

Jakub Rumian  <https://orcid.org/0000-0002-9482-4929>

Okręgowa Izba Radców Prawnych w Warszawie

ZAKRES ZWIĄZANIA PRACODAWCY WNIOSKIEM O PRACĘ ZDALNĄ – UWAGI NA TEMAT POJĘĆ RODZAJU I ORGANIZACJI PRACY W UJĘCIU SYSTEMOWYM

Abstract

**The scope of the employer's obligation to accept application for remote work:
comments on the conceptual scope of the type of work and work organization
in terms of the system**

This article discusses the employee's right to remote work. The author considers the issue of the scope of binding the employer with the application of employees who are entitled to submit an application for remote work. The aim of the article is to discuss the grounds for refusing an employee's application and their interpretation from the point of view of the entire labor law system. In the final part of this study, author tries to show sanctions for employer, who refuses employee's application with infringement legal regulations.

Słowa kluczowe: praca zdalna, rodzaj pracy, organizacja pracy, wniosek o pracę zdalną

Keywords: remote work, type of work, work organization, application for remote work

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Nowelizacją z dnia 1 grudnia 2022 roku¹ ustawodawca wprowadził do polskiego Kodeksu pracy instytucję pracy zdalnej. Działanie to stało się odpowiedzią na potrzeby rynku

¹ Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 240). Przepisy regulujące pracę zdalną weszły w życie w dniu 7 kwietnia 2023 roku.

pracy, których przyczyną z jednej strony była pandemia COVID-19, która pokazała niezbędność takiej regulacji, zaś z drugiej powszechność stosowania tego rozwiązania przez strony stosunków pracy. Z wprowadzeniem tej instytucji wiązano jednocześnie nadzieję na transformację – archaiczną, zdawać by się mogło – telepracy i nie tylko dostosowania przepisów do współczesnych możliwości technologicznych, ale przede wszystkim zachowanie elastyczności przy zagwarantowaniu podstawowych funkcji ochronnych prawa pracy. W rzeczywistości *de lege lata* można odnieść wrażenie, że zmianie uległa głównie nazwa instytucji.

Jednym z istotnych zagadnień praktycznych w zakresie wykładni nowych przepisów, z którymi przychodzi się zmierzyć, jest zakresienie uprawnienia pewnych grup pracowników do złożenia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej, pracodawca zaś jest zasadniczo zobligowany do udzielenia zgody na jej wykonywanie. Co do zasady bowiem obowiązek pracodawcy ma charakter względny. Może on odmówić udzielenia zgody, kiedy – zgodnie z przepisem art. 67¹⁹ § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) – nie jest to możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy. Podstawowym celem niniejszej pracy jest próba odpowiedzi na pytanie, jaki w rzeczywistości jest zakres uprawnienia pracownika do złożenia wniosku. Równocześnie pojawia się kwestia, kiedy pracodawca może zgodnie z prawem odmówić uwzględnienia takiego wniosku.

Implikuje to kolejny – i niezmiernie ważny w mojej ocenie – problem natury prawnej, a mianowicie: w jaki sposób należy rozumieć niemożliwość uwzględnienia wniosku ze względu na organizację lub rodzaj pracy. Zagadnienie to bowiem ma charakter systemowy i wykładnia wskazanych pojęć musi być dokonywana z perspektywy całego systemu prawa, do czego niniejszy wywód ma doprowadzić.

1. Uprawnienie do złożenia wniosku o pracę zdalną

Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 67¹⁹ § 6 k.p. ustawodawca przyznaje uprawnienie pewnym grupom pracowników do złożenia wniosku o pracę zdalną, który jednocześnie obliguje pracodawcę do jego uwzględnienia. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3 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, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Aby przejść do kluczowych zagadnień prawnych zarysowanych we wstępie, konieczna jest szersza analiza samego uprawnienia pracownika i określenie jego zakresu podmiotowego, przedmiotowego i temporalnego.

1.1. Zakres podmiotowy

W pierwszej kolejności zasadne jest pytanie o to, wniosek których pracowników obliguje pracodawcę do udzielenia zgody na pracę zdalną². Artykuł 67¹⁹ § 6 k.p. enumeratywnie wskazuje grupy pracowników, którym przysługuje to uprawnienie. Wniosek taki może złożyć:

- a) kobieta w ciąży;
- b) pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- c) pracownik-rodzic dziecka posiadający zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, to jest zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
- d) pracownik-rodzic dziecka legitymujący się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- e) pracownik-rodzic dziecka posiadający odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku – Prawo oświatowe oraz;
- f) pracownik sprawujący opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Zgodnie z art. 67¹⁹ § 7 k.p. pracownicy, o których mowa w lit. c, d i e wyliczenia, uprawnieni są do złożenia wniosku także po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia. W dalszej części wyводу pracowników tych określam mianem uprawnionych, co ma służyć przejrzystości i uproszczeniu rozważań.

Wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że katalog niniejszy przybiera charakter *numerus clausus*. Oznacza to, że zakres podmiotowy obejmuje tylko wskazane grupy pracowników. Z punktu widzenia regulacji kodeksowej wyłącznie pracownicy znajdujący się we wskazanych grupach dysponują prawem podmiotowym do złożenia wniosku, który będzie wiązał pracodawcę (Mędrala 2022).

Zakres ten jednak w mojej ocenie może być modyfikowany poprzez jego rozszerzenie na korzyść pracownika. Podstawową bowiem cechą łączącą wszystkie wskazane grupy jest realizacja polityki prorodzinnej i sprawowania opieki (Sobczyk 2023a). Zgodnie z argumentacją *a minori ad maius*, dokonywaną w świetle zasady uprzywilejowania pracownika oraz podstawowej funkcji ochronnej prawa pracy, taka teza znajduje pełne uzasadnienie. W przypadku rozszerzenia w aktach wewnątrzzakładowych (porozumieniu czy regulaminie, o których mowa w art. 67²⁰ k.p.) zakresu podmiotowego przykładowo w ten sposób, że pracodawca obligatoryjnie uwzględnia wnioski

² W związku z tematyką opracowania oraz dokonany już szeroko w doktrynie prawa pracy rozważaniami na temat zakresu podmiotowego Kodeksu pracy odgórnie przyjmuję tezę, że uprawnienie to przysługuje wyłącznie pracownikom w rozumieniu art. 2 k.p.

o pracę zdalną pracowników wychowujących dzieci do lat 5 lub pracowników sprawujących opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, należy takie postanowienie rozszerzenia zakresu podmiotowego uznać za ważne i skuteczne. Jeżeli jednak postanowienie takie nie wynika z przepisów autonomicznych źródeł prawa pracy, osoby nieobjęte zakresem podmiotowym wynikającym z art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p. nie legitymują się prawem podmiotowym do złożenia takiego wniosku. W istocie wniosek takiego pracownika będzie stanowił wniosek, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 2 k.p., którego pracodawca nie tylko nie jest obowiązany uwzględnić, ale także nie jest zobowiązany do jego rozpatrzenia w terminie wynikającym z art. 67¹⁹ § 6 zdanie drugie k.p. oraz podania przyczyny uzasadniającej odmowę.

Niemniej w aktach wewnętrzzakładowych, o których była mowa, nie ma możliwości ograniczenia zakresu podmiotowego lub jego modyfikacji zawężającej. Omawiana norma prawna jest bowiem klasycznym przykładem normy semidyspozytywnej, mianowicie dopuszczającej możliwość jej zmiany tylko w jednym kierunku – w tym przypadku także zakresu podmiotowego tej normy – na korzyść pracownika (Wypych-Żywicka 2021, s. 141). Zakres podmiotowy zakresłony przez przepis jest granicą „minimalną”, której naruszenie spowoduje bezskuteczność autonomicznego aktu prawa pracy (w tej określonej części) ją naruszającego (Łętowska 1975, s. 185; Pisarczyk, Liszcz, Gersdorf 2017; Stelina 2017). *A contrario* więc zmiana na niekorzyść pracownika, co jest jednoznaczne z ograniczeniem zakresu podmiotowego i pozbawieniem części uprawnionych prawa podmiotowego do złożenia wiążącego pracodawcę wniosku o pracę zdalną, stanowi działanie niedopuszczalne i *ex lege* nie obowiązuje (Goździewicz 1988, s. 141). Należy w obliczu powyższej tezy zgodzić się w pełnej rozciągłości z Arkadiuszem Sobczykiem, według którego w przypadku ograniczenia zakresu podmiotowego w porozumieniu lub regulaminie pracy zdalnej, wydanych zgodnie z art. 67²⁰ k.p., pracownicy ci mają prawo do żądania wykonywania pracy zdalnej także wtedy, gdy nie mieszczą się w grupie lub grupach pracowników wymienionych w tych aktach zakładowych (Sobczyk 2023a).

Omawiając zakres podmiotowy niniejszej instytucji, należy postawić istotne pytanie, jaki pracodawca ma obowiązek uwzględnić wnioski. Przepis nie określa tutaj jakiegokolwiek katalogu, dlatego *lege non distinguente* należy przyjąć, że obowiązek taki ciąży na każdym pracodawcy, zaś zgodnie z argumentem *a rubrica* – na każdym pracodawcy, o którym mowa w art. 3 k.p. Kodeks pracy nie wyłącza więc z zakresu podmiotowego jakichkolwiek pracodawców, którzy nie mieliby obowiązku uwzględniania wniosku o pracę zdalną uprawnionego pracownika bez określonych ustawowo przesłanek (Prusik 2023, s. 98). Konkluzja ta ma doniosłe znaczenie z punktu widzenia przede wszystkim ciężaru dowodu. Biorąc bowiem pod uwagę względną obligatoryjność wniosku, o czym będzie mowa w dalszej części wywodu, ciężar uzasadnienia ewentualnej odmowy będzie spoczywał na pracodawcy.

1.2. Zakres przedmiotowy

Określenie zakresu przedmiotowego pozwala udzielić odpowiedzi na pytanie, co obejmuje prawo podmiotowe przyznane pracownikowi. W gruncie rzeczy na wstępie rozważań należy wskazać,

że pracownik dysponuje prawem podmiotowym do uwzględnienia wniosku, nie zaś tylko uprawnieniem do złożenia wniosku. Samo złożenie wniosku o pracę zdalną jest prawem każdego pracownika na mocy art. 67¹⁹ § 2 k.p., natomiast uprawnienie przyznane pracownikom, o którym była mowa w pkt 1.1, polega na zagwarantowaniu im możliwości pracy zdalnej. W istocie więc uprawnionym pracownikom przysługuje prawo podmiotowe do wykonywania pracy zdalnej.

Zgodnie z art. 67¹⁹ § 6 k.p. „Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika (...) o wykonywanie pracy zdalnej (...)”. Kierując się wykładnią *lege non distinguente*, należy stwierdzić, że chodzi tutaj o każdy wniosek, niezależnie od zakresu żądania pracownika. Pracownik uprawniony może więc wnioskować o całkowitą pracę zdalną lub częściową pracę zdalną w określonej przez siebie liczbie dni. Co więcej, należy także – *a completudine* – dopuścić możliwość złożenia wniosku o tzw. sekwencyjną pracę zdalną, która polega na wykonywaniu pracy zdalnej naprzemiennie, np. jeden tydzień w miejscu wynikającym z umowy o pracę, jeden tydzień zdalnie w miejscu wskazanym przez pracownika, i *per analogiam* w ujęciu innych okresów czasowych (np. miesiący czy okresów rozliczeniowych). Można więc postawić tezę, że każda konfiguracja wskazana przez pracownika jest z punktu widzenia budowy tej normy prawnej dopuszczalna.

Wydaje się – również kierując się wykładnią *lege non distinguente*, ale także wykładnią celowościową – że pracownik może wskazać dowolne miejsce wykonywania pracy zdalnej. Z dużą ostrożnością należy ocenić tezę A. Sobczyka, zgodnie z którą „w przypadku wskazania miejsca zbyt odległego od stałego miejsca pracy, pracodawca może odmówić zgody z uwagi na to, że wykonywanie jego obowiązków i uprawnień kontrolnych w stosunku do pracownika zdalnego może być nadmiernie uciążliwe” (Sobczyk 2023a). Treść przepisu *expressis verbis* wskazuje, że jedynie niemożliwość całkowita takiej kontroli mogłaby być przyczyną uzasadniającą brak zgody co do miejsca, nie zaś nadmierna uciążliwość po stronie pracodawcy. Pracodawca może bowiem odmówić uwzględnienia wniosku w całym jego ujęciu przedmiotowym – *a maiori ad minus* także co do miejsca wykonywania pracy zdalnej – tylko ze względu na organizację lub rodzaj pracy. Uciążliwość przeprowadzenia kontroli zdaje się nie mieścić w tym zakresie. Gdyby nawet przyjąć tezę wskazanego autora, należałoby ograniczyć taką odmowę tylko do miejsca wykonywania pracy, nie zaś co do wniosku o pracę zdalną. O kwestiach tych będzie mowa w dalszej części wywodu.

Mówiąc o zakresie przedmiotowym wniosku, należy także zaznaczyć, że pracownik nie jest zobligowany do jego uzasadnienia. *Ex lege* bowiem jeżeli znajduje się w zakresie podmiotowym, o którym była mowa w pkt 1.1, jego wniosek należy uznać za zasadny. Wynika to z wykładni celowościowej tego przepisu i konstrukcji katalogu uprawnionych osób. Wskazane bowiem grupy pracowników z punktu widzenia ich roli społecznej *per se* uzasadniają złożenie wniosku.

1.3. Zakres temporalny

Określenie zakresu temporalnego pozwala na określenie czasu trwania uprawnienia, a co za tym idzie, czasu wykonywania pracy zdalnej. Wniosek pracownika może być złożony na dowolny okres do momentu istnienia przesłanki uprawniającej pracownika do złożenia wniosku³.

³ Czyli do czasu, kiedy pracownik znajduje się w zakresie podmiotowym, o którym była mowa w pkt 1.1.

Można więc postawić tezę, że zakres podmiotowy stanowi jednocześnie granicę końcową zakresu temporalnego prawa podmiotowego do pracy zdalnej. Kierując się *argumentum a coherentia*, należy wskazać, że praca zdalna może być wykonywana w okresie istnienia przesłanki wskazanej w art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p. Przeciwnie rozumienie – że pracownik w okresie istnienia przesłanki może złożyć wniosek, zaś praca zdalna może być wykonywana nawet po odpadnięciu tej przesłanki⁴ – byłoby sprzecznym z wykładnią teleologiczną, czyli celem tego przepisu i funkcji, jaką spełnia. Skoro istotą przepisu jest pogodzenie życia rodzinnego z zawodowym i ochrona tych wartości, to trudno *a fortiori* uznać, że praca zdalna mogłaby być wykonywana na długo po wygaśnięciu takiej przyczyny (Suknarowska-Drzewiecka 2023). Takie rozumowanie sprzeczne jest także z ogólną zasadą *exceptiones non sunt extendendae*. W przypadku osób uprawnionych mamy do czynienia z odstępstwem od ogólnej zasady, zgodnie z którą pracodawca może swobodnie odrzucić wniosek pracownika o pracę zdalną. Wyjątki te – także w zakresie sfery temporalnej – nie mogą być więc zgodnie z ogólną zasadą wykładni prawniczej interpretowane rozszerzająco.

2. Zakres związania pracodawcy wnioskiem pracownika uprawnionego do złożenia wniosku o pracę zdalną

Zakres związania pracodawcy wnioskiem uprawnionego pracownika o pracę zdalną, stwarzający ogromne kłopoty w praktycznym stosowaniu, przekształca się w istocie w doniosły problem prawny w wymiarze systemowym, wykraczający znacznie poza samą problematykę pracy zdalnej. Pracodawca może bowiem odmówić uwzględnienia wniosku ze względu na rodzaj lub organizację pracy. Pojęcia te nie posiadają definicji legalnej w systemie prawa pracy, stąd określenie prawnego zakresu pojęciowego jest istotne i musi być dokonane z perspektywy całej gałęzi prawa.

2.1. Względna obligatoryjność uwzględnienia wniosku

Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek o pracę zdalną pracownika uprawnionego. Obowiązek ten jednak przyjmuje charakter względny, co wynika wprost z art. 67¹⁹ § 6 k.p., poprzez połączenie modalności deontycznej („pracodawca jest zobowiązany”) ze zwrotem warunkowym „chyba że” (Ziemiński 1960, s. 105 i n.). Takie działanie ustawodawcy uzasadnione jest z punktu widzenia obiektywnego, truizmem bowiem jest, że nie każdą pracę można wykonywać zdalnie (Gładoch 2023). Skonstruowanie więc normy prawnej w kształcie *ius cogens* naruszałoby podstawową zasadę prawa *impossibilia nulla obligatio est*.

Konstrukcja prawna, którą zastosował ustawodawca, znana jest polskiemu prawu pracy i należy wskazać, że tożsama jest z mechanizmami *de lege lata* obowiązującymi⁵,

⁴ Taki wniosek może zostać wyprowadzony w drodze wykładni literalnej przepisu.

⁵ Tożsama obligatoryjność względna uwzględnienia wniosku, i to literalnie, użyta jest w art. 142¹ i 182^{1c} k.p., ale także w uchylonej już przez wskazaną w przypisie 1 nowelizację normie art. 67⁶ § 6 k.p.

natomiast wcześniej przyczyny odmowy nie budziły aż tak znaczących kontrowersji, a także nie były przedmiotem szczegółowej wykładni w doktrynie prawa pracy. Odmowa wniosku ze względu na organizację lub rodzaj pracy jest zagadnieniem niezwykle istotnym z punktu widzenia obowiązku pracodawcy i grożącym mu sankcjom. Brak *de lege lata* ich jednolitej i prawidłowej wykładni, a co za tym idzie, określenie definicji i charakteru prawnego zagrożenia *a rubrica* spójności i kompleksowości systemu prawa pracy. Omawiając dotychczas w doktrynie konstrukcje tzw. względnej obligatoryjności (na kanwie art. 142¹ § 2 k.p., 182^{1e} § 2 k.p. czy uchylonych już art. 67⁶ § 6 k.p.), zwracano uwagę na bardzo słabą pozycję pracownika oraz iluzoryczność przyznanego mu prawa podmiotowego (Orłowski 2018, s. 8). Dlatego też dokonanie kompleksowej i prawnej wykładni w duchu zasad prawidłowego dyskursu prawniczego jest nie tylko zasadne, ale też, jak się wydaje, niezbędne.

2.2. Przestanki odmowy uwzględnienia wniosku

Przestanki, na podstawie których pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku o pracę zdalną pracownika, można metodologicznie podzielić na dwa rodzaje – formalne oraz materialne.

2.2.1. Przestanki formalne

Przestanki formalne odmowy uwzględnienia wniosku pracownika o pracę zdalną ograniczają się w istocie do zakresu podmiotowego. Pracodawca może odmówić pracownikowi udzielenia zgody na pracę zdalną, w momencie kiedy pracownik ten znajduje się poza zakresem podmiotowym, szeroko omówionym w pkt 1.2. W takiej sytuacji mamy do czynienia z odmową formalną i pracodawca w ogóle nie musi dokonywać oceny z punktu widzenia materialnego. W gruncie rzeczy pracodawca powinien ocenić, czy osoba składająca wniosek dysponuje prawem podmiotowym (czyli czy znajduje się w zakresie podmiotowym określonym przez przepisy prawa). Ocena negatywna nie tylko uprawnia pracodawcę do odmowy uwzględnienia wniosku, ale także nie musi on – zgodnie z dyspozycją art. 67¹⁹ § 6 k.p. – podawać uzasadnienia odmowy czy zachowywać wskazanego tam terminu.

2.2.2. Przestanki materialne

Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku pracownika uprawnionego tylko w ściśle określonych przypadkach – mianowicie jeżeli zachodzi niemożliwość uwzględnienia wniosku z powodu organizacji lub z powodu rodzaju pracy. W mojej ocenie budowa normy prawnej pozwala na konstatację, że chociaż istnieją dwie przesłanki odmowy, to pewną cechą wspólną, którą można niejako wyciągnąć przed nawias (a w mojej ocenie jest wręcz warunkiem *sine qua non* do wyprowadzenia prawidłowych konkluzji niniejszego wywodu), jest pojęcie niemożliwości. Samo bowiem oddalenie wniosku ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy stanowi klasyczny błąd wykładni prawniczej *per non est* i jest już na wstępie opatrzone wadliwością.

2.2.2.1. Pojęcie niemożliwości

Sam Kodeks pracy nie definiuje pojęcia niemożliwości, dlatego też pojęcie to w języku prawnym, a zarazem w całym systemie prawa pracy należy rozumieć w jego powszechnym znaczeniu. Według *Słownika języka polskiego* niemożliwy to taki, którego nie da się urzeczywistnić lub wykonać⁶. Przypiot niemożliwości pojawia się wówczas, kiedy może być tak oceniony z punktu widzenia obserwatora obiektywnego i faktycznie istnieje. W doktrynie prawa cywilnego na kanwie podstawowej zasady prawnej *impossibilium nulla obligatio est* jednoznacznie przyjmuje się, że chodzi tutaj o niemożliwość obiektywną (Machnikowski 2020, s. 622). Takie pojmowanie jest także przedmiotem jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego, który wyraźnie wskazuje, że „pojęcie niemożliwości świadczenia (niezależnie od tego, czy chodzi o niemożliwość pierwotną, czy następczą) ma charakter obiektywny, co oznacza, że takiego świadczenia nie może spełnić nie tylko dłużnik, ale też żadna inna osoba. Chodzi tu o świadczenie rzeczywiście niewykonalne” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 roku, III CKN 1015/99, LEX nr 55497; por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 stycznia 2009 roku, I CSK 239/08, LEX nr 523627; z dnia 20 marca 2009 roku, II CSK 611/08, LEX nr 527123; z dnia 18 maja 2011 roku, III CSK 217/10, LEX nr 846590). Nie chodzi więc tutaj o niemożliwość dokonania określonej czynności przez dany podmiot w danych relacjach *inter partes*, lecz o to, że w ogóle dokonanie takiej czynności obiektywnie i faktycznie nie jest wykonalne przez nikogo w sferze *erga omnes*. Nie można nadać znamion niemożliwości w sytuacji, kiedy jedna ze stron stosunku pracy w swoim subiektywnym odczuciu uważa, że coś jest niewykonalne albo niemożliwe do zrealizowania. Niemożliwość istnieje dopiero wówczas, kiedy ze względu na obiektywne przesłanki i niezależnie od tożsamości stron stosunku pracy dana czynność lub zjawisko nie mogłyby zaistnieć. Nie ma przy tym znaczenia, czy wedle przekonania którejś ze stron stosunku prawnego coś jest wykonalne, jeżeli nie znajduje to odzwierciedlenia w ocenie faktycznej. Podobnie nie ma znaczenia, czy któraś ze stron zdawała sobie sprawę z niemożliwości lub odwrotnie (Machnikowski 2021).

Przenosząc powyższe konkluzje na sferę omawianego zagadnienia, należy stwierdzić, że odmowa uwzględnienia wniosku o pracę zdalną pracowników, którzy mają prawo podmiotowe do wykonywania pracy zdalnej, jest dopuszczalna tylko w przypadku wystąpienia faktycznej i obiektywnej niemożliwości jej wykonywania. Nie można więc stwierdzić niemożliwości w sytuacji, kiedy pracodawca w swojej ocenie nie widzi możliwości pracy zdalnej, pomimo że obiektywnie praca taka jest lub była wykonywana zdalnie. Przypiot niemożliwości nie istnieje w sytuacji, kiedy pracodawca nie przewidział u siebie w ogóle pracy zdalnej, pomimo że faktycznie może być ona wykonywana (Prusik 2023, s. 98). Fakt niestosowania pracy zdalnej w danym zakładzie pracy, pomimo możliwości jej wykonania, chociażby w przypadku gdy praca wykonywana jest wyłącznie przy monitorach ekranowych, *a rerum natura* nie czyni pracy zdalnej niemożliwą. W takiej sytuacji nie zachodzi obiektywna przesłanka do nieuwzględnienia wniosku, ponieważ nie jest wypełniona dyspozycja normy

⁶ Zob. <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/niemozliwosc;5458312.html> (dostęp: 31 stycznia 2024).

prawnej⁷. Również wizja pracodawcy, model czy kultura pracy przyjęcia np. wyłącznie pracy hybrydowej nie czyni całkowicie niemożliwym jej wykonywania, jeżeli z przyczyn obiektywnych byłoby to możliwe. Paradoksalnie dość doniosłym argumentem przy ocenie możliwości może być argument historyczny z okresu pandemii COVID-19. Jeśli pracownicy mogli pracować zdalnie wówczas, prowadzi to do wniosku, że praca zdalna jest możliwa obecnie. Przypadek niemożliwości pracy zdalnej można przypisać wówczas, gdy nawet w okresie pandemii i ścisłego ograniczenia działania gospodarki określani pracownicy pozostawali w przestoju (art. 81 k.p.). *A fortiori* bowiem, gdyby ich praca była możliwa zdalnie, pracownicy nie pozostawaliby w przestoju, lecz wykonywali swoje obowiązki w formie zdalnej.

2.2.2.2. Niemożliwość uwzględnienia wniosku z powodu organizacji pracy

Pierwszą przesłanką nieuwzględnienia wniosku o pracę zdalną pracownika uprawnionego jest niemożliwość ze względu na organizację pracy. Pomimo braku legalnej definicji „organizacji pracy” pojęciem tym w wymiarze prawnym ustawodawca posługuje się wielokrotnie. *Argumentum a rubrica* stawiam tezę, że pojęcie organizacji pracy w każdej normie prawnej użytej w Kodeksie pracy należy rozumieć w ten sam sposób. Zgodnie bowiem z starodawną zasadą prawa – *ubi eadem legis ratio, ibi eadem legis dispositio* – przy takiej samej istocie ustawy jej postanowienia winny być takie same. Przeciwnie rozumowanie – *a complementudine* – prowadziłoby z góry do niespójności systemu prawa oraz znaczących rozbieżności interpretacyjnych, co implikować może zniekształcenie praw i obowiązków stron stosunku pracy, a w najdalej idących przypadkach nawet ich zaniknięcie. Warto w tym miejscu wskazać, że organizacją pracy jest określenie, co należy zrobić oraz kto ma to zrobić (Gładoch 2023)⁸. Swoboda określenia organizacji pracy bezdyskusyjnie należy do pracodawcy, w przeciwnym bowiem razie moglibyśmy mówić o naruszeniu konstytucyjnej gwarancji wolności działalności gospodarczej (szerzej Zaradkiewicz 2016). Jednym z elementów wolności działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę, określonej w art. 20 Konstytucji RP, jest możliwość swobodnego podejmowania i prowadzenia działalności zarobkowej, a także wyboru prawno-organizacyjnej formy takiej działalności (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 czerwca 2002 roku, K 33/01, LEX nr 54904).

Niniejsze prawo podmiotowe nie może jednak być traktowane w sferze ograniczenia działalności gospodarczej i w takim właśnie celu ustawodawca dokonuje tzw. ważenia wartości, poprzez zapewnienie pracodawcy możliwości odmowy uwzględnienia wniosku,

⁷ Takie stanowisko zajął także A. Sobczyk na kanwie tożsamej regulacji *de lege lata* w art. 142¹ § k.p. Autor ten wskazał, że „mając na względzie cel regulacji, jakim jest dobro dziecka, należy przyjąć, że obowiązek zastosowania jednego z powyższych trzech systemów czasu pracy występuje także wtedy, gdy pracodawca nie stosuje ich wobec innych pracowników, w konsekwencji czego systemy te nie są znane np. regulaminowi pracy”. I chociaż jego pogląd dotyczył systemów czasu pracy, to *per analogiam* można wykładnię tę przenieść na grunt tożsamego przepisu dotyczącego wniosku o wykonywanie pracy zdalnej (Sobczyk 2023b).

⁸ Zob. też https://mfiles.pl/index.php/Organizacja_pracy (dostęp: 31 stycznia 2024).

jeżeli obiektywnie, ze względu na organizację pracy, niemożliwe jest jej wykonywanie w postaci zdalnej. Wskazał na to Sąd Najwyższy, stwierdzając, że „organizacja pracy należy do pracodawcy, jednak z ograniczeniami wynikającymi z ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2022 roku, III PSKP 52/21, LEX nr 3343957). I chociaż stan faktyczny odnosił się w cytowanym orzeczeniu do funkcji ochronnej w zakresie przepisów o czasie pracy, mechanizm ten *per analogiam* należy uznać za uniwersalny. Ustawodawca daje możliwość wyboru pracodawcy dopiero wówczas, kiedy organizacja sama w sobie uniemożliwia faktycznie wykonywanie pracy zdalnej. Natomiast w momencie, kiedy organizacja pracy pozwala na to, aby praca była wykonywana zdalnie, bez jakichkolwiek zmian i ingerencji w swobodę działalności pracodawcy, to wówczas w drodze ważenia wartości ustawodawca daje pierwszeństwo ochronie wartości prorodzinnych. W takim przypadku sama bowiem „niechęć” pracodawcy do pracy zdalnej i określenie, że jego organizacja na to nie pozwala, staje się nieuzasadnioną odmową i pozbawieniem pracownika prawa podmiotowego. W przypadku jedynie negatywnego nastawienia pracodawcy do pracy zdalnej nie możemy mówić w wymiarze prawnym o organizacji pracy, lecz co najwyżej o filozofii pracy lub kulturze pracy, te zaś nie tylko nie uprawniają do nieuwzględnienia wniosku, ale także nie można im nadać przymiotu niemożliwości, o którym pisałem szerzej w pkt 2.2.2.1. Ów brak możliwości to coś więcej niż utrudnienie, które wiąże się z każdym przypadkiem pracy zdalnej (Sobczyk 2023a).

Po pierwsze, przemawia za tym wykładnia teleologiczna niniejszej normy prawnej. Jej podstawowym celem jest ochrona wartości prorodzinnych i opiekuńczych. Zasadniczym zamiarem ustawodawcy było zagwarantowanie pracy zdalnej pracownikom, którzy mogą ją wykonywać zdalnie, nie naruszając przy tym organizacji pracy pracodawcy, oraz którym ułatwi to pełnienie obowiązków wynikających z ich roli społecznych – pozazawodowych.

Po drugie, w drodze wykładni systemowej poziomej należy wskazać, że nie wolno przypisywać terminom języka prawnego znaczenia, które jest sprzeczne z zasadami określonej gałęzi lub systemu prawa. Tak jak wskazywałem wcześniej, tożsama konstrukcja względnej obligatoryjności znana jest polskiemu prawu pracy i w identycznym brzmieniu tekstualnym wyrażona jest w art. 142¹ § 2, art. 182^{1c} § 2 k.p., wreszcie – choć nie *de lege lata* – w uchylonym już art. 67⁶ § 6 k.p., który zawierał identyczną normę w odniesieniu do telepracy. Nie sposób więc *a rubrica* inaczej wyklądać konstrukcji zawartej w art. 67¹⁹ § 6 k.p. Organizację pracy należy rozumieć tutaj w sposób obiektywny, nie zaś w subiektywnym odczuciu stron stosunku pracy (Nałęcz 2021). Względny organizacji pracy to np. świadczenie pracy w ruchu ciągłym czy w inny ściśle skoooperowany sposób, w którym pracownik musi świadczyć pracę w tym samym wymiarze co pozostali pracownicy (Latos-Miłkowska 2017, s. 1086).

Po trzecie, przyjęcie, że pracodawca może odmówić ze względu na organizację pracy, ponieważ sam dowolnie o tym decyduje, stanowi klasyczny błąd *petitio principii*. To, czy praca może stanowić względ odmowy, powinno być wynikiem analizy, czy jest to możliwe, czy nie, a nie na odwrót (założenie z góry, że jest to niemożliwe, ponieważ zdecydował o tym pracodawca). Przyjmując, że pracodawca może sam określić organizację pracy w taki sposób, aby móc odmówić uwzględnienia wniosku o pracę zdalną mimo braku obiektywnego

uzasadnienia, wydaje się stanowić oczywiste naruszenie przepisów i ograniczenie prawa podmiotowego pracownika.

Po czwarte wreszcie, *a completudine* przyjęcie, że to pracodawca sam może decydować o tym, czy jego organizacja umożliwia pracę zdalną czy też nie, w tym wymiarze subiektywnym, a nie obiektywnym, prowadzi do sprzeczności z *ratio legis* ustawy i w istocie czyni prawo podmiotowe niemożliwym do zrealizowania. Mianowicie w przyjęciu takiego rozwiązania pracodawca, jeżeli nie chciałby uwzględnić wniosku o pracę zdalną pracownika uprawnionego, zawsze mógłby uzasadnić to w ten sposób, że jako pracodawca sam decyduje o tym, że jego organizacja pracy nie pozwala na pracę zdalną. Szczególnie wyraźna wadliwość takiej interpretacji pojawi się w sytuacji, jeżeli pracownik w przeszłości wykonywał już pracę zdalną. Wydaje się, że takie działanie stanowiłoby też nadużycie przez pracodawcę jego ekonomiczno-organizacyjnej przewagi i jako takie jest niedopuszczalne i sprzeczne z art. 8 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2022 roku, III PSK 199/21, LEX nr 3403015).

Ponadto – przyjmując jednolite rozumienie pojęcia organizacji pracy w całym systemie prawa pracy – organizacja pracy winna być określona w regulaminie pracy zgodnie z art. 104 § 1 k.p., według którego regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (Książek 2022). Takie rozumienie przepisów nie tylko jest zasadne w drodze argumentu *a rubrica*. Przede wszystkim bowiem zapewnia jednocześnie większą gwarancję prawa podmiotowego pracowników, o którym mowa w normach pozwalających odmówić pracownikowi wykonywania pracy zdalnie ze względu właśnie na organizację pracy. Jej określenie w autonomicznym źródle prawa pracy w moim przekonaniu stanowi taką gwarancję przy badaniu obiektywności zaistnienia przesłanki oraz kontroli, czy nie jest ona ze strony pracodawcy pozorna. Dopiero wówczas, kiedy pracodawca nie jest zobligowany do posiadania regulaminu pracy i regulaminu takiego fakultatywnie nie wydał, organizacja pracy ustalana jest w drodze poleceń służbowych i na takiej podstawie winna być poddawana ocenie w świetle art. 67¹⁹ § 6 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 roku, I PK 221/06, LEX nr 366106).

2.2.2.3. Niemożliwość uwzględnienia wniosku z powodu rodzaju pracy

Odnosząc się do drugiej z przesłanek odmowy uwzględnienia wniosku, mianowicie niemożliwości ze względu na rodzaj pracy, paradoksalnie zdaje się ona nastroczać nieco mniej trudności. Zgodnie z przyjętą w doktrynie definicją przez rodzaj pracy rozumie się typ czynności składających się na umówioną pracę (Zieliński, Goździewicz 2017, s. 239). Po raz kolejny ocena możliwości wykonywania pracy zdalnej przy pracy danego rodzaju musi mieć charakter obiektywny. Co do zasady więc wszystkie stanowiska polegające na wykonywaniu prac fizycznych *a rerum natura* będą spełniały przesłankę odmowy z powodu niemożliwości ze względu na rodzaj pracy.

Warto jednak zwrócić uwagę, że kluczowa nie jest tutaj sama nazwa rodzaju pracy, lecz cały zespół czynności, które wykonuje pracownik. Może bowiem okazać się, że wniosek o pracę zdalną – po obiektywnej ocenie całości obowiązków pracownika – będzie mógł być uwzględniony w części, nawet jeśli samo nazewnictwo sugerowałoby inaczej. Przykładem niech

będzie określenie rodzaju pracy jako „magazynier 3. stopnia”. Z natury rzeczy praca magazyniera polega na czynnościach fizycznych, więc rodzaj pracy uniemożliwia jej wykonanie zdalnie. Tymczasem z zakresu czynności lub opisu stanowiska może wynikać, że część obowiązków na tym stanowisku, np. dokonywanie inwentarza, jest wykonywanych przy monitorze ekranowym, co może być robione zdalnie. W takiej sytuacji pracodawca winien uwzględnić wniosek w takim zakresie, w jakim jest to możliwe. *A fortiori* bowiem pracodawca, biorąc pod uwagę wykładnię celowościową przepisu, powinien działać na rzecz uwzględnienia wniosku tak dalece, jak to jest możliwe. Tym samym więc, posługując się tą argumentacją, jeżeli pracodawca nie może uwzględnić wniosku o całkowitą pracę zdalną ze względu na którąś z przesłanek, powinien również dokonać oceny, czy nie istnieje możliwość wyrażenia zgody na pracę zdalną w części⁹. Dopiero po takim kaskadowym badaniu można ocenić działanie pracodawcy jako uzasadnione w świetle dyspozycji art. 67¹⁹ § 6 k.p. Co więcej, w uzasadnieniu częściowego nieuwzględnienia wniosku pracodawca również jest obowiązany podać przyczyny, o których pisałem wcześniej. Częściowe uwzględnienie wniosku nie zwalnia pracodawcy z podania uzasadnienia przyczyny odmowy co do pozostałej części (Sobczyk, Nowak 2023; Suknarowska-Drzewiecka 2023).

Warto zaznaczyć, że przesłanka ta może odnosić się *stricto* do rodzaju pracy pracownika, który złożył wniosek, nie zaś do okoliczności towarzyszących. Mam tutaj na myśli sytuację, kiedy pracodawca odmawia uwzględnienia wniosku, ponieważ pracownik, który go złożył, jako jedyny w danym zakładzie pracy wykonuje ten właśnie rodzaj pracy. W takiej sytuacji nie możemy mówić o spełnieniu przesłanki, ponieważ rodzaj pracy faktycznie i obiektywnie umożliwia jej wykonywanie w formie zdalnej¹⁰.

3. Sankcje za naruszenie przepisów

Podanie pozornego lub nieprawdziwego uzasadnienia odmowy wniosku o pracę zdalną pracownika uprawnionego wiąże się z licznymi sankcjami dla pracodawcy. W pierwszej kolejności należy wskazać, że nowelizacją z dnia 9 marca 2023 roku¹¹ ustawodawca rozszerzył katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika. *De lege lata* zgodnie z art. 281 § 1 pkt 5c k.p., kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142¹ i art. 67¹⁹ § 6 i 7 k.p., podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. *Lege non distinguente* wykroczeniem w rozumieniu tego

⁹ Trafnie wskazał A. Sobczyk, że pracodawca może nie uwzględnić pełnych oczekiwań pracownika tylko o tyle, o ile byłoby destrukcyjne dla wykonywania zadań przez zakład pracy. Autor wskazuje także, że jeśli możliwe jest częściowe wykonywanie pracy zdalnej, a pracownik wnosi o pracę pełnowymiarową, to obowiązkiem pracodawcy jest poinformować o możliwości pracy zdalnej niepełnowymiarowej (Sobczyk 2023a).

¹⁰ Jak wskazuje M. Latos-Miłkowska, przesłanka nie zostaje tutaj spełniona, ponieważ pracodawca może zatrudnić innego pracownika, zaś sam rodzaj pracy nie uniemożliwia jej wykonywania zdalnie (Latos-Miłkowska 2016, s. 1086).

¹¹ Ustawa z dnia 9 marca 2023 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 641), weszła w życie dnia 26 kwietnia 2023 roku.

przepisu będzie każde naruszenie dotyczące uwzględnienia wniosku pracownika, w tym także nieuzasadniona odmowa lub nieuzasadnione częściowe rozpoznanie wniosku, np. nieudzielenie w takim wymiarze pracy zdalnej, o jaki pracownik wnioskował. W przypadku więc pozornych przesłanek odmowy niespełniających warunków, o których pisałem wcześniej, pracodawca wypełnia znamiona tego wykroczenia. Ponadto warto wskazać, że element ten może być przedmiotem badania ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, zaś stwierdzenie przez nią nieuzasadnionej odmowy uwzględnienia wniosków i podawanie przesłanek nieodpowiadających wskazanym wcześniej warunkom może skutkować także nałożeniem mandatu. Nie znajduje bowiem uzasadnienia twierdzenie, że organy kontrolne nie mogą badać przyczyn uzasadnienia ze względu na organizację pracy. *Lege non distinguente* zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2024, poz. 97 tekst jedn. ze zm.) do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy (art. 10 ust. 1 pkt 1) oraz ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy (art. 10 ust. 1 pkt 15). Tym samym uprawnienie to rozciąga się również na sprawdzanie zasadności odmowy zgody na wykonywanie pracy zdalnej, w tym niemożliwości jej powierzenia ze względu na organizację lub rodzaj pracy, ponieważ ma charakter obiektywny i w żaden sposób nie wpływa na podważanie prawa pracodawcy do określania organizacji pracy¹².

Pracodawca musi liczyć się także z innymi konsekwencjami. W sferze prawno-pracowniczej, takie działanie pracodawcy może być postrzegane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika upoważniające go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 k.p. (Suknarowska-Drzewiecka 2023). Ponadto nieuzasadniona odmowa może być podstawą zarzutu dyskryminacji z powodu uprawnień rodzicielskich (Sobczyk 2023a).

Podsumowanie

Konkludując niniejsze wywody, można wysnuć tezę, że normy prawne, szczególnie te będące nośnikami praw podmiotowych pracowników, obarczone są dużą dozą nieprecyzyjności. Brak definicji legalnych przy jednoczesnej nieostrości przepisów w sferze semantycznej prowadzić może w praktyce do ograniczenia lub zanikania takich praw podmiotowych, a już na wstępie stawiać pracownika w sytuacji znacznie słabszej. Potęguje to brak bezpośredniej ochrony przepisów oraz niemożność odwołania się od decyzji pracodawcy. Biorąc pod uwagę ewentualne dochodzenie roszczeń na zasadach ogólnych przy przewlekłości postępowań sądowych oraz pozaprawnego wpływu na atmosferę w wykonywaniu pracy, jak trafnie wskazywał Grzegorz

¹² Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, zgodnie z którym inspektor pracy nie jest uprawniony do analizy i oceny zasadności odmowy przez pracodawcę uwzględnienia wniosku uprawnionego pracownika, ponieważ przyczyny odmowy są związane z organizacją pracy lub rodzajem pracy, a te kwestie mieszczą się wyłącznie w zakresie uprawnień organizacyjnych pracodawcy, nie znajduje uzasadnienia w świetle argumentów prawnych, o których pisałem wcześniej. Zob. <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna---pytania-i-odpowiedzi>.

Orłowski, egzekwowanie praw podmiotowych staje się w istocie teoretyczne, a wręcz iluzoryczne (Orłowski 2018, s. 8).

Wykładnia przepisu art. 67¹⁹ § 6 k.p. prowadzi do wniosku, że chociaż obowiązek pracodawcy uwzględnienia wniosków o pracę zdalną pracowników uprawnionych ma charakter względny, to przesłanki na to pozwalające muszą być oceniane tylko i wyłącznie z perspektywy obiektywnej oraz w drodze wykładni systemowej. Ewentualna odmowa niespełniająca tych przymiotów stanowi nieuzasadnioną odmowę uwzględnienia wniosku pracownika o pracę zdalną wraz z wszelkimi daleko idącymi konsekwencjami dla pracodawcy.

Bibliografia

- Gładoch M. (2023) *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz*, Warszawa, Legalis.
- Goździewicz G. (1988) *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń.
- Książek D. (2022) *Komentarz do art. 104 [w:] K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 94–304(5)*, Warszawa (LEX).
- Latos-Miłkowska M. (2017) *Komentarz do art. 182^{1c} [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Łętowska E. (1975) *Wzorce umowne. Ogólne warunki, wzory, regulaminy*, Wrocław.
- Machnikowski P. (2020) *Treść umowy [w:] K. Osajda (red.), Prawo zobowiązań – część ogólna*, Warszawa (seria: System Prawa Prywatnego, t. 5).
- Machnikowski P. (2021) *Komentarz do art. 387 [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Mędrala M. (2022) *Nowe zasady pracy zdalnej – nowelizacja kodeksu pracy*, LEX/el.
- Nałęcz M. (2021) *Komentarz do art. 142¹ [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Orłowski G. (2018) *Pracodawca jest obowiązany, chyba że nie może*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8.
- Pisarczyk Ł., Liszcz T., Gersdorf M. (2017) 8.1.4.7. *Inne postanowienia należące do naturalia negotii umowy o pracę [w:] G. Goździewicz (red.), Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 2).
- Prusik A. (2023) *Praca zdalna. Praktyczny przewodnik po nowych przepisach*, Warszawa.
- Sobczyk A. (2023a) *Komentarz do art. 67¹⁹ [w:] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Sobczyk A. (2023b) *Komentarz do art. art. 142¹ [w:] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Sobczyk A., Nowak P. (2023) *Komentarz do art. 182^{1c} [w:] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).
- Stelina J. (2017) *Charakter norm prawa pracy [w:] K. Baran (red.), Część ogólna*, Warszawa (seria: System Prawa Pracy, t. 1).
- Suknarowska-Drzewiecka E. (2023) *Komentarz do art. 67¹⁹ [w:] K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa (Legalis).

- Wypych-Żywicka A. (2021) *O niektórych problemach prawa pracy w praktyce*, „Roczniki Administracji i Prawa”, z. 2.
- Zaradkiewicz K. (2016) *Komentarz do art. 20 [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), Konstytucja RP*, t. 1: *Komentarz do art. 1–86*, Warszawa (Legalis).
- Zieliński T., Goździewicz G. (2017) *Komentarz do art. 29 [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Ziemiński Z. (1960) *Przepis a norma prawna*, „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny”, z. 1.

Orzecznictwo

- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 czerwca 2002 roku, K 33/01, LEX nr 54904.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 roku, III CKN 1015/99, LEX nr 55497.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 roku, I PK 221/06, LEX nr 366106.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2009 roku, I CSK 239/08, LEX nr 523627.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 roku, II CSK 611/08, LEX nr 527123.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2011 roku, III CSK 217/10, LEX nr 846590.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2022 roku, III PSKP 52/21, LEX nr 3343957.
- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2022 roku, III PSK 199/21, LEX nr 3403015.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2023, poz. 1465 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2024, poz. 97 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 240.
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 641.