

NOTATKA PRAWNA

Do:	Zarząd
Od:	Dział Prawny
Data:	17 lutego 2026 r.
Dotyczy:	Dopuszczalność zwolnienia dyscyplinarnego pracownika odmawiającego powrotu do biura po okresie pracy zdalnej
Klauzula:	POUFNE

I. Pytanie prawne

Czy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (zwolnienie dyscyplinarne, art. 52 § 1 pkