t. LXV, nr 1/2024 DOI 10.33226/0032-6186.2024.1.2

Prof. dr hab. Walerian Sanetra
Sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku
Emerytowany profesor Uniwersytetu w Białymstoku
ORCID: 0000-0003-4519-4016
e-mail: W.Sanetra@sn.pl

Kilka uwag o sankcjach w razie naruszenia reguł pracy zdalnej

A few remarks about sanctions in the case of violation of remote work rules

Streszczenie
Regulując wykonywanie pracy zdalnej ustawodawca przyjął, że ustanowiony wcześniej w prawie pracy, a zwłaszcza w Kodeksie pracy system sankcji, wystarcza dla zapewnienia skuteczności przepisów regulujących tę pracę. Są to sankcje nieważności, kary porządkowe stosowane wobec pracownika, sankcje majątkowe (prywatnoprawne) oraz kary za wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom pracownika (publicznoprawne). Osobną sankcją jest sankcja braku mocy obowiązującej autonomicznych aktów normatywnych prawa pracy (porozumień zbiorowych, regulaminów zakładowych). Sankcją taką mogą być dotknięte porozumienia zbiorowe i regulaminy pracy zdalnej. Natomiast sankcja nieważności dotyczy umów o wykonywanie pracy zdalnej oraz indywidualnych porozumień o pracy zdalnej zmieniających wcześniej zawarte umowy o pracę. Konsekwencją naruszenia przepisów Kodeksu pracy o wykonywaniu pracy zdalnej może być więc brak mocy obowiązującej porozumień zbiorowych oraz regulaminów pracy zdalnej, a także nieważność postanowień umownych dotyczących tej pracy. W określonych przypadkach pracodawca jest zobowiązany do uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej. Niewykonanie tego obowiązku może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i stać się podstawą do rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Kodeks pracy przewiduje także, że w pewnych okolicznościach pracodawca może wydać pracownikowi polecenie wykonywania pracy zdalnej. Polecenie to ma szczególny charakter prawny i wobec tego pracodawca nie może w razie jego niewykonania zastosować wobec pracownika kary porządkowej (upomnienia, nagany).

Słowa kluczowe
praca zdalna, sankcje prawa pracy, sankcja nieważności, sankcja braku mocy obowiązującej, wniosek o wykonywanie pracy zdalnej, polecenie wykonywania pracy zdalnej

JEL: K31

Abstract
When regulating remote work, the legislator assumed that the system of sanctions previously established in the labour law, and in particular in the Labour Code, is sufficient to ensure compliance with the provisions concerning this work. These are sanctions of invalidity, fines applied to the employee, property sanctions (private law) and penalties for misdemeanours and crimes against the employee,s rights (public law). A separate sanction is sanction of the lack of binding force of normative acts of autonomous labour law (collective agreements, company regulations). Such sanction may be imposed on collective agreements and company remote work regulation. On the other hand, the sanction of invalidity applies to individual employment contracts and individual agreements amending the previsions of previously concluded employment contracts. The consequence of violation of the provisions on remote work may therefore be the lack of binding force of collective agreements and regulations for remote work and the invalidity of contractual provisions regarding this work. In certain cases, the employer is obliged to accept the employee,s request to work remotely. Failure to comply with this obligation may be classified as a serious breach of basic obligations towards the employee and become basic for termination of the employment contract without notice due to the fault of employer. The Labour Code also provides that under certain circumstances an employee may be ordered to work remotely. This instruction has a special legal character and therefore, in the event on its non-compliance, the employer may not impose a penalty (admonition or reprimand) against the employee.

Keywords
remote work, sanctions of labour law, sanction of invalidity, sanction of lack of binding, request for remote work, command to perform remote work

creative commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska

t. LXV, nr 1/2024 DOI 10.33226/0032-6186.2024.1.2

Spostrzeżenia ogólne w kwestii sankcji i przepisów o pracy zdalnej. Sankcja nieważności postanowień umownych i sankcja braku mocy obowiązującej autonomicznych źródeł prawa pracy

Regulacja pracy zdalnej stanowi szczególnie istotną zmianę w instytucjach Kodeksu pracy. Skoncentrowana jest ona na określeniu okoliczności i warunków zarządzania i wykonywania pracy zdalnej. Nowe przepisy zasadniczo zaś pomijają kwestię następstw niewykonania obowiązków i przekraczania uprawnień przez wskazane w rozdziale II b (dział I) k.p. podmioty. Kwestia ta ma wszakże zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania w praktyce przepisów o pracy zdalnej i stąd wymaga osobnej uwagi i analiz.

W refleksji na temat odpowiedzialności chodzi przede wszystkim o udzielenie odpowiedzi na pytanie, kogo ta odpowiedzialność dotyczy (na kogo nakładane są sankcje), kto tę odpowiedzialność stosuje (kto nakłada sankcje), za co się ją stosuje, jakiego rodzaju (o jakim charakterze) i jakie konkretnie są to sankcje, w jakim trybie sankcje są stosowane oraz do kogo i w jakim trybie można się od nałożonych sankcji odwołać. Istotą odpowiedzialności (negatywnych sankcji prawnych) jest stosowanie dolegliwości za naruszenie obowiązującego prawa. Zarówno pojęcie dolegliwości przewidzianej przez prawo, jak i naruszenia obowiązującego prawa, mogą być pojmowane szerzej lub węziej a także mogą być stopniowane. Między innymi z tego powodu granica między normami sankcjonowanymi a sankcjonującymi nie jest ostra. W efekcie też odpowiedzialność w prawie pracy bywa definiowana jako kategoria o szerszym lub węższym zakresie znaczeniowym (Sanetra, 1971, s. 38 i n.; *Idem*, 1991, s. 17 i n.).

Zasadą jest, że za naruszenie prawa uważa się zachowanie, które jest niezgodne z obowiązującą normą prawną i jest jednocześnie zawinione (subiektywnie). Między innymi w związku z brzmieniem art. 415 k. c. (kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia) pisze się także o tzw. winie obiektywnej (bezprawności zachowania) i winie subiektywnej, jako o dwóch odrębnych przesłankach odpowiedzialności odszkodowawczej ale także – szerzej – w ogóle odpowiedzialności w prawie pracy (Sanetra, 1975, s. 34 i n.). Poza tym wszakże wyróżnia się odpowiedzialność (stosowanie sankcji) na zasadzie ryzyka, odpowiedzialność obiektywną, a nawet tzw. odpowiedzialność absolutną[1].

W sensie ogólnym sankcje mogą być między innymi podzielone na sankcję nieważności i sankcje do niej zbliżone, sankcje majątkowe (typu prywatnoprawnego) i sankcje typu karnego (typu publicznoprawnego). W Kodeksie pracy wyraźnie wyróżniona została odpowiedzialność porządkowa, odpowiedzialność materialna pracowników oraz odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Poza tym normy prawa pracy przewidują jednak cały dalszy szereg różnego rodzaju dolegliwości adresowanych wobec podmiotów tego prawa, które według terminologii Kodeksu pracy oraz innych aktów prawnych prawa pracy nie są określane jako formy czy rodzaje odpowiedzialności (sankcji). Skłania to część doktryny prawa pracy do określania niektórych z nich jako środki kadrowe (np. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wypowiedzenie umowy o pracę z winy pracownika) czy środki płacowe (np. potrącenie premii). W mojej ocenie to czy prawodawca formalnie określoną dolegliwość nazwie sankcją (odpowiedzialnością), czy nie, nie może być jednak rozstrzygające, bo nieraz o użyciu przez ustawodawcę takiego lub innego określenia decydują tzw. względy prezentacyjne, a nie merytoryczne[2]. Ważne jest tu przede wszystkim to, że są to określonego rodzaju dolegliwości przewidziane przez prawo pracy oraz że ich celem jest skłonienie adresatów norm tego prawa do zachowania zgodnego z wzorcami wskazanymi w normach sankcjonowanych. Rozważając w sposób kompleksowy problemy odpowiedzialności za naruszenie przepisów o pracy zdalnej na uwadze należy mieć więc całość złożonych form, przesłanek stosowania i rodzajów poszczególnych sankcji, co wszakże z uwagi na ograniczone rozmiary niniejszego opracowania z oczywistych względów nie jest w tym tekście do spełnienia.

Sankcją nieważności (bezwzględnej) jest brak ważnej umowy o pracę, a dalszą konsekwencją możliwość wystąpienia z roszczeniem o dopuszczenie do pracy i jego realizacja. Sankcją dla pracodawcy jest także orzeczenie przez sąd o przywróceniu pracownika do pracy; mówi się nieraz wtedy o przypadku nieważności względnej czy nieważności zawieszonej umowy o pracę. Warto tu zwrócić uwagę, że sankcją jest np. natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (dolegliwość, która spotyka pracownika za naruszenie normy sankcjonowanej), ale sankcją jest także przywrócenie pracownika do pracy w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu niezwłocznym. Sankcję tę stosuje sąd w wyniku powództwa wniesionego przez pracownika. Oznacza to, że przepisy normujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowią elementy służące jednocześnie do skonstruowania normy sankcjonującej (wydalenie z pracy, przywrócenie do pracy), jak i normy sankcjonowanej (zobowiązującej do przestrzegania podstawowych obowiązków strony stosunku pracy, zobowiązującej do rozwiązania umowy o pracę tylko zgodnie z określonymi regułami). Pracodawca może nałożyć sankcję na pracownika (zwolnić go z pracy), ale jeżeli uczyni to wadliwie, naruszając przepisy o zwolnieniu, sam naraża się na zastosowanie sankcji przez sąd (orzeczenie przywrócenia pracownika do pracy i zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia bądź przyznanie odszkodowania).

Sankcje nieważności dotyczą czynności prawnych (prawa pracy) w węższym rozumieniu. W szerszym ujęciu do kategorii czynności prawa pracy w szczególności mogą być zaliczone akty prawa autonomicznego (układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe, regulaminy zakładowe). W przypadku tego typu aktów prawnych za sankcję może być uznany brak ich obowiązywania

z powodu sprzeczności z regułami wyższego rzędu; sam brak mocy prawnej bądź akt stwierdzający taki brak w sposób bezpośredni lub pośredni (sankcja braku obowiązywania). Sankcja nieważności i braku obowiązywania (wadliwości) może dotyczyć czynności dwustronnych (umowy o pracę, układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego) oraz jednostronnych. W pierwszym przypadku ocena, kogo spotyka sankcja, jest utrudniona i zależy od konkretnych okoliczności. Z pozoru wydaje się że spotyka ona obie strony, ale w praktyce jest ona uruchomiana z reguły wtedy, gdy kierując się własnym interesem z określoną akcją (powództwem) występuje tylko jedna z nich przeciwko drugiej, przy czym z reguły jest to pracownik.

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową (zakładowymi) organizacją związkową, w regulaminie wydawanym przez pracodawcę albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem. Porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi oraz regulamin należą do kategorii aktów autonomicznego zakładowego prawa pracy (czynności prawa pracy w szerokim pojęciu), zaś porozumienie zawarte z pracownikiem należy kwalifikować jako część umowy o pracę. Porozumienie ze związkami zawodowymi (zbiorowe), regulamin oraz porozumienie z pracownikiem (indywidualne) muszą być oczywiście zgodne z obwiązującym prawem, w tym w szczególności nie mogą być mniej korzystne (w części lub w całości) dla pracowników (pracownika) niż wynika to z kodeksowych przepisów o pracy zdalnej. Zgodnie z art. 18 § 2 k.p. mniej korzystne dla pracownika postanowienia porozumienia indywidualnego są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, w szczególności te, które dotyczą pracy zdalnej. W tym przypadku sankcja dotyka pracodawcę, pod warunkiem wszakże, że pracownik wystąpi do sądu pracy ze stosownym roszczeniem. Gdy chodzi o porozumienia zbiorowe oraz regulamin, w przypadku gdy ich postanowienia w całości lub w części są niezgodne z prawem, zwłaszcza gdy są mniej korzystne dla pracowników niż przewiduje to prawo (głównie kodeksowe przepisy o pracy zdalnej), to sankcją jest brak ich mocy obowiązującej, co stwarza możliwość dochodzenia przez pracownika stosownych roszczeń wobec pracodawcy. Należy wszakże uznać, że sankcja braku mocy obowiązującej porozumienia zbiorowego w istocie obciąża jego twórców, a więc pracodawcę i związki zawodowe. Oznacza to, że podmiotami odpowiedzialności za naruszenie przepisów o pracy zdalnej są nie tylko pracodawcy i pracownicy, ale także do pewnego stopnia także zakładowe organizacje związkowe, o ile zawrą wadliwe porozumienie zbiorowe dotyczące zasad wykonywania tej pracy. Osobnym zagadnieniem jest ocena zakresu i charakteru prawnego tego typu ich odpowiedzialności (Sanetra, 1987, s. 5 i n.).

W art. 67^{29} § 1 k.p. został ustanowiony obowiązek równego taktowania pracownika wykonującego pracę zdalną, z zastrzeżeniem, że nie może być mniej korzystnie traktowany w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Ponadto art. 67^{29} § 2 k.p. przewiduje, że pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy. Oznacza to, że w związku z wykonywaniem pracy zdalnej został poszerzony katalog okoliczności kwalifikowanych jako możliwe powody dyskryminacji pracowników wskazane w art. 11^{3} k.p. i art. 18^{3a} § 2 k.p. i w konsekwencji tego także doszło do poszerzenia zakresu przyczyn uwzględnianych w definicji równego traktowania pracowników (art. 18^{3a} § 1 k.p.), a skutkiem tego także okoliczności ujętych w definicji naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} k.p.). W związku z unormowaniami art. 67^{29} k.p. można mówić o szerszym (uwzględniającym dodatkowe, przewidziane w tym przepisie nakazy) ujęciu naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz o ujęciu węższym (według wcześniejszej redakcji Kodeksu pracy). Prowadzi to do wniosku, że przewidziane w Kodeksie pracy sankcje z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu mają zastosowanie nie tylko w przypadkach wskazanych bezpośrednio w art. 18^{3b} k.p., ale także w następstwie pogwałcenia stosowanych powinności przewidzianych w przepisach dotyczących pracy zdalnej (art. 67^{29} k.p.). W szczególności oznacza to, że porozumienia zbiorowe i regulaminy normujące pracę zdalną, które w swej treści zawierają postanowienia naruszające zasadę równego traktowania w rozumieniu art. 67^{29} k.p., dotknięte są sankcją braku mocy obowiązującej. Zgodnie bowiem z art. 9 § 4 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

W przypadku naruszenia, polegającego na pogwałcenia art. 67^{29} k.p. – i tym samym zasady równego traktowania w zatrudnieniu – w indywidualnym porozumieniu dotyczącym pracy zdalnej, odpowiedzialność polega na nieważności całości lub części porozumienia. Wynika to z art. 9 § 4 k.p., który stanowi, że postanowienia umów o pracę naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne[3]. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego. Akceptacja stanowiska, że naruszenie obowiązków określonych w art. 67^{29} k.p. mieści się w pojęciu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu prowadzi ponadto do konkluzji, iż również w tym przypadku istnieje podstawa do zastosowania sankcji przewidzianej w art. 18^{3d} k.p. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu – i to, jak się wydaje, nie tylko przez wprowadzenia do porozumień zbiorowych, regulaminów i porozumień indywidualnych dotyczących pra-

cy zdalnej postanowień o charakterze dyskryminującym w brzmieniu art. 18^{3a} k.p. – ma bowiem prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wątpliwość dotyczy tu jednak porozumień (zbiorowych i indywidualnych), bo ich dyskryminujące postanowienia zależą nie tylko od woli pracodawcy, co stawia pod znakiem zapytania jego ewentualną odpowiedzialność odszkodowawczą za naruszenie zasady równego traktowania.

Odpowiedzialność w razie nieuwzględnienia wniosku pracownika w sprawie wykonywania pracy zdalnej

W kontekście rozważanej tu problematyki można sądzić, że największe praktyczne znaczenie mają dwa obowiązki przewidziane w przepisach o pracy zdalnej. Jeden z nich to obowiązek wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy (art. 67^{19} § 3 k.p.), drugi zaś to jego obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej. Obowiązek uwzględnienia wniosku dotyczy pracownika, o którym mowa w art. 142^{1} § 1 pkt 1 i 2 k.p., 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, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, pod warunkiem wszakże, że jest to możliwe ze względu na organizację pracy oraz rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W przypadku polecenia pracodawcy możliwość jego wydania i tym samym zakres powinności pracownika ograniczone są przez wskazanie, że praca zdalna może być wykonywana tylko (1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub (2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej, przy dodatkowym zastrzeżeniu, iż pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia wykonywania pracy zdalnej oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Poza wskazanymi ogólnymi ograniczeniami ram obowiązku poddania się poleceniu wykonywania pracy zdalnej oraz obowiązku uwzględnienia pracowniczego wniosku o wykonywanie pracy zdalnej, na uwadze należy także mieć zakazy wykonywania pracy zdalnej określone w art. 67^{31} § 4 k.p. Praca zdalna nie obejmuje bowiem (1) prac szczególnie niebezpiecznych, (2) prowadzących do przekroczenia dopuszczalnych norm czynników fizycznych, (3) związanych z określonymi czynnikami chemicznymi oraz (4) ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy oraz (5) powodujących intensywne brudzenie. Wiele wskazanych tu sformułowań wyznaczających zakres obowiązku wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy oraz obowiązku uwzględnienia wniosku pracownika o jej zarządzenie ma charakter mało precyzyjny oraz oceny i stąd może stać się źródłem dodatkowych trudności w przypadku stosowania sankcji w razie ich naruszenia.

