

Dr hab. Janusz Wiśniewski, prof. uczel.

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

ORCID: 0000-0002-7795-3868

e-mail: jw47@ukw.edu.pl

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy

Ending remote work and reinstatement to work under previous conditions

Streszczenie

Artykuł jest poświęcony problematyce zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy. Ma on charakter opracowania *de lege lata* i *de lege ferenda*. Istotne znaczenie dla omawianej problematyki posiadają przepisy art. 67¹⁹ § 4 i 5; art. 67²² § 1 i 2; art. 67²⁸ § 3; 67³¹ § 7 i art. 188¹ § 6 k.p., bowiem określone są w nich prawne możliwości zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy. Analizę wyżej wyszczególnionych przepisów należy odnosić do kodeksowych regulacji, w ramach których praca zdalna może być stosowana. Mam tu na myśli stosowanie pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3 i 6 k.p.; art. 67³³ § 1 i art. 188¹ § 1 i 2 k.p. W konkluzji poczynionych w niniejszym opracowaniu rozważań stwierdzam, że strony umowy o pracę korzystają *de lege lata* z dość szerokiego zakresu uprawnień odnośnie do zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy.

Słowa kluczowe

praca zdalna; kodeksowe tryby stosowania pracy zdalnej; zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej; przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy; wniosek wiążący

JEL: K31

Abstract

The article is dedicated to an issue involving ending remote work and reinstatement to work under previous conditions. It has a character of *de lege lata* and *de lege ferenda*. A very important role in the described topic is played by regulations stipulated in art. 67¹⁹ § 4 and 5; art. 67²² § 1 and 2; art. 67²⁸ § 3; art. 67³¹ § 7; and art. 188¹ § 6 of the Labor Code, since they specify the coded procedures referring to ending remote work and reinstatement to work under previous conditions. The analysis of the above-mentioned provisions should be conducted with reference to the statutory framework within which remote work may be implemented. I mean the use of remote work in accordance with 67¹⁹ § 1 sec. 1 and 2 and § 3 and 6 of the Labor Code; art. 67³³ § 1, and art. 188¹ § 1 and 2 of the Labor Code. In the conclusion of the considerations made in this study I deduce that the parties to an employment contract use a broad range of rights *de lege lata* regarding ending remote work and reinstatement to work under previous conditions.

Keywords

remote work; remote work procedure pursuant to the Labor Code; ending remote work; reinstatement to work under previous conditions; legally binding application

Uwagi wstępne

Zanim przejdę do rozważań na temat zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, zasadne wydaje się przytoczenie ustawowego określenia pracy zdalnej. Zgodnie z art. 67¹⁸ k.p. praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą w tym pod

adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna). W konsekwencji jedynym wprost wyrażonym koniecznym elementem pojęcia pracy zdalnej jest jej wykonywanie „w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą”.

Zatem jeżeli do uzgodnienia między stronami umowy o pracę, dotyczącego wykonywania pracy zdalnej

dochodzi przy zawieraniu umowy o pracę (art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p.), to wówczas z treści umowy o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) powinno jednoznacznie wynikać, że uzgodnione przez strony miejsce wykonywania pracy zdalnej zostało wskazane przez pracownika. W przypadku gdy do uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy zdalnej przez pracownika dochodzi między stronami umowy w trakcie zatrudnienia (art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p.), to z treści tego uzgodnienia powinno również jednoznacznie wynikać, że miejsce wykonywania pracy wskazał pracownik.

Dla klarowności wyводу uznałem za celowe wyszczególnienie kodeksowych regulacji, w ramach których praca zdalna może być stosowana. *De lege lata* istotne znaczenie dla omawianej problematyki posiada art. 67¹⁹ k.p. Przepis ten bowiem stanowi, że praca zdalna może być stosowana w ramach uzgodnienia między stronami umowy o pracę (§ 1 pkt 1 i 2); polecenia pracodawcy o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika (§ 3); obowiązek pracodawcy uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej (§ 6 oraz art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 k.p.).

Pracownik wychowujący dziecko w wieku do lat 8, może od 26 kwietnia 2023 r. (ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2023 poz. 641), złożyć wniosek o zastosowanie wobec niego elastycznej organizacji pracy (art. 188¹ k.p.). Zgodnie z § 2 tego przepisu za elastyczną organizację pracy, uznaje się także pracę zdalną.

Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika, w wymiarze nie przekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (art. 67³³ § 1 k.p.), ma charakter uzgodnieniowy, podlega jednak odrębnej regulacji (§ 2 wskazanego wyżej przepisu).

Zróżnicowanie podstaw prawnych stosowania pracy zdalnej nie ma znaczenia w zakresie sposobu jej wykonywania, co oznacza, że jest on tożsamy. Natomiast w kontekście zaprzestania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy owe zróżnicowanie ma fundamentalne znaczenie. Prawne możliwości zaprzestania wykonywania pracy zdalnej są w istotnym stopniu zdeterminowane kodeksową podstawą prawną w ramach której praca zdalna jest stosowana. Stąd też jako najbardziej użyteczną z punktu widzenia systematyczności wywodów, uznałem metodę, wedle której prawne możliwości zaprzestania pracy zdalnej będą odnosił do danej kodeksowej regulacji w ramach której praca zdalna jest stosowana.

Przy czym warto zaakcentować, iż regulacja prawna umożliwiająca zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy określona w art. 67³¹ § 7 k.p. odnosi się do wszystkich kodeksowych regulacji, w ramach których praca zdalna może być stosowana. Przepis ten bowiem stanowi, że dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Zatem w przypadku poinformowania pracodawcy przez pracownika, iż miejsce wykonywania przez niego pracy zdalnej przestało zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, wówczas należy przyjąć, iż informacja ta dezaktualizuje jego wcześniejsze oświadczenie o posiadaniu odpowiednich warunków bhp do wykonywania pracy zdalnej, co było przesłanką dopuszczenia pracownika do jej wykonywania. Dlatego w tym przypadku pracodawca jest zobowiązany cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej, i to bez zachowania co najmniej 2-dniowego uprzedzenia.

Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej uzgodnionej między stronami umowy o pracę w trakcie zatrudnienia (art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p.) stwierdzi uchybienie w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 67³¹ § 5 k.p., lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, to zgodnie z art. 67²⁸ § 3 k.p. zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej, pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu wykonywania pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Wobec pracownika wykonującego pracę zdalną, który narusza swoje obowiązki, pracodawca może stosować sankcje przewidziane w Kodeksie pracy (odpowiedzialność porządkową – art. 108 i n. oraz materialną – art. 114 i n.). Może on także wypowiedzieć lub rozwiązać umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia na zasadach ogólnych.

Uprawniona wydaje się także konstatacja, iż na podstawie swobody umów, zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić na mocy zgodnych oświadczeń stron umowy o pracę. Taka możliwość odnosi się do każdej kodeksowej regulacji w ramach której praca zdalna jest stosowana.

W tym kontekście warto zaakcentować, że w piśmiennictwie zaproponowano, aby w przypadku odpowiedzi negatywnej pracodawcy na propozycję pracownika miał on prawo do szybkiego rozwiązania umowy o pracę za kilkudniowym (np. siedmiodniowym) uprzedzeniem, ze skutkami jakie dla pracownika wiążą się z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (por. Mitrus, 2020, s. 6.). Propozycja ta wydaje się godna uwagi, chociaż dla pracodawcy odejście pracownika w terminie kilku dni niewątpliwie mogłoby spowodować perturbacje organizacyjne. Z drugiej strony praca wykonywana w przestrzeni prywatnej pracownika może oznaczać uciążliwości dla pracownika oraz jego bliskich, z czego mógł on nie zdawać sobie sprawy, uzgadniając wykonywanie pracy zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę.

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej stosowanej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p.

Wracając do głównego nurtu rozważań, rozpocznę je od analizy zaprzestania wykonywania pracy zdalnej

podjętej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p. i prawnych kodeksowych możliwości dotyczących przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy.

Punktem wyjścia będzie stwierdzenie, że art. 67²² § 1 k.p. stanowi, iż w przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p. pracodawcy, jak i pracownikowi, nie przysługuje prawo do wystąpienia z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy.

Natomiast w przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p. każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (art. 67²² § 1 k.p.).

W piśmiennictwie zauważa się, iż regulacja wynikająca z art. 67²² § 1 k.p. jest zbyt rygorystyczna dla stron umowy o pracę, które uzgodniły wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika przy zawieraniu umowy o pracę. Narusza bowiem zasadę równego traktowania i budzi wątpliwości w zakresie zgodności z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP (por. Gładoch, 2023, s. 85), dodając, że „z prawa do przywrócenia poprzednich warunków pracy mogą korzystać wyłącznie pracownicy, którzy przepracowali choć jeden dzień w biurze”. W związku z powyższym warto zaakcentować, że literalna wykładnia art. 67²² § 1 k.p. skłania do wniosku, iż jedynym kryterium determinującym prawo do wiążącego wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy – jest ich istnienie w momencie, w którym strony umowy o pracę dokonują uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy zdalnej przez pracownika. Stąd też jeżeli do uzgodnienia dochodzi w myśl art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p. to poprzednie warunki wykonywania pracy w rozumieniu tego przepisu nie istnieją.

Wydaje się, iż do zaprzestania wykonywania pracy zdalnej wykonywanej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 k.p. i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, niezbędny jest brak odmowy pracownika na propozycję pracodawcy zawartą w wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 k.p.). Natomiast należy wykluczyć złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego zawierającego propozycję wykonywania pracy zdalnej w innym miejscu, wszak praca zdalna zgodnie z art. 67¹⁸ k.p. jest wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika.

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej stosowanej godnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p.

W przypadku podjęcia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia (art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p.), do jej zaprzestania i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy nader istotne znaczenie posiada regulacja zawarta w 67²² § 1 k.p. Przepis ten bowiem stanowi, że każda ze stron umowy o pracę może, w dowolnym czasie, wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin przywrócenia

poprzednich warunków pracy nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje *ex lege* w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Warto w tym miejscu podkreślić, iż komentowany artykuł stanowiący o możliwości uzgodnienia przez strony wcześniejszego powrotu pracownika do poprzednich warunków wykonywania pracy należy rozumieć wyłącznie jako możliwość prawną dla stron umowy o pracę do podjęcia negocjacji w tym zakresie (por. Jaśkowski, 2023, s. 604).

W tym miejscu warto zaakcentować wieloaspektowość artykułu 67²² § 1 k.p. Z jednej strony odzwierciedla on zasadę dobrowolności wykonywania pracy w warunkach zdalnych, z drugiej zaś stwarza „stan niepewności”. Owa niepewność przejawia się tym, że każda ze stron umowy o pracę może w każdym czasie wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków pracy. Zdaniem autora ów „stan niepewności” należy postrzegać, np. w kontekście budowania strategii rozwojowej zakładu pracy w oparciu o stosowanie pracy zdalnej.

Tytułem przypomnienia warto wskazać, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do telepracy regulowały tę kwestię odmiennie. Ówczesny art. 67⁸ k.p., stanowił, że jeżeli uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy w warunkach telepracy miało miejsce w trakcie zatrudnienia, to każda ze stron w terminie 3 miesięcy, licząc od dnia podjęcia telepracy, mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie jej wykonywania i przywrócenie poprzednich warunków pracy. W piśmiennictwie proponowano, aby okres ten wynosił 6 miesięcy (por. Spytek-Bandurska, 2015, s. 372). Propozycja ta jest godna uwagi, bowiem zmniejszałaby w istotnym stopniu „stan niepewności” w odniesieniu do stosowania pracy w warunkach zdalnych. Dlatego postuluję *de lege ferenda* określenie okresu (rozumianego jako okres od – do), w którym to strony umowy o pracę mogłyby wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy.

Ważkim problemem na tle analizowanego zagadnienia jest dopuszczalność w świetle art. 67²² § 1 k.p. wystąpienia przez strony umowy o pracę z wiążącym wnioskiem o częściowe zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie w tej części poprzednich warunków wykonywania pracy. Oznaczałoby to, iż praca zdalna byłaby łączona z pracą w zakładzie pracy – taka kombinacja potocznie jest określana „pracą hybrydową”. Literalne brzmienie analizowanego przepisu zdaje się nie wykluczać takiej możliwości.

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej stosowany zgodnie z art. 67¹⁹ § 3 k.p.

Zgodnie z art. 67¹⁹ § 4 k.p. pracodawca w każdym czasie może cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej za co najmniej dwudniowym uprzedzeniem. W tym kontekście należy zauważyć, że cofnięcie polecenia i w konsekwencji przywrócenie poprzednich warunków wykonywania

pracy jest w pełni usprawiedliwione w przypadku ustania okoliczności uzasadniających jego wydanie. Okoliczności te są wyszczególnione w art. 67¹⁹ § 3 k.p. i dotyczą obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemiologicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w czasie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej. Natomiast zastrzeżenie, iż pracodawca może to uczynić w „każdym czasie” oznacza, że polecenie może być cofnięte np. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemiologicznego albo stanu epidemii. Warto zatem zaakcentować, że cofnięcie polecenia pracy zdalnej w okolicznościach ww. jest determinowane spoczywającym na pracodawcy obowiązkiem ochrony zdrowia i życia (art. 207 § 2 k.p.) a także związanej z nim zasady, iż to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy (art. 207 § 1 k.p.). Pracodawca powinien mieć również na uwadze, że ochrona jego interesów ekonomicznych, a mianowicie możliwości kontynuacji działalności gospodarczej, odgrywa w analizowanej sytuacji rolę drugoplanową.

Art. 67¹⁹ § 5 k.p. stanowi o obowiązku pracodawcy niezwłocznego cofnięcia polecenia, gdy pracownik wykona obowiązek niezwłocznego poinformowania pracodawcy o zmianie warunków lokalowych lub technicznych uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej. Na tle analizowanego zagadnienia istotnym wydaje się podkreślenie, iż ustawodawca w komentowanym przepisie nie definiuje pojęcia „warunków lokalowych i technicznych”. W piśmiennictwie kryteria, jakie powinny spełniać „warunki lokalowe” do wykonywania pracy zdalnej, są opisane w miarę wyczerpująco (por. Mitrus, 2020, s. 4; Głądoch, 2023, s. 68). Z kolei „warunki techniczne” są postrzegane przez poszczególnych autorów odmiennie (por. Mitrus, 2020, s. 4; Głądoch, 2023, s. 90). W przekonaniu autora to odmiennie rozumienie określenia „warunki techniczne” spowodowane jest brakiem definicji „narzędzi pracy w tym urządzeń technicznych”, o których mowa m.in. w art. 67²⁴ § 1 pkt 1 i 2 k.p. Wydaje się, że przepis ten swoim zakresem obejmuje „środki bezpośredniego porozumiewania się na odległość”, o których mowa w art. 67¹⁸ k.p. Natomiast „warunki techniczne” nie mieszczą się w jego ramach. W związku z tym należy je postrzegać m.in. jako dostęp do łączy telekomunikacyjnych czy też do szybkiego Internetu. Innymi słowy posiadanie przez pracownika „warunków technicznych” do wykonywania pracy zdalnej należy rozumieć jako dostęp do infrastruktury technicznej, która umożliwia prawidłowe funkcjonowanie „narzędzi pracy w tym urządzeń technicznych”. Z kolei ich prawidłowe funkcjonowanie umożliwia porozumiewanie się na odległość.

Warto zasygnalizować, że przepisy Kodeksu pracy nie rozstrzygają wprost o skutkach ustania co najmniej jednej z przesłanek wyszczególnionych w art. 67¹⁹ § 3 pkt 1 k.p., uprawniających pracodawcę do wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej. Trzeba więc przyjąć, że skoro polecenie staje się wówczas nielegalne to pracodawca jest zobowiązany je cofnąć i umożliwić pracownikowi

wykonywanie pracy w poprzednich warunkach. Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to pracownik może zaprzestać wykonywania pracy zdalnej i zgłosić pracodawcy gotowość wykonywania pracy na poprzednich warunkach. Jeżeli pracodawca nie uczyni zadość zgłoszeniu pracownika to ten może wystąpić z roszczeniem do sądu pracy o dopuszczenie do pracy na poprzednich warunkach.

W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p. Przepisy te wprowadzają względny obowiązek pracodawcy uwzględnienia wniosku pracownicy w ciąży, a także wyczerpująco wymienionych w nich pracowników obciążonych szczególnymi obowiązkami opiekuńczymi. Ten obowiązek pracodawcy dotyczy również pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 k.p. W świetle powyższego warto podkreślić, że pracownik jest uprawniony do wystąpienia z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (art. 67²² § 1 k.p.).

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej stosowanej zgodnie z art. 67¹⁹ § 6 k.p.

Pracownicy wyczerpująco wymienieni w art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p., a więc znajdujący się w szczególnej sytuacji osobistej, np. kobieta w ciąży albo obciążeni szczególnymi obowiązkami opiekuńczymi, np. wychowaniem dziecka do ukończenia przez nie 4 roku życia – o ile podjęli pracę zdalną zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p. – to są uprawnieni do zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy na zasadach określonych art. 67²² § 1 k.p. (wniosek wiążący pracodawcy).

Natomiast pracodawca zgodnie z art. 67²² § 2 k.p. nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p., chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy przez pracownika.

W piśmiennictwie podkreśla się, że skoro wymienione wyżej okoliczności nie stanowiły przeszkody do rozpoczęcia pracy zdalnej, to do uzasadnienia jej zakończenia musi nastąpić ich istotna zmiana (por. Jaśkowski, 2023, s. 605).

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej stosowanej zgodnie z art. 67³³ k.p.

Punktem wyjścia do rozważań na temat zaprzestania wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy będzie konstatacja, iż zgodnie z art. 67³³ § 1 k.p. wymiar pracy zdalnej okazjonalnej nie może przekraczać 24 dni w roku kalendarzowym. Okres maksymalny może być wykorzystany jednorazowo lub dzielony na części stosownie do wniosku pracownika i zgody pracodawcy.

W kontekście zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania

pracy warto również zwrócić uwagę na art. 67³³ § 2 k.p. Przepis ten bowiem stanowi, iż do pracy zdalnej okazjonalnej nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3 k.p. Wskutek wyłączenia ww. przepisów okazjonalna praca zdalna jest mniej sformalizowana i przez to bardziej elastyczna. Stąd większego znaczenia nabierają ustalenia stron co do sposobu jej wykonywania. W kontekście rozważanej problematyki znaczenie mają art. 67²⁸ § 3 i art. 67³¹ § 7 k.p. Przy czym zastosowanie regulacji z nich wynikającej niewątpliwie będzie determinowane okresem, w jakim pracownik wykonuje pracę zdalną okazjonalną. Jeżeli te okresy będą krótkie, np. 2–3-dniowe, to żadna ze stron umowy o pracę nie będzie zainteresowana w korzystaniu z regulacji określonych w ww. przepisach. Z teoretycznego punktu widzenia, jeżeli pracownik będzie korzystać z pracy zdalnej okazjonalnej w dłuższych okresach np. 15–24 dni, to wówczas mogą zaistnieć szczególne okoliczności, o których mowa w 67²⁸ § 1 i 3 k.p., które mogą skłonić pracodawcę do skorzystania z procedury określonej w § 3 ww. przepisu.

Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej stosowanej zgodnie z art. 188¹ § 1 i 2 k.p.

Artykuł 188¹ § 6 k.p. stanowi, że pracownik korzystający z pracy zdalnej, o której mowa w § 2, może w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniego miejsca wykonywania pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności wyszczególnionych w § 4, będąca podstawą do korzystania przez pracownika z pracy zdalnej. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika o uwzględnieniu wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do poprzedniego miejsca wykonywania pracy w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania wniosku. Niedotrzymanie przez pracodawcę tego terminu stanowi wykroczenie (art. 281 § 1 pkt 5a k.p.). W literaturze podkreśla się, że wprawdzie do zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków pracy stosuje się odrębną regulację, określoną w art. 188¹ § 6 k.p., to jednak, co do zasady, do jej zaprzestania można skorzystać również z regulacji określonej w art. 67²² k.p. (por. Jaśkowski, 2023, s. 1165).

Odnosząc się do powyższego poglądu uzasadnione wydaje się podkreślenie, że zgodnie z art. 188¹ § 6 k.p. pracodawca nie jest uprawniony do wiążącego wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej przez pracownika i jego powrotu do poprzedniej organizacji pracy przed terminem, o którym mowa § 3 pkt 3. Dlatego trudno byłoby przyjąć, iż pracodawca jest uprawniony do wiążącego wniosku, o którym mowa w art. 67²² k.p.

Z drugiej jednak strony przyjęcie powyższej wykładni pozbawiałoby pracodawcę wpływu na powrót pracownika wykonującego pracę zdalną (z powodu wychowywania dziecka, do ukończenia przez nie 8. roku życia) do poprzedniej organizacji pracy, nawet w sytuacji kiedy dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie byłoby możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy przez pracownika. Natomiast w analogicznej

sytuacji znajdujący się pracodawca stosujący pracę zdalną wskutek wniosku pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 k.p. a więc wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia – jest uprawniony do względnie (ograniczonego) wniosku wiążącego o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków pracy (art. 67²² § 2 k.p.). Zatem *de lege lata* do zaprzestania wykonywania pracy zdalnej (stosowanej zgodnie z art. 188¹ § 1 i 2 k.p.) i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy ma zastosowanie również procedura określona w art. 67²² § 1 i 2 k.p.

Warto podkreślić, że zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 188¹ k.p. następuje również z upływem umówionego okresu jej wykonywania lub w trakcie tego okresu wskutek porozumienia stron umowy o pracę.

Uwagi końcowe

W konkluzji poczynionych rozważań należy stwierdzić, iż nader istotne znaczenie dla omawianej problematyki posiadają przepisy art. 67¹⁹ § 4 i 5; art. 67²² § 1 i 2; art. 67²⁸ § 3; art. 67³¹ § 7 i art. 188¹ § 6 k.p., bowiem określone są w nich prawne możliwości zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy.

Wykładnia ww. przepisów zdaje się nie pozostawiać wątpliwości, że strony umowy o pracę korzystają *de lege lata* z dość szerokiego zakresu uprawnień odnośnie do zaprzestania wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy. W tym kontekście należy podkreślić, że zarówno pracodawca jak i pracownik, w przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p., a więc w czasie zatrudnienia, może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy. Zgodnie z art. 67²² § 1 k.p. z ww. wnioskiem można wystąpić w każdym czasie, co zdaniem autora powoduje „stan niepewności” np. w kontekście budowania strategii rozwojowej zakładu pracy w oparciu o stosowanie pracy zdalnej.

Tytułem przypomnienia warto wskazać, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do telepracy regulowały tę kwestię odmiennie. Ówczesny art. 67⁸ k.p. stanowił, że jeżeli uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy w warunkach telepracy miało miejsce w trakcie zatrudnienia, to każda ze stron w terminie 3 miesięcy, licząc od dnia podjęcia telepracy, mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie jej wykonywania i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. W piśmiennictwie proponowano, aby ten okres wynosił 6 miesięcy (por. Spytek-Bandurska, 2015, s. 372). Propozycja ta jest godna uwagi, bowiem zmniejszałaby w istotnym stopniu „stan niepewności” w odniesieniu do stosowania pracy w warunkach zdalnych. Dlatego postuluje *de lege ferenda* określenie okresu (rozumianego jako okres od–do), w którym to strony umowy o pracę mogłyby wystąpić z wiążącym wnioskiem.

W kontekście powyższych rozważań uprawniona wydaje się konstatacja, że odmowa wyrażenia zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 k.p.), a także zaprze-

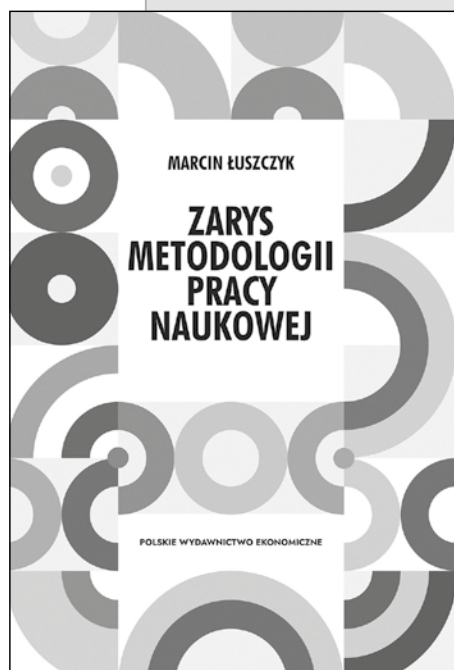
stania wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w 67²² k.p. nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Bibliografia/References

- Gładoch, M. (2023). *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy*. C.H.Beck.
- Jaśkowski, K. (2023). *Praca zdalna*. W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*. Wolters Kluwer.
- Mitrus, L. (2020). *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1. Praca i Zabezpieczenie Społeczne, (10)*. DOI 10.33226/0032-6186.2020.10.1
- Mitrus, L. (2020). *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 2. Praca i Zabezpieczenie Społeczne, (11)*. DOI 10.33226/0032-6186.2020.11.1
- Spytek-Bandurska G. (2015) *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*. Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.

Janusz Wiśniewski, prof. dr hab., Katedra Postępowania Cywilnego, Wydział Prawa i Ekonomii, Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

Janusz Wiśniewski, PhD, Academic Professor, Department of Civil Procedure, Institute of Law and Economy, Kazimierz Wielki University.



ZAPOWIEDŹ

Marcin Łuszczczyk

ZARYS METODOLOGII PRACY NAUKOWEJ

Dokonujący się postęp nauki wzmacnia zainteresowanie metodologią pracy naukowej. W nauce nie wystarczy już dość tradycyjne podejście oparte na „wiedzy, że...”, narasta poczucie niedostatku „wiedzy, jak...”. Aktywna rola nauki w przemianach otaczającego świata spowodowała zapotrzebowanie na pewną i dającą się zweryfikować informację. Współczesna nauka staje się coraz bardziej sprofesjonalizowana i wyspecjalizowana. De facto kończy się czas geniuszy pokroju Leonarda da Vinci, którzy z powodzeniem stosowali niepowtarzalne metody improwizacji w nauce. Współcześnie rolę geniuszy przejęli zawodowi akademicy proponujący, zamiast improwizacji, możliwe do naśladowania i przekazania przyszłym pokoleniom metody. Celem monografii jest dokonanie aktualizacji stanu dotychczasowej wiedzy i przedstawienie zarysu współczesnej metodologii pracy naukowej, a wraz z nim również praktycznych wskazówek dotyczących sposobów przygotowania wartościowych sprawozdań z badań.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl