

# Kłopoty z pracą zdalną. Za bezpodstawną odmowę pracodawca zostanie ukarany

GAZETA PRAWNA

Mateusz Rzemek  
dzisiaj, 06:30

Nowe uprawnienia pracowników, m.in. rodziców dzieci do czterech lub ośmiu lat, do wnioskowania o pracę zdalną okazały się bardzo popularne wśród zatrudnionych. / Shutterstock

**Pracodawcy odmawiają udzielenia pracy zdalnej na wniosek uprzywilejowanych pracowników często wbrew przepisom. Państwowa Inspekcja Pracy, choć nie chce, będzie musiała zacząć sprawdzać, czy odpowiedzi pracodawców mają podstawy. Mogą się posypać mandaty.**

> [Paradoks, ale ważny](#)

> [Uwaga na wyjątki](#)

Nowe uprawnienia pracowników, m.in. rodziców dzieci do czterech lub ośmiu lat, do wnioskowania o pracę zdalną okazały się bardzo popularne wśród zatrudnionych. Choć pracodawcy mogą bez większych konsekwencji odmówić im zgody na pracę zdalną, okazuje się, że często robią to niezgodnie z przepisami. Przykładowo art. 6719 kodeksu pracy, który daje rodzicom dzieci do czterech lat prawo do złożenia wniosku w tej sprawie, pozwala pracodawcy odmówić zgody na pracę zdalną ze względu na organizację czy rodzaj pracy. Tymczasem wielu pracodawców w swoich odmowach powołuje się na kwestie finansowe – np. brak środków na zakup laptopa czy drukarki niezbędnych do takiej pracy.

– Tacy pracodawcy popełniają błąd – zauważa Małgorzata Kurzynoga, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, radca [prawny](#) i partner w kancelarii Baran Książek Bigaj. – W myśl art. 6719 par. 6 kodeksu pracy przyczyną odmowy może być organizacja i rodzaj pracy. Organizacja pracy to nic innego jak zarządzanie procesem pracy w danej firmie, a rodzaj pracy to zakres zadań powierzonych poszczególnym osobom. Ustawodawca nie pozwala na odmowę z przyczyn finansowych leżących po stronie pracodawcy. Inaczej jest to ujęte w art. 1881 kodeksu pracy, który mówi o udzieleniu elastycznej pracy, m.in. pracy zdalnej, na wniosek pracownika rodzica dziecka do ósmego roku życia. W tym przypadku pracodawca, rozpatrując wniosek, powinien wziąć pod uwagę nie tylko potrzeby pracownika, lecz także potrzeby i możliwości firmy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Przyczyny finansowe odmowy są w tej sytuacji uzasadnione, bo wynikają z „możliwości pracodawcy”, którego może nie być po prostu stać na sfinansowanie laptopa, drukarki czy niszczarki do dokumentów – dodaje prof. Kurzynoga.

## Paradoks, ale ważny

– Pracodawcy powinni zadbać o umieszczenie w odpowiedzi na wniosek uprzywilejowanego pracownika odpowiedniej przyczyny. Zamiast twierdzić, że nie stać ich na udzielenie im pracy zdalnej, powinni powołać się na organizację czy rodzaj pracy, które to uniemożliwiają – komentuje Bartosz Tomanek, adwokat, partner zarządzający zespołem PCS | Littler w Gdańsku. – Paradoks tej sytuacji jest taki, że to najczęściej wydatki, czyli sprawy finansowe, wstrzymują zgodę pracodawców na udzielenie możliwości pracy z domu, co zgodnie z art. 6719 par. 6 nie może być jednak wprost przyczyną odmowy – komentuje mec. Tomanek.

– W trakcie prac legislacyjnych apelowaliśmy o szersze uwzględnienie w przepisach możliwości pracodawcy. Przepisy nie przewidują np. odwołania pracownika uprzywilejowanego z pracy zdalnej, gdy spadnie efektywność, jakość jego pracy. Organizacji pracy nie powinno się rozumieć jako samych możliwości technicznych przeniesienia świadczenia pracy poza biuro. Organizacja pracy to szersze pojęcie – to, czy [praca](#) jest, zdaniem pracodawcy, organizowana w sposób zapewniający efektywny tok wykonywania zadań, przestrzeganie zasad współpracy ze współpracownikami czy z kontrahentami.

Tymczasem Państwowa Inspekcja Pracy stoi obecnie na stanowisku, że nie będzie merytorycznie oceniała odmów udzielenia pracy zdalnej. Skupia się jedynie na sprawdzeniu, czy odpowiedź odmowna pracodawcy została udzielona w terminie, bez oceny jej uzasadnienia.

– Nie zgadzam się ze stanowiskiem PIP. Skoro odmowa uwzględnienia wniosku uprzywilejowanego pracownika narusza nowe przepisy, to należy skorzystać z zamieszczonej w nich [sankcji](#) w postaci grzywny nakładanej przez inspektora pracy – dodaje prof. Kurzynoga.

– Ponieważ pracodawcy często źle uzasadniają odmowy, moim zdaniem PIP może w niedalekiej przyszłości zmienić swoje podejście do badania przyczyn odmów – zaznacza mec. Tomanek z kancelarii PCS.

## Uwaga na wyjątki

Pracodawcy powinni też bardzo uważać na jakiegokolwiek odstępstwa od zasady pracy w biurze. Jeśli zgodzą się udzielić pracy zdalnej na wniosek jednego uprzywilejowanego pracownika, to powinni także uwzględnić wnioski wszystkich pozostałych. Jeżeli odmówią, może to spowodować roszczenia o odszkodowanie za nierówne traktowanie. Podobnie będzie w przypadku, gdy w danej firmie funkcjonuje model pracy hybrydowej, który nie obejmuje uprzywilejowanego pracownika, gdyż ten do tej pory o to nie zawnioskował.

– W takiej sytuacji, jeśli rodzaj pracy na to pozwala, pracodawca nie może, narażając się na konsekwencje, odmówić udzielenia pracy zdalnej takiej osobie, chyba że tego, o co wnioskuje pracownik, nie da się pogodzić z przyjętym modelem hybrydowym – dodaje mec. Tomanek z PCS | Littler.

– Jeżeli pracodawca odmawia pracy zdalnej wbrew przepisom – dodaje Dawid Jakub Zdebiak, partner w kancelarii DT Gujski Zdebiak – wówczas sąd może nakazać pracodawcy umożliwienie pracownikowi pracy zdalnej albo przyznać odszkodowanie pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy. Możliwe są także inne roszczenia odszkodowawcze po stronie takiego pracownika, szczególnie gdy poniósł on dodatkowe koszty wynikające z odmowy zastosowania pracy zdalnej. Przykładowo, gdy zmusiło go to do zatrudnienia niani, która będzie odbierać dziecko z przedszkola czy [szkoły](#), zanim pracownik zdąży wrócić z biura. ©©

## Możliwe są różne przyczyny odmowy



**Rodzice dzieci do 4 lat, dzieci chorych lub opiekunowie osób niepełnosprawnych**



**Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek o udzielenie pracy zdalnej pracownika:**

- wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- rodzica dziecka: legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności i określonej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie w pomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych;
- 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;
- rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnym chorobie zagrażającej życiu, które powstały w czasie porodu – w myśl art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”.



**Pracodawca może odmówić zgody na pracę zdalną, gdy nie jest to możliwe ze względu na:**

- organizację pracy,
- rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

**Art. 67<sup>19</sup> par. 6, wprowadzony do kodeksu pracy nowelą**

**z 1 grudnia 2022 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 240)**



**Rodzice dzieci do 8. roku życia**



**Wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy może złożyć rodzic dziecka do 8. roku życia. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając:**

- potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy,
- potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy,
- organizację pracy,
- rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

**Art. 188<sup>1</sup> wprowadzony do kodeksu pracy nowelą**

**z 9 marca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 641)**

LR © P