W przypadku naruszenia obowiązku uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej pojawia się zwłaszcza pytanie czy z tego powodu pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W myśl bowiem art. 55 § 1^{1} k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie niezwłocznym gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Odpowiedź na nie zależy przede wszystkim od tego, czy uznamy, że obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy zdalnej jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy. Obowiązek ten nie został uwzględniony w katalogu powinności pracodawcy określonych w art. 94 i n. kodeksu pracy, ale okoliczność ta nie stoi na przeszkodzie zakwalifikowania go jako podstawowego obowiązku pracodawcy. W mojej ocenie waga interesów stron stosunku pracy jaka w tym przypadku wchodzi w rachubę usprawiedliwia ocenę, że jest to obowiązek pracodawcy o charakterze podstawowym. Przyjęcie innego stanowiska sprawia, że gwarancja wymuszenia na pracodawcy zarządzenia pracy zdalnej w dużej mierze staje się iluzoryczna, bo pracownik w istocie zostaje pozbawiony realnej możliwości wymuszenia na pracodawcy realizacji zasadniczego uprawnienia przyznanego mu w sposób jednoznaczny w regulacjach kodeksowych. Odmowa uwzględnienia wniosku pracownika jest zawsze działaniem umyślnym pracodawcy. Uwzględnić tu wszakże należy, że pracodawca może pozostawać w błędnym przekonaniu, iż działa w granicach prawa (np. uważa, że wniosek pracownika koliduje z organizacją pracy) co musi być uwzględnione przy ocenie „ciężkości naruszenia obowiązku" (rażącej winy pracodawcy). Gdy wina ta nie jest rażąca pracownik nie ma podstaw do rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy. Oczywiście podstaw tych nie ma tym bardziej gdy pracodawca mimo odmowy uwzględnienia wniosku działa w granicach prawa, a ocena pracownika w tym względzie jest błędna.

Sankcja przewidziana w art. 55 § 1^{1} k.p. sprowadza się do dolegliwości polegającej na natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy przez pracownika oraz do wypłacenia pracownikowi odszkodowania (w przypadku umowy o pracę na zawartej na czas nieokreślony – za okres wypowiedzenia). Ponadto, ponieważ odmowa uwzględnienia wniosku jest równoznaczna z nienależytym wykonywaniem zobowiązania przez pracodawcę, trudno wykluczyć – nie tylko teoretycznie – możliwość dochodzenia przez pracownika odszkodowania od pracodawcy zwłaszcza na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W przypadku błędnej oceny przez pracownika co do tego, że odmowa uwzględnienia jego wniosku o wykony-

wanie pracy zdalnej stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, naraża się on na sankcję odszkodowawczą przewidzianą w art. 61^1 k.p. (w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – w razie umów o pracę na czas nieokreślony). Sankcja rozwiązania niezwłocznego zastosowana przez tego pracownika wobec swojego pracodawcy pozostaje jednak w mocy. Podobnie jest gdy pracownik stosując art. 55 § 1^1 k.p. rozwiązuje umowę o pracę naruszając inne przepisy regulujące tryb rozwiazywania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (forma, podanie przyczyny, termin rozwiązania niezwłocznego); ponadto w tym przypadku pracodawcy nie służy roszczenie odszkodowawcze, co ma związek z zasadą wolności pracy.

Sankcje związane z odmową wykonywania polecenia pracy zdalnej

Do obowiązków pracownika między innymi należy wykonywanie poleceń pracodawcy, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). W przypadku polecenia wykonywania pracy zdalnej zakres tego obowiązku określony jest w pierwszym rzędzie w przepisach Kodeksu pracy dotyczących tej pracy, zwłaszcza jego art. 67^{19} § 3–5. Naruszenie tego obowiązku przez pracownika może być *prima facie* w określonych przypadkach kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika i stanowić podstawę jego natychmiastowego zwolnienia z jego winy. Z pozoru wydaje się, że może stanowić ono także podstawę do zastosowania wobec niego odpowiedzialności porządkowej. Wykluczone jest jednak zastosowanie kary pieniężnej z uwagi na rodzaj i zakres przesłanek wskazanych w art. 108 § 2 k.p. Ponadto mogą się wszakże pojawiać wątpliwości, czy rzeczywiście jest dopuszczalne zastosowanie przez pracodawcę także kary porządkowej upomnienia i nagany (art. 108 § 1 k.p.), gdyż ustawodawca, podobnie jak i w art. 108 § 2 k.p., nie posłużył się generalną formułą wskazującą, że przesłanką odpowiedzialności porządkowej jest naruszenie obowiązków pracownika, a sformułował zamknięty katalog naruszeń (szerszy niż w przypadku kary pieniężnej), dający pracodawcy prawo nałożenia na pracownika kary upomnienia i nagany. Wątpliwości biorą się tu z uwagi na pojemność i pewną niejednoznaczność występującej w art. 108 § 1 k.p. formuły „ustalona organizacja i porządek w procesie pracy". Pojawia się tu pytanie, czy niepodporządkowanie się przez pracownika poleceniu wykonywania pracy zdalnej jest równoznaczne z nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. W chwili bowiem wydawania polecenia organizacja i porządek nie są jeszcze ustalone, a ustala je (zmienia) dopiero polecenie wydawane przez pracodawcę. Polecenie wykonywania pracy zdalnej ma przy tym charakter szczególny, bo w istocie zmienia warunki umowy o pracę wcześniej uzgodnione przez strony nawiązanego stosunku pracy. Polecenie to bardziej dotyczy określenia warunków pracy aniżeli samej pracy, o której mowa w art. 100 § 1 k.p., wykazując analogię do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy; różnica polega zwłaszcza na tym, że „oferta" pracodawcy w przypadku polecenia nie może zostać odrzucona. Warto też zwrócić uwagę, że o swoistości polecenia wykonywania pracy zdalnej świadczy wymaganie, by określało ono zasady jej wykonywania; stosuje się w tym przypadku odpowiednio przepisy art. 67^{19} § 6 pkt 2–6 k.p. i pod tym względem polecenie to jest zrównywane z indywidualnym porozumieniem (dwustronną czynnością prawną), które zmienia wcześniej ustalone warunki (treść) umowy o pracę. Trudno więc uznać, że ma ono charakter ściśle organizacyjny czy porządkowy, a skoro tak, to co najmniej wątpliwe jest użycie przez pracodawcę w sposób legalny sankcji upomnienia lub nagany w razie odmowy wykonania przez pracownika polecenia wykonywania pracy zdalnej. Ponadto – jak wspomniano – niedopuszczalne jest nałożenia na niego w takim przypadku kary pieniężnej z uwagi na sposób zredagowania katalogu naruszeń obowiązków pracownika w art. 108 § 2 k.p. Swoistość charakteru prawnego oraz uwarunkowań polecenia wykonywania pracy zdalnej skłania też do wysunięcia wątpliwości co do dopuszczalności zastosowania przez pracodawcę natychmiastowego zwolnienia pracownika z jego winy w przypadku odmowy wykonania takiego polecenia.

Inaczej sprawa ma się w przypadku odpowiedzialności dyscyplinarnej (służbowej, służbowej i dyscyplinarnej, porządkowej i dyscyplinarnej) przewidzianej w pragmatykach pracowniczych w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania – co stanowi regułę – ale także i do pracowników umownych. Co do zasady przepisy tych pragmatyk jako podstawę zastosowania przewidzianej w nich odpowiedzialności dyscyplinarnej ustanawiają regułę wyjściową, w myśl której sankcje – zwłaszcza najlżejsze, zwane nieraz w nich karami porządkowymi czy służbowymi – są nakładane za naruszenie obowiązków służbowych, a więc wszelkich obowiązków ciążach na pracowniku podlegającym danej pragmatyce pracowniczej. Prowadzi to do konkluzji, że w przypadku odpowiedzialności dyscyplinarnej przewidzianej w pragmatykach pracowniczych naruszenie obowiązku zastosowania się do polecenia wykonywania pracy zdalnej może oznaczać nałożenie na pracownika kar przewidzianych w ramach tej odpowiedzialności.

Odmowa podporządkowana się poleceniu wykonywania pracy zdalnej może pociągnąć za sobą materialną odpowiedzialność pracownika. Warunkiem jest tu wszakże istnienie – obok bezprawności zachowania się pracownika (niewykonania pracowniczego obowiązku) – winy (subiektywnej, umyślnej lub nieumyślnej), szkody oraz adekwatnego związku przyczynowego między czynem pracownika a szkodą (art. 114 k.p.).

Zasadą jest, że pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, nie-

zbędne do wykonywania pracy zdalnej. Od tej zasady strony mogą jednak odstąpić, przewidując wypłatę ekwiwalentu lub ryczałtu przez pracodawcę (art. 67^{24} k.p.). Osobny problem stanowi tu kwestia sposobu wyegzekwowania tego typu obowiązków pracodawcy, w tym ewentualnych sankcji, którymi w tym przypadku mógłby się posłużyć pracownik, zwłaszcza jeżeli do wykonywania pracy zdalnej został on skierowany w drodze polecenia pracodawcy. Nie rozważając w tym tekście tej kwestii warto jednocześnie zwrócić uwagę, że z reguły wykonanie przez pracodawcę obowiązku zapewnienia materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej łączy się z powierzeniem ich pracownikowi. W konsekwencji też w rachubę w tym przypadku wchodzi surowsza jego odpowiedzialność materialna za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 124 k.p.).

Odpowiedzialność w przypadku naruszenia innych obowiązków dotyczących pracy zdalnej

Analiza przepisów o pracy zdalnej prowadzi do wniosku, że ustawodawca zasadniczo pracę tę traktuje jako korzyść czy przywilej pracownika. Pracownicy nie są wszakże zawsze zainteresowani tego typu pracą, co skądinąd prawodawca ma również na uwadze. Świadczą o tym przepisy pozwalające na wymuszanie tej pracy wbrew woli pracownika z mocy polecenia wydawanego przez pracodawcę. W pewnych przypadkach ustawodawca traktuje pracę tę jako rodzaj nagrody czy przywileju, a pozbawienie możliwości jej wykonywania jako swoistą sankcję prawa pracy. Zgodnie bowiem z art. 67^{28} § 3 k.p. pracodawca zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych w trakcie kontroli pracy zdalnej określonych uchybień albo cofna zgodę na wykonywanie przez niego pracy zdalnej. Sankcją jest tu cofnięcie zgody. Sankcja ta dotyczy tylko takich naruszeń stwierdzonych w trakcie kontroli pracy zdalnej, które polegają na uchybieniach w przestrzeganiu przepisów i zasad bhp określonych w informacji o ocenie ryzyka zawodowego pracownika (art. 67^{31} § 5 k.p.) lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Powstaje tu pytanie czy w tym przypadku cofnięcie zgody na wykonywanie pracy zdalnej jest jedyną sankcją, którą może zastosować pracodawca. Przyjęcie takiego poglądu – do którego się skłaniam – oznaczałoby m.in., że powołując się na stwierdzone w następstwie kontroli uchybienia pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy twierdząc, że naruszył on podstawowy obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 100 § 2 pkt 3 i art. 211 k.p.) i musi się ograniczyć do sankcji cofnięcia zgody (a także polecenia), jeżeli nie usunie on stwierdzonych w trakcie kontroli uchybień.

Osoby odpowiedzialne za stan bhp albo kierujące pracownikami ponoszą odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika w przypadku nieprzestrzegania przepisów lub zasad bhp (art. 283 § 1 k.p). Zakres tej odpowiedzialności jest wszakże do pewnego stopnia ograniczony gdyż w przypadku pracy zdalnej do pracodawcy nie mają zastosowania obowiązki określone w art. 208 § 1, art. 209^{1}, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233 k.p., a ponadto w czasie wykonywania pracy zdalnej obowiązki ujęte w przepisy działu X k.p. pracodawca realizuje tylko w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywania tej pracy.

Uwagi końcowe

Powyższe uwagi – jak sądzę – w wystarczającym stopniu dowodzą, że odpowiedzialności za naruszenie przepisów o pracy zdalnej ma szereg teoretycznoprawnych wymiarów i rodzi wiele złożonych problemów oraz wątpliwości interpretacyjnych. W niniejszym opracowaniu odniosłem się szerzej tylko do niektórych z nich, niektóre jedynie sygnalizując, a inne w ogóle pomijając. Wszystkie one wymagają pogłębionej i wielostronnej refleksji badawczej.

Kodeksowe unormowanie pracy zdalnej jest kolejnym przykładem zbyt ograniczonego wysiłku ze strony prawodawcy w regulowaniu konsekwencji prawnych ustanawianych przez niego norm sankcjonowanych. Projektując pożądane przez siebie zachowania podmiotów prawa pracy zdaje się on zbytnio nie martwić tym jak prawo powinno reagować gdy podmioty te nie chcą w praktyce respektować tego do czego on zmierza i co zakłada, a więc gdy naruszają normy sankcjonowane. Ostatecznym wszakże weryfikatorem trafności założenia, że istniejący dotychczasowy system sankcji prawa pracy w wystarczającym stopniu zapewnia właściwą realizację przepisów o pracy zdalnej, jak zwykle w takich przypadkach, będzie praktyka.

Przypisy/Notes

[1] Gdy chodzi o prawo pracy por. Sanetra, 1971.

[2] Taki motyw zadecydował np. o tym, że w katalogu kodeksowych sankcji za naruszenie porządku i dyscypliny swego czasu nie znalazło się rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika.

[3] Co do sposobu pojmowania tej nieważności oraz kłopotów z interpretacją „dyskryminacji" i „równego traktowania" pracowników por. ostatnio: Prusiniowski, 2023, s. 3 i n.

Bibliografia/References

Sanetra, W. (1991). Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja, *Acta Universitatis Wratislaviensis* t. 204, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.

Sanetra, W. (1975). *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*. PWN.

Sanetra, W. (1971). *Ryzyko osobowe zakładu pracy*. PWN.

Sanetra, W. (1987). O zakresie klasyfikacji i pojęciu zbiorowych podmiotów prawa pracy. W: Sanetra, W. (Red.), Odpowiedzialność zbiorowych podmiotów prawa pracy. Materiały XIV Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Karpacz, marzec 1987, *Acta Universitatis Wratislaviensis* (14).

Prusiniowski, P. (2023). Konsekwencje naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminowania w zatrudnieniu, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (5). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.5.2

Prof. dr hab. Walerian Sanetra, emerytowany profesor Uniwersytetu w Białymstoku. Sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku. W latach 2001–2013 Prezes Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. W latach 1966–1992 zatrudniony na Wydziale Prawa Uniwersytetu Wrocławskiego. Był prodziekanem tego Wydziału i prorektorem tego Uniwersytetu. Był kierownikiem Katedry Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku. W latach 1990–2000 przewodniczył składom orzekającym Komisji Odwoławczej przy Urzędzie Patentowym. Był sędzią Sądu Administracyjnego Europejskiej Agencji Kosmicznej. Autor około 580 publikacji naukowych i popularno-naukowych z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, wynalazczości pracowniczej, prawa sądowego oraz europejskiego prawa pracy. Wieloletni członek różnych rządowych komisji do spraw reformy i kodyfikacji prawa pracy.

Prof. dr hab. Walerian Sanetra, Professor Emeritus at the University of Białystok. Retired Supreme Court Judge. From 2001 to 2013, he was the President of the Chamber of Labour, Social Insurance and Public Affairs of the Supreme Court. From 1966 to 1992 he was employed at the Faculty of Law at the University of Wrocław. He was the vice-Dean of this Faculty and the Vice-Rector of this University. He was the head of the Department of the Labour Law at the University of Białystok. From 1990 to 2000 he was the chairman of adjudicating panels of the Appeal Committee at the Patent Office. He was a judge at the Administrative Court of the European Space Agency. Author of about 580 scientific and popular science publications in the field of labour law, social insurance, employee inventioness, court law and European labour law. A long- time member of various government commissions for reform and codification of labour law.

ZAPOWIEDŹ



Monika Stelmaszczyk

ZDOLNOŚĆ ABSORPCYJNA PRZEDSIĘBIORSTWA W RELACJI DO DYNAMICZNYCH ZDOLNOŚCI MENEDŻERSKICH

Zdolność absorpcyjna wiedzy jest teoretyczną koncepcją, którą zajmują się badacze analizujący umiejętności organizacji związane z absorpcją wiedzy. W rozważaniach teoretycznych i badaniach empirycznych odnoszą ją do różnych zjawisk biznesowych. Prezentowana monografia jest głosem w tej dyskusji. Postanowiono dokonać retrospekcji dotychczasowych badań na temat zdolności absorpcyjnej. Odniesiono się do problemu interpretowania zdolności absorpcyjnej w kontekście zmian otoczenia, zwłaszcza w przypadku organizacji wykorzystujących technologie cyfrowe.

Praca składa się z pięciu rozdziałów. W rozdziale 1 opracowano definicję i model zdolności absorpcyjnej wynikający z rozwoju technologii cyfrowych. W rozdziale 2 uwzględniono w koncepcji mikrofundamentów zdolności absorpcyjnej dynamiczne zdolności menedżerskie. Rozdział 3 poświęcono metodyce badań. W rozdziale 4 przeprowadzono walidację nowo utworzonych skal pomiaru diagnostycznej, analitycznej i implementacyjnej zdolności absorpcyjnej. W rozdziale 5 wskazano, które dynamiczne zdolności menedżerskie bezpośrednio wpływają na diagnostyczną, analityczną i implementacyjną zdolność absorpcyjną, oraz oszacowano siłę tych zależności. Efektem dogłębnego rozpoznania kierunkowych zależności było stworzenie wiedzy na temat sposobów bezpośredniego oddziaływania menedżerskiego kapitału społecznego, menedżerskiego kapitału ludzkiego oraz menedżerskich zdolności poznawczych (poziom mikro) na poszczególne elementy zdolności absorpcyjnej przedsiębiorstwa (poziom makro). Zaprezentowano też wyniki badań empirycznych odnoszących się do testowania efektów mediacyjnych oraz efektów moderowanych mediacji. W zakończeniu sformułowano wnioski z przeprowadzonych badań, implikacje teoretyczne, menedżerskie, ograniczenia oraz kierunki przyszłych badań.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl