. Różnią się one znacznie od innych wniosków (ofert) zmiany treści stosunku pracy, które pracownik jako strona stosunku zobowiązaniowego może swobodnie składać w czasie trwania tego stosunku (**wnioski swobodne**). Cechą wyróżniającą wnioski sformalizowane jest uregulowanie w Kodeksie pracy – w sposób zróżnicowany – przesłanek złożenia wniosku, jego treści i formy oraz obowiązków pracodawcy w zakresie zajęcia stanowiska wobec wniosku, w tym termin na zajęcie tego stanowiska i jego uzasadnienie (Jaśkowski, 2023, uw. 11.3).

Każda z trzech omawianych regulacji przewiduje odmienne przesłanki złożenia sformalizowanego wniosku o zmianę warunków wykonywania pracy (czyli zmianę treści stosunku pracy). Ponadto, odrębnej regulacji poddane są dwa sformalizowane wnioski o powrót do poprzednich warunków zatrudnienia (**wnioski powrotne**). Są one przewidziane tylko w odniesieniu do **pracy zdalnej** (art. 67²² k.p.)³ i do elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ § 6 k.p.).

Wnioski pracownika o wykonywanie pracy zdalnej istotnie różnią się od dwóch pozostałych wniosków. W tym przypadku – co do zasady – Kodeks pracy nie określa przesłanek jego złożenia i ponawiania przez pracownika, ani nie przewiduje obowiązku pracodawcy udzielenia pracownikowi odpowiedzi. Nie są to więc wnioski sformalizowane. Taki charakter mają jedynie dwa wnioski uprzywilejowane o wykonywanie pracy zdalnej, w przypadku których na pracodawcy spoczywa względny obowiązek uwzględnienia wniosku i/lub bezwzględny obowiązek udzielenia odpowiedzi w terminie 7 dni. Są one związane – najogólniej rzecz ujmując – z obowiązkami opiekuńczymi pracownika (art. 67¹⁹ § 6 oraz art. 188¹ § 5 w zw. z § 2 k.p.).

Natomiast zupełnie wyjątkowy charakter ma możliwość swobodnego złożenia wniosku powrotnego przez pracownika i przez pracodawcę, którego swoboda jest ograniczona jedynie przez przepisy o równym traktowaniu pracowników i obowiązek respektowania wyjątku przewidzianego w art. 67²² § 2 k.p. Wyjątkowość tego „wniosku” polega na tym, że wywołuje on skutek bez potrzeby jego akceptacji przez drugą stronę, jest bowiem dla niej wiążący (art. 67²² § 1 k.p.). W znaczeniu materialnoprawnym nie jest to zatem wniosek, lecz jednostronne oświadczenie woli kształtujące treść stosunku

pracy. Skutkiem złożenia tego wniosku jest ciążyący na obu stronach obowiązek powrotu do poprzednich warunków wykonywania pracy w dniu następującym po 30 dniach od otrzymania wniosku, chyba że strony ustalą termin wcześniejszy.

Według art. 29³ § 1 k.p. prawo złożenia wniosku o **zmianę rodzaju umowy o pracę** na umowę na czas nieokreślony lub o **bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy**, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, ma pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy. Do tego okresu wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w wyniku przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p. lub gdy jest to przewidziane w przepisach szczególnych. W przypadku tego wniosku nie została przewidziana szczególna regulacja przewidująca wniosek powrotny. Powrót pracownika do poprzednich warunków – który jest kolejną zmianą warunków zatrudnienia – odbywa się zatem według tych samych reguł, co podjęcie pracy w zmienionych warunkach. Z tych reguł wynika zaś, że powrót nie zawsze będzie możliwy. Nie będzie on możliwy wtedy, gdy pracownik wykonuje pracę w zmienionych warunkach w pełnym wymiarze czasu pracy i chciałby powrócić do pracy wykonywanej w wymiarze częściowym. Wykonywanie pracy w częściowym wymiarze czasu pracy nie jest bowiem przewidziane w art. 29³ k.p. jako przesłanka wniosku sformalizowanego. Powrót do pracy w wymiarze częściowym na podstawie wniosku sformalizowanego może tylko ten pracownik, który wychowuje dziecko wieku do 8 lat i dlatego może korzystać z **elastycznej organizacji pracy** (art. 188¹ § 1 i 2 k.p.).

Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne warunki pracy może być ponawiany nie częściej niż raz w roku kalendarzowym. Wynika stąd, że wniosek zawierający żądanie ponownego wykonywania pracy w poprzednich lub jej wykonywania w innych warunkach może być złożony najwcześniej pierwszego dnia stycznia następnego roku po złożeniu przez pracownika poprzedniego wniosku na podstawie art. 29³ k.p., niezależnie od tego, czy został on uwzględniony przez pracodawcę.

Wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy powinien być złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z tej organizacji pracy (art. 188¹ § 1 k.p.). Powrót pracownika korzystającego z tej organizacji pracy do poprzednich warunków zatrudnienia przed upływem uzgodnionego terminu odbywa się według zasad analogicznych do tych, które obowiązują przy jej rozpoczęciu (art. 188¹ § 6 k.p.). Według tych samych zasad pracownik może także wnieść o zastosowanie innej postaci elastycznej organizacji pracy.

Co do zasady pracownik spełniający przesłanki wymagane do złożenia któregośkolwiek z trzech sformalizowanych wniosków ma swobodę w wyborze terminu jego złożenia i ponawiania, z wyjątkami przewidzianymi w art. 29³ § 1 i art. 188¹ § 1 k.p. Uwzględnienie przez

pracodawcę wniosku pracownika nie jest przeszkodą do ponownego złożenia wniosku, nawet na tej samej podstawie prawnej, ale z nową treścią żądania, uzasadnioną zmianą interesu pracownika wynikającą z nowych okoliczności faktycznych.

Wniosek powinien określać **przedmiot żądania pracownika i termin jego realizacji oraz ich uzasadnienie**. Ustawowo treść wniosku jest określona tylko w odniesieniu do elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ § 3 k.p.), natomiast w pozostałych przypadkach wnioskuje się o niej na podstawie funkcji pełnionej przez wniosek oraz przesłanek jego złożenia i uwzględnienia przez pracodawcę. Zamieszczenie we wniosku całej treści niezbędnej do jego rozpatrzenia przez pracodawcę leży w interesie pracownika, bo na pracodawcę nie nałożono obowiązku zwrócenia się do niego o uzupełnienie wniosku. Następstwem złożenia niekompletnego wniosku może więc być odmowa jego uwzględnienia, nawet bez oceny zasadności żądania pracownika.

Przedmiotem żądania jest wskazana we wniosku zmiana warunków wykonywania pracy. Nie jest zakazane sformułowanie żądania alternatywnego, czyli wskazanie kilku różnych zmian warunków wykonywania pracy (ewentualnie z zaznaczeniem własnych preferencji) i pozostawienie pracodawcy wyboru między nimi, stosownie do jego możliwości. Zwiększa to szanse na wykonywanie przez pracownika pracy w bardziej dla niego dogodnych warunkach, a przecież o to chodzi w tych wszystkich omawianych regulacjach. Dopuszczalne – bo niezakazane – jest także zgłoszenie żądania kumulatywnego, przykładowo w ramach elastycznej organizacji pracy dotyczącego wykonywania pracy zdalnej w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Uznanie obu tych możliwości sprzyja realizacji celu omawianych regulacji, czyli możliwości pogodzenia kontynuacji zatrudnienia z obowiązkami opiekuńczymi pracownika.

Niezbędnym elementem każdego wniosku pracownika jest wskazanie zamierzonego **terminu rozpoczęcia** pracy w nowych warunkach. Pracownik proponuje ten termin mając na uwadze własne potrzeby, ale powinien mieć na uwadze także okres niezbędny do podjęcia przez pracodawcę działań organizacyjnych koniecznych do uwzględnienia wniosku, a także przewidziany w przepisach termin na udzielenie odpowiedzi przez pracodawcę (por. art. 29³ § 3, art. 67¹⁹ § 6 i art. 188¹ § 5 k.p.). Dodatkowo należy zauważyć, że ustawodawca w odniesieniu do elastycznej organizacji pracy wskazał, że wniosek pracownika powinien być złożony minimum 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Jeżeli pracownik proponuje termin zbyt krótki w porównaniu z obiektywnymi możliwościami pracodawcy, to może być to podstawą uzasadnionej odmowy uwzględnienia wniosku (Maniewska, 2024, uw. 4). Dla zwiększenia swoich szans pracownik może wyznaczyć termin nie jako jeden dzień kalendarzowy, lecz przez wskazanie kilku różnych dni lub jako okres wyznaczony dwiema datami („od” – „do”), pozostawiając pracodawcy określenie konkretnego terminu rozpoczęcia pracy w zmienionych warunkach.

Oznaczenie we wniosku **końcowego terminu** wykonywania pracy w zmienionych warunkach nie jest podane szczegółowej regulacji prawnej, z wyjątkiem elastycznej organizacji pracy. W tym przypadku pracownik nie może domagać się jej zastosowania po ukończeniu przez dziecko 8 lat (art. 188¹ § 1 k.p.). Oznaczając ten termin pracownik powinien kierować się podobnymi przesłankami, co przy określaniu proponowanej zmiany warunków wykonywania pracy, czyli własnymi potrzebami i możliwościami pracodawcy. Powinien także mieć świadomość skutku upływu tego terminu, który polega na obowiązku powrotu do poprzednich warunków wykonywania pracy. Kontynuacja pracy w zmienionych warunkach po upływie końcowego terminu, na podstawie regulacji z 2023 r., wymaga bowiem złożenia przez pracownika nowego sformalizowanego wniosku i akceptacji pracodawcy.

Zastosowanie tej procedury nie jest jednak jedyną możliwością kontynuacji pracy w zmienionych warunkach, bo strony mają swobodę w wyrażeniu swej woli w inny sposób. Pracownik i pracodawca mogą zawrzeć porozumienie stron przewidujące okresowe lub trwałe wykonywanie przez pracownika pracy w zmienionych warunkach. Wola kontynuacji zatrudnienia w zmienionych warunkach może być także wyrażona przez dalsze wykonywanie tej pracy za wiedzą pracodawcy, co jest zachowaniem dostatecznie ujawniającym wolę stron (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Skoro bowiem skutkiem czynności konkludentnych polegających na dopuszczeniu pracownika do wykonywania pracy może być zawarcie umowy powodującej powstanie stosunku pracy, to tak samo te okoliczności mogą świadczyć o zawarciu porozumienia o kontynuacji wykonywania pracy w zmienionych warunkach.

Uzgodnienie przez strony końcowego terminu wykonywania pracy w zmienionych warunkach oznacza tylko tyle, że z jego upływem następuje przywrócenie stanu sprzed jej rozpoczęcia. Nie stanowi ono przeszkody do korzystania przez strony z przyznanych im przepisami Kodeksu pracy uprawnień do wcześniejszego jej zakończenia. Wynika to z analogii do umowy o pracę na czas określony, której wypowiedzenie jest dopuszczalne (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) mimo ustalenia końcowego terminu jej obowiązywania. Ponadto, strony mogą w każdej chwili zawrzeć porozumienie o powrocie pracownika do poprzednich warunków wykonywania pracy lub o przejściu do innych warunków.

W uzasadnieniu wniosku pracownik powinien wskazać przewidziane w Kodeksie pracy okoliczności uzasadniające jego żądanie. Nie musi on podawać podstawy prawnej, tym niemniej jej powołanie niejednokrotnie może ułatwić pracodawcy zrozumienie treści żądania i dokonanie jego właściwej kwalifikacji prawnej. Poza treścią niezbędną pracownik może we wniosku powołać jeszcze inne okoliczności przemawiające za jego uwzględnieniem – w szczególności jego dotychczasowe zasługi i osiągnięcia w pracy. Ta część wniosku ma charakter perswazyjny i może ona mieć istotne znaczenie w przypadku, gdy liczba wniosków przekracza organiza-

cyjne możliwości pracodawcy i zachodzi konieczność wyboru jednego lub kilku spośród nich. Uzasadnienie może także zawierać argumenty przemawiające za uprzywilejowaniem wniosku pracownika względem wniosku innych pracowników poprzez wykazanie cechy relewantnej dla takiego uprzywilejowania.

Forma wniosku pracownika i odpowiedzi pracodawcy

W odniesieniu do wszystkich omawianych tu wniosków pracownika i odpowiedzi pracodawcy Kodeks pracy wprowadza wymóg zachowania **formy dokumentowej** (art. 77² i 77³ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ta forma czynności prawnej po raz pierwszy została zastosowana w 2017 r. w przepisie art. 97 § 1¹ k.p., co później stało się stałą praktyką ustawodawcy. Kodeks przewiduje dokonanie omawianych czynności w postaci papierowej lub elektronicznej (tak stanowią art. 67¹⁹ § 2 i 6 oraz art. 67²² § 1 w odniesieniu do pracy zdalnej, art. 29³ § 1 i 3 w odniesieniu do zmiany rodzaju umowy o pracę oraz bardziej przewidywalnych i bezpiecznych warunków pracy i art. 188¹ § 1, 5 i 6 w odniesieniu do elastycznej organizacji pracy).

Odnosnie do formy dokumentowej czynności prawnej Kodeks cywilny stanowi, że do jej zachowania wystarczy złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie (art. 77²), zaś dokumentem jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 77³). Wskazane wyżej przepisy Kodeksu pracy wprowadzają wymaganie, aby te nośniki informacji były w postaci papierowej lub elektronicznej. Forma dokumentowa nie wymaga więc własnoręcznego podpisu na nośniku papierowym osoby składającej oświadczenie woli ani kwalifikowanego podpisu elektronicznego na nośniku elektronicznym, co jest wymagane dla zachowania formy pisemnej (art. 78 k.c.) i elektronicznej formy czynności prawnej, która jest równoważna z formą pisemną (art. 78¹ k.c.). Opatrzanie dokumentu którymś z tych podpisów nie wywołuje jednak dla osoby składającej oświadczenie woli żadnych negatywnych konsekwencji. Taki dokument spełnia bowiem z naddatkiem (o ten podpis właśnie) wymagania stawiane formie dokumentowej.

Niezachowanie formy dokumentowej nie powoduje nieważności wniosku pracownika i odpowiedzi pracodawcy, bo w tych przypadkach rygor nieważności nie został przewidziany w Kodeksie pracy (art. 73 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Forma dokumentowa jest więc zastrzeżona tylko dla celów dowodowych i jej niezachowanie – co do zasady – powoduje niedopuszczalność dowodu z zeznań świadków lub przesłuchania stron na fakt dokonania czynności (art. 74 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jednak w sprawach z zakresu prawa pracy to ograniczenie dowodowe nie ma zastosowania w sporach, w których pracownik jest stroną powodową (art. 473 § 1 i art. 477⁷ k.p.c.). Stosuje się je więc tylko w sprawach, w których pracownik jest stroną pozwaną. Z tych przepisów wyni-

ka, że na wniosek pracownika złożony bez zachowania formy dokumentowej (np. ustnie) pracodawca powinien tak samo udzielić odpowiedzi, jak na wniosek złożony z jej zachowaniem. Niewykonanie tego obowiązku stanowi naruszenie prawa, a w procesie z powództwa pracownika pracodawca może liczyć tylko na niemożliwość udowodnienia przez pracownika, w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron, faktu złożenia wniosku.

Uwzględnienie wniosku pracownika przez pracodawcę powoduje zmianę warunków umowy o pracę w następstwie zgodnych oświadczeń woli złożonych przez obie strony w formie dokumentowej. Mamy tu do czynienia z regulacją szczególną mającą pierwszeństwo przed stanowiącym regułą wymogiem formy pisemnej dla zmiany warunków umowy o pracę (art. 29 § 4 k.p.). W przypadku **pracy zdalnej** przypomina o tym art. 67¹⁹ § 2 k.p.

Termin i rodzaje odpowiedzi pracodawcy

Termin udzielenia odpowiedzi przez pracodawcę na każdy z trzech rodzajów sformalizowanych wniosków pracownika rozpoczyna swój bieg od chwili złożenia wniosku. W odniesieniu do wniosków złożonych w postaci papierowej chwilę tę wyznacza art. 61 § 1 k.c., a w odniesieniu do wniosków elektronicznych – art. 61 § 2 k.c.; oba powołane przepisy są stosowane odpowiednio na podstawie art. 300 k.p.

Kodeks pracy wyznacza terminy do udzielenia przez pracodawcę odpowiedzi na wniosek pracownika w przypadku sformalizowanego (uprzywilejowanego) wniosku o wykonywanie pracy zdalnej oraz w dwóch pozostałych przypadkach wniosków sformalizowanych. W każdym z tych trzech przypadków regulacja jest odmienna, mają one jednak dwie cechy wspólne. Jedną z nich jest jednakowe określenie początku biegu terminu, drugą – związane z pracownikiem zamieszczenie we wniosku propozycji zmiany treści stosunku pracy tylko do upływu poszczególnych terminów. Mamy tu bowiem do czynienia z ustawowo określonym terminem do udzielenia odpowiedzi na ofertę (art. 66 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W przypadku pracy zdalnej art. 67¹⁹ § 6 k.p. wprowadza termin 7 dni roboczych od dnia złożenia sformalizowanego wniosku przez pracownika, w czasie którego pracodawca powinien poinformować go o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku. Sama odmowa bez podania jej przyczyny nie spełnia wymagania przewidzianego w tym przepisie. Odmowa pracodawcy jest drugim elementem konstrukcji tego przepisu, który w pierwszej części zobowiązuje go do uwzględnienia wniosku pracownika, należącego do wymienionych tam grup osób, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Brak odpowiedzi pracodawcy w terminie 7 dni należy więc uznać za uwzględnienie wniosku, co trafnie podniósł M. Mędrala (2023, s. 62). Wynika to wprost z gramatycznej wykładni tego przepisu, nie został bowiem nałożony na pracodawcę obowiązek udzielenia pracow-

nikowi odpowiedzi w razie uwzględnienia jego wniosku (jak to uczyniono w odniesieniu do obu pozostałych wniosków sformalizowanych). Ponadto trzeba zauważyć, że konstrukcja domniemanego przyjęcia propozycji zmiany treści stosunku pracy jest już znana Kodeksowi pracy, w którym zastosowano ją w art. 42 § 3. Tam także brak negatywnej odpowiedzi pracownika w wyznaczonym terminie na zawartą w wypowiedzeniu zmieniającym propozycję pracodawcy oznacza jej przyjęcie. W konsekwencji, informacja odmowna przekazana pracownikowi dopiero po upływie 7-dniowego terminu jest bezskuteczna, gdyż z upływem tego terminu pracownik już nabył prawo do wykonywania pracy zdalnej i jednocześnie pracodawca stał się zobowiązanym do umożliwienia jej realizacji. Pracodawca może wówczas jednostronnie uwolnić się od tego obowiązku przez złożenie wiążącego wniosku o przywrócenie poprzednich warunków pracy tylko wtedy, gdy dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (rt. 67²² § 2 k.p.).

W odniesieniu do wniosku o **zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy** wyznaczony dla pracodawcy termin udzielenia odpowiedzi wynosi miesiąc od jego otrzymania (art. 29³ § 3 k.p.). W tym terminie pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi odpowiedzi pozytywnej lub umotywowanej odpowiedzi negatywnej.

W przypadku wniosku o **elastyczną organizację pracy** termin udzielenia odpowiedzi wynosi 7 dni od otrzymania wniosku (art. 188¹ § 5 k.p.). W tym przepisie są przewidziane trzy możliwości: odpowiedź pozytywna, umotywowana odpowiedź negatywna lub propozycja zastosowania elastycznej organizacji pracy w innym terminie. W odniesieniu do tej ostatniej propozycji powołany przepis nie zobowiązuje pracodawcy do jej uzasadnienia, mimo że taki wymóg przewidziany jest w art. 9 ust. 2 dyrektywy 2019/1158. To pominięcie ustawodawcze jest trudne do zrozumienia. Sugeruje ono, że pracodawca zamiast odpowiedzi negatywnej – którą musi uzasadnić – może swobodnie, bez uzasadnienia, zaproponować pracownikowi inny termin wnioskowanej pracy. Sprzeciwia się temu jednak wykładnia systemowa.

Propozycję pracodawcy podjęcia wnioskowanej pracy w innym terminie należy zakwalifikować jako przyjęcie oferty z zastrzeżeniem zmiany jej treści, co na podstawie art. 68 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poczytuje się za nową ofertę (zwaną kontrofertą). Oznacza to brak zgody pracodawcy na wniosek pracownika, tyle tylko, że przykryty przez złożenie nowej propozycji. Taka propozycja pracodawcy powoduje wszczęcie pertraktacji co do wniosku pracownika w zakresie ograniczonym do terminu podjęcia wnioskowanej pracy. Pracodawca jest związany kontrofertą do terminu określonego w art. 66 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik może zgodzić się na kontrofertę pracodawcy, co kończy negocjacje i zobowiązuje strony do realizacji stosunku pracy w sposób zgodny z wnioskiem pracownika, lecz w terminie zaproponowanym przez pracodawcę. Pracownik także może

ją odrzucić jako niezgodną z jego interesem i wówczas kończą się negocjacje, mimo że wniosek pracownika nie został uwzględniony, a pracodawca nie złożył umotywowanego oświadczenia o odmowie uwzględnienia wniosku. Z trzech powodów uważamy więc, że propozycja pracodawcy wykonywania wnioskowanej pracy w innym terminie powinna być uzasadniona. Po pierwsze – złożenie przez pracodawcę propozycji zmiany terminu wykonywania wnioskowanej przez pracownika pracy jest równoznaczne z odmową uwzględnienia wniosku; po drugie – brak uzasadnienia tej propozycji powoduje łatwość obejścia przez pracodawcę obowiązku uzasadnienia odpowiedzi negatywnej; po trzecie – tylko ta wykładnia prowadzi do zgodności analizowanego art. 188¹ § 5 k.p. z art. 9 ust. 2 dyrektywy 2019/1158.

Przed upływem terminu do udzielenia przez pracodawcę obligatoryjnej odpowiedzi na każdy z analizowanych sformalizowanych wniosków pracownika strony mogą prowadzić pertraktacje co do wnioskowanego żądania. Stanowi to realizację zasady swobody umów. Ich prowadzenie – jeżeli nie doprowadziło do zawarcia porozumienia – nie zwalnia pracodawcy z obowiązku udzielenia pracownikowi odpowiedzi w ustawowym terminie, ale może mieć znaczenie dla jego odpowiedzialności za przekroczenie tego terminu. Nie jest możliwe częściowe uwzględnienie wniosku lub wyjście poza jego zakres. Takie oświadczenia pracodawcy stanowią nowe propozycje, które mogą wyrzucić skutek tylko za zgodą pracownika.

Ocena **zasadności wniosku sformalizowanego** opiera się na zróżnicowanych przesłankach dotyczących obu stron stosunku pracy. Ocenę tę przeprowadza pracodawca po uprzednim ustaleniu, że pracownik spełnia przesłanki dopuszczalności złożenia wniosku. W żadnym przypadku ocena nie może naruszać prawa pracownika do równego traktowania (art. 11² oraz art. 18^{3a} i n. k.p.), a w każdym – musi być sprawiedliwa (art. 94 pkt 9 k.p.).

W odniesieniu do wszystkich trzech wniosków sformalizowanych zasadniczym kryterium oceny są **możliwości pracodawcy**, przy czym do określenia tego kryterium są użyte różne zwroty nadające mu różne odcienie znaczeniowe. W odniesieniu do pracy zdalnej art. 67¹⁹ § 6 k.p. zobowiązuje do uwzględnienia wniosku „chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika”, z kolei wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy powinien być uwzględniony „w miarę możliwości” (art. 29³ § 2 k.p.), zaś przy rozpatrzeniu wniosku o elastyczną organizację pracy uwzględnia się „potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika” (art. 188¹ § 4 k.p.). Przepisy te nie przewidują obowiązku podjęcia przez pracodawcę szczególnych działań organizacyjnych w celu zaspokojenia potrzeb pracownika. Dlatego za zbyt daleko idący uważamy pogląd przyjmujący, że tylko obiektywna niemożliwość może zwolnić pracodawcę z obowiązku odpo-

wiedniego dostosowania funkcjonowania zakładu pracy (Mitrus, 2023, s. 46).

Szczególną sytuację tworzą przepisy o elastycznej organizacji pracy, gdyż w tym przypadku przesłanki o charakterze ocennym występują nie tylko po stronie pracodawcy, ale także po stronie pracownika. Pracodawca rozpatruje bowiem wniosek mając na uwadze własne potrzeby i możliwości oraz „uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy”. Porównanie tych odmiennych okoliczności dotyczących pracownika i pracodawcy, dotyczących różnego rodzaju wartości, nastrocza istotne trudności. Chodzi tu bowiem o ważenie interesu gospodarczego pracodawcy z interesem osobistym pracownika. Są to interesy o różnym charakterze i nie ma obiektywnego miernika, przy pomocy którego można w indywidualnych przypadkach jednemu z nich przyznać prymat. Rozstrzygnięcie tego dylematu powinno nastąpić na podstawie art. 20 Konstytucji, który jako zasadę ustroju gospodarczego przewiduje społeczną gospodarkę rynkową. Społeczny charakter gospodarki wskazuje na potrzebę odwołania się w tym przypadku do oceny społecznej. Podobnie więc, jak przy zasadach współżycia społecznego, ocena prawidłowości rozstrzygnięcia pracodawcy co do zasadności wniosku pracownika opiera się na społecznej ocenie, czy w danym przypadku należy dać prymat interesowi pracodawcy, czy interesowi pracownika.

Pracownik wobec odmownej odpowiedzi pracodawcy

Pracownik może uznać odmowę uwzględnienia wniosku lub – gdy widzi w tym swój interes – wystąpić do sądu z roszczeniami wobec pracodawcy. W obu przypadkach może także wystąpić nowym wnioskiem na innej podstawie prawnej, a także na tej samej podstawie, jeżeli nie sprzeciwiają się temu przepisy o ponawianiu składania wniosków.

Roszczenia pracownika zależą od tego, czy odmowa uwzględnienia jego sformalizowanego wniosku bez uzasadnienia lub nieudzielenie terminowej odpowiedzi (co do zasady w skutkach równoznaczne z odmową uwzględnienia wniosku) przez pracodawcę uchybia tylko przepisom o wnioskach sformalizowanych, czy jednocześnie stanowi naruszenie przepisów o równym traktowaniu pracowników. W przypadku zbiegu tych naruszeń pracownik ma roszczenie o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p., a niezależnie od niego może dochodzić roszczeń z tytułu naruszenia przez pracodawcę obowiązków związanych z wnioskami sformalizowanymi.

W płaszczyźnie publicznoprawnej większość tych zachowań pracodawcy stanowi wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Wykroczeniami są bowiem: naruszenie przepisów dotyczących uwzględnienia wniosku, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7 (art. 281 pkt 5c k.p.), nieudzielenie pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nieinformowanie o przyczynie odmowy uwzględnienia

wniosku, o którym mowa w art. 29³ § 3 (art. 281 pkt 2b k.p.) i naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ (art. 281 pkt 5a k.p.). Odpowiedzialność wykroczeniowa nie wyrównuje jednak w żadnej mierze uszczerbku, którego doznał pracownik w następstwie bezprawnego zachowania pracodawcy. Jego rekompensata może być zrealizowana tylko w płaszczyźnie prywatnoprawnej, a więc w relacji pracownik – pracodawca.

Ponieważ w odniesieniu do tych naruszeń obowiązków przez pracodawcę Kodeks pracy nie reguluje roszczeń pracownika, to przez art. 300 k.p. należy odpowiednio stosować przepisy Kodeksu cywilnego. Ich stosowanie jest nie tylko możliwe – bo występuje luka w prawie pracy – ale zarazem i konieczne, ponieważ dyrektywy zobowiązały państwo do wprowadzenia sankcji za naruszenie przepisów krajowych wydanych na ich podstawie. Zgodnie z przyjętym w dyrektywach standardem, sankcje te powinny być trójprzymiotnikowe: skuteczne, proporcjonalne i odstrasające, może do nich należeć odszkodowanie (por. pkt 45 preambuły i art. 19 dyrektywy 2019/1152 oraz pkt 43 preambuły i art. 13 dyrektywy 2019/1158).

Stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy. Pracownik (czyli wierzyciel) może więc od pracodawcy (czyli dłużnika) dochodzić na podstawie art. 353 § 1 k.c. realnego wykonania przez niego zobowiązania lub na podstawie art. 471 k.c. odszkodowania w razie jego niewykonania lub nienależytego wykonania; pracownik może również dochodzić odszkodowania za szkody wynikłe ze zwłoki pracodawcy (art. 477 § 1 k.c.). Dotyczy to również niepieniężnych zobowiązań pracodawcy, czego przykładem jest choćby roszczenie pracownika o dopuszczenie do pracy. Źródłem wszystkich trzech omawianych w artykule obowiązków pracodawcy zmiany warunków wykonywania pracy jest ustawa i ona nadaje im charakter względny (inaczej mówiąc – warunkowy). Przesłanką powstania tych obowiązków jest bowiem możliwość uwzględnienia wniosku przez pracodawcę. Prawo pracownika żądania wykonania przez pracodawcę obowiązków wynikających z omawianych wniosków (czyli roszczenie) jest ściśle powiązane z obowiązkiem pracodawcy rzeczywistego zatrudniania pracownika (art. 22 § 1 k.p.). Ten obowiązek polega na zatrudnianiu pracownika zgodnie z umową i przepisami prawa pracy. Stąd, jeżeli powołane przepisy przyznają pracownikowi prawo żądania zmiany warunków zatrudnienia, to pracownik może wystąpić do sądu z **roszczeniem przeciwko pracodawcy o realizację tego prawa**. Wyrok uwzględniający powództwo ma charakter konstytutywno-deklaratywny. Doprowadza on bowiem do zmiany treści stosunku pracy i jednocześnie zobowiązuje pracodawcę do zatrudniania pracownika zgodnie z tą zmianą. Deklaratywny charakter wyroku umożliwia jego egzekucję w przewidzianym w art. 1050 k.p.c. trybie egzekucji świadczeń niepieniężnych (por. uchwałę SN (7) z 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNC 1976/9, poz. 187, dotyczącą wyroku przywracającego do pracy).

Dochodzenie przez pracownika od pracodawcy roszczenia o charakterze względnym występuje już w dotychczasowej praktyce sądowej. Ustalone orzecznictwo Sądu Najwyższego – przy akceptacji doktryny (Gersdorf, 2014, s. 490; Florek, Zieliński, 2017, s. 389) – przyjmuje dopuszczalność dochodzenia przez pracownika, zwolnionego z pracy bez wypowiedzenia z przyczyny przez niego niezawinionej, roszczeń o ponowne zawarcie umowy o pracę lub o odszkodowanie. Podstawą tych roszczeń są zaś art. 471 k.c. i art. 53 § 5 k.p., który nakazuje ponowne zatrudnienie pracownika „w miarę możliwości”.⁴ Tak samo interpretowany jest art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 61), który bardziej szczegółowo określa przesłankę zobowiązującą pracodawcę do uwzględnienia żądania ponownego zatrudnienia, zgłoszonego przez pracownika zwolnionego w ramach grupowego zwolnienia. Jest nią „ponowne zatrudnianie pracowników w tej samej grupie zawodowej”.⁵ Na podstawie obu tych regulacji, także przewidujących względne obowiązki pracodawcy, istnienie roszczeń pracownika nie budzi wątpliwości. Pierwsza z nich jest zaś tożsama z tu analizowanymi, a druga różni się tylko większą szczegółowością określenia leżącej po stronie pracodawcy przesłanki jego obowiązku. Stopień szczegółowości określenia przesłanki powstania obowiązku pracodawcy nie ma znaczenia dla powstania prawa pracownika żądania jego wykonania (czyli roszczenia); wpływa on jedynie na stopień trudności w realizacji roszczenia.

Oba roszczenia pracownika są trudne do zaspokojenia. Względny charakter obowiązku pracodawcy skutkuje oddaleniem powództwa o wykonanie zobowiązania przez pracodawcę lub o odszkodowanie, jeżeli pracodawca wykaże, że rozsądnie oceniając nie miał możliwości uwzględnienia wniosku pracownika. To zagadnienie stanowi najważniejszą część sporu, poza tym pracodawca może w szczególności kwestionować prawo pracownika do złożenia wniosku.

W dogodniejszej sytuacji dowodowej znajduje się pracownik, który powołuje się na informacje pozyskane w wyniku wypełnienia przez pracodawcę obowiązku określonego w art. 94² k.p., gdyż w znacznym stopniu (choć niecałkowicie) przesądza to o tym, że istnieje możliwość zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Gdy pracodawca zaprzecza twierdzeniom pracownika o możliwości uwzględnienia wniosku, to powinien to udowodnić. W odniesieniu do roszczenia o wykonanie zobowiązania istotną niedogodnością dla pracownika jest także długotrwałość postępowania sądowego, która może zdezaktualizować jego potrzeby wyrażone we wniosku. Pracownik może próbować temu zapobiec składając na podstawie art. 755 i n. k.p.c. wniosek o zabezpieczenie roszczenia.

Poglądy doktryny na temat roszczeń pracownika z tytułu nieuwzględnienia przez pracodawcę jego sformułowanego wniosku są zróżnicowane. Jako pierwszy wypo-

wiedział się w tej sprawie A. Świątkowski (2020, s. 22–28) stwierdzając, że art. 15 (powołany omyłkowo – powinien być art. 12) dyrektywy 2019/1152 nie przyznaje pracownikowi żadnego innego uprawnienia poza możliwością zapytania pracodawcy o szansę wykonywania innej pracy. Pracodawca nie ma obowiązku cyt. „zawarcia z nim umowy o pracę”, bo uprawnienia pracownika i obowiązki pracodawcy mogą być realizowane tylko w razie dostępności innej pracy. Stwierdził ponadto, że nie wiadomo, czy rysuje się szansa na wystąpienie przez pracownika z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy. Stanowisko to nasuwa wątpliwości. Jeżeli bowiem – z czym należy się godzić – prawa i obowiązki mogą być realizowane tylko w razie dostępności innej pracy, to jeżeli ta praca jest dostępna, to pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika. Ale nie ma innej możliwości sprawdzenia, czy praca jest dostępna, a tym samym, czy na pracodawcy ciąży ten obowiązek, jak tylko w procesie sądowym. Proces zaś nie może zostać wszczęty bez wytoczenia przez pracownika powództwa, w którym wnosi on o uwzględnienie jego roszczenia przeciwko pracodawcy o uwzględnienie jego wniosku, w tym o zawarcie umowy o pracę o zmienionej treści. Stanowisko przeciwne narusza więc nie tylko przepisy Kodeksu cywilnego o zobowiązaniach oraz prawo unijne, ale podważa także prawo pracownika do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji) przez pozbawienie go możliwości dochodzenia roszczeń wynikających z zobowiązaniowego stosunku pracy.

Pogląd A. Świątkowskiego dał asumpt do przyjęcia przez B. Mądrzyckiego i Ł. Pisarczyka (2024, s. 20), że uprawnienie pracownika przewidziane w art. 29³ k.p., będącym implementacją art. 12 dyrektywy, „może być uznane za uprzywilejowany wniosek, ale nie jako prawo do zmiany warunków zatrudnienia w ścisłym znaczeniu”. Brak roszczenia pracownika na podstawie tego przepisu stwierdzają także M. Gersdorf i M. Raczkowski (2024, s. 312–313) oraz J. Stelina (2023, art. 29³, uw. 4) uznając, że pracownik jest chroniony tylko przez odpowiedzialność wykroczeniową pracodawcy. Natomiast według P. Daniluk (2017, s. 34–35), art. 29³ k.p. stanowi podstawę roszczenia pracownika przeciwko pracodawcy o uwzględnienie jego wniosku. Pogląd ten podziela również I. Jaroszewska-Ignatowska (2023, art. 29³, uw. 5).

Uwagi końcowe

Analizowane przepisy wprowadziły nowy rodzaj zobowiązań w stosunku pracy. Ich istota polega na względnym (warunkowym) charakterze prawa pracownika do przysługującego na wniosek świadczenia od pracodawcy polegającego na zmianie warunków wykonywania pracy, które jest zależne od możliwości pracodawcy spełnienia wniosku pracownika. Do tej pory taki charakter miało tylko prawo pracownika do ponownego zatrudnienia.

Przedstawione regulacje – łącznie z art. 142¹ k.p., który obowiązuje od 2018 r. i też dotyczy uprawnień opiekuńczych pracownika – wprowadziły istotne obowiązki pracodawcy w zakresie zmiany treści stosunku

pracy na wniosek pracownika uzasadniony jego potrzebami opiekuńczymi. Te obowiązki pracodawcy powodują rozszerzenie jego ryzyka socjalnego, a konieczność sprawowania opieki nad osobą bliską stanowi nowe kryterium dyferencjacji pracowników. Oznacza to zarazem osłabienie podstawowego paradygmatu prawa pracy przyjmującego, że pozycję pracownika w stosunku pracy wyznaczają przede wszystkim jego kwalifikacje i sposób wykonywania pracy.

Regulacje te wprowadziły także nową formę komunikacji pracownika z pracodawcą w postaci ustawowo wymuszonego dialogu wszczynanego przez pracownika. Na pracodawcy spoczywa co do zasady bezwzględny obowiązek udzielenia pracownikowi odpowiedzi na jego sformalizowany wniosek o zmianę treści stosunku pracy uzasadniony powinnościami opiekuńczymi pracownika i względny – bo uwarunkowany jego możliwościami – obowiązek uwzględnienia wniosku.

Zmiany treści stosunku pracy powstałe w następstwie uwzględnienia przez pracodawcę sformalizowanego wniosku pracownika są na ogół mniej trwałe niż zmiany

wprowadzone w inny sposób (porozumieniem stron lub wypowiedzeniem zmieniającym). Skrajnym tego wyrazem jest dotycząca pracy zdalnej możliwość spowodowania przez każdą ze stron jednostronnym oświadczeniem woli, zwanym „wiązącym wnioskiem” (art. 67²² k.p.), powrotu do poprzednich warunków zatrudnienia, przy czym tylko wobec oświadczenia pracodawcy wymagane jest uzasadnienie. W przypadku wykonywania elastycznej organizacji pracy pracownik może złożyć sformalizowany wniosek powrotny, natomiast najbardziej stabilna jest praca w zmienionych warunkach wykonywana na podstawie wniosku o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w przypadku której wniosek powrotny nie jest przewidziany.

Niezależnie od odpowiedzialności wykroczeniowej pracodawcy, pracownik może, na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego, wytoczyć przeciwko niemu powództwo o uwzględnienie swego sformalizowanego wniosku i/lub o odszkodowanie.

Przypisy/Notes

¹ Art. 1 pkt 2, art. 15 i art. 21 ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy i zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2023 r. poz. 240.

² Artkuł 1 pkt. 9 i 42 oraz art. 46 ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2023 r., poz. 641.

³ Artykuł 67²² k.p. ”§ 1. W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku; § 2. Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.”

⁴ Tak np. wyroki z 28 lipca 1999 r., I PKN 166/99, OSNAPiUS 2000/21, poz. 782 i z 15 lipca 2020 r., II PK 233/18, OSNP 2021/5, poz. 50.

⁵ Tak np. wyroki z 20 stycznia 2015 r., III PK 52/14, OSNP 2016/9, poz. 114 i z 6 grudnia 2016 r., II PK 254/15, LEX nr 2188628.

Bibliografia/References

- Daniluk, P. (2023). Nowelizacja Kodeksu pracy wdrażająca dyrektywę 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej – analiza i ocena regulacji, *Radca prawny Zeszyty Naukowe* (2).
- Florek, L., Zieliński, T. (2017). L. Florek (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Gersdorf, M. (2014). M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis.
- Gersdorf, M., Raczkowski, M. (2024). M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer.
- Jaroszewska-Ignatowska, I. (2023). K. Walczak (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck.
- Jaśkowski, K. (2024). K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2024, art. 42
- Maniewska, E. (2024). K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2024, art. 188(1)
- Mądrzycki, B., Pisarczyk, Ł. (2024). Kształtowanie przejrzystych i przewidywalnych warunków – w stronę przebudowy stosunku pracy? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (4). DOI: 10.33226/0032-6186.2024.4.3
- Mędrala, M. (2023). *Praca zdalna. Komentarz do nowelizacji Kodeksu pracy*, Wolters Kluwer.
- Mitrus, L. (2023). Pojęcie i rodzaje pracy zdalnej w świetle nowelizacji kodeksu pracy z dnia 1 grudnia 2022 r., *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (11). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.11.5
- Stelina, J. (2023). A. Sobczyk (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck.
- Świątkowski, A. (2020). Dyrektywa 2019/1152 – przejrzyste i przewidywalne warunki pracy w Unii Europejskiej, część druga, *Europejski Przegląd Sądowy* (7).

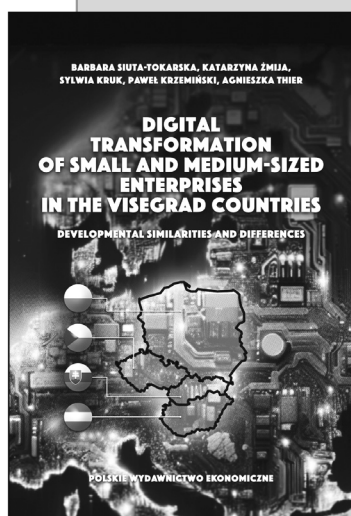
Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Kazimierz Jaśkowski, doktor nauk prawnych, w latach 1994–2014 sędzia Sądu Najwyższego w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, obecnie w stanie spoczynku, autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy.

Eliza Maniewska, PhD in Law, Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw, 1998–2023 employed in the Supreme Court of Poland, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office, author of numerous publications on labour law, procedural labour law and constitutional law.

Kazimierz Jaśkowski, Doctor of Law, from 1994 to 2014 a judge of the Supreme Court in the Chamber of Labour, Social Insurance and Public Affairs, currently retired. Author of many publications in the field of labour law.

ZAPOWIEDŹ



**Barbara Siuta-Tokarska, Katarzyna Żmija,
Sylwia Kruk, Paweł Krzeminski, Agnieszka Thier**

DIGITAL TRANSFORMATION OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN THE VISEGRAD COUNTRIES. DEVELOPMENTAL SIMILARITIES AND DIFFERENCES

Considerations included in this monograph, with regard to the digital transformation of small and medium-sized enterprises in the Visegrad countries, were presented, on the one hand, from perspective of processes affecting its shape, but also with regard to the specificity of entities constituting the subject of the research, as well as conditions and challenges determining their digitalisation activities and themselves resulting from the historical and socio-economic specificity of countries in which they occur. This publication does not fully exhaust the issues related to the digital transformation of SMEs in the V4 countries, but it draws attention to its selected and, in the authors' opinion, important manifestations and aspects. As authors, we hope that this monograph will thus constitute a kind of starting point for further research and discussion on the transformation of small and medium-sized enterprises under the imperative of digitalisation of business activities.



Szymon Krzyszczyk

ROZMÓWKI NOTARIALNE POLSKO-ANGIELSKO-ROSYJSKO-UKRAIŃSKIE

Książka zawiera pogrupowane tematycznie zdania wykorzystywane na co dzień w kancelariach notarialnych przez ich pracowników i stałych bywalców w języku polskim oraz trzech językach obcych: angielskim, rosyjskim i ukraińskim. Równolegle z książką tradycyjną ukazuje się audiobook, w którym osoby, dla których są to języki ojczyste, wypowiadają każde z zawartych w książce zdań.

NOWOŚĆ

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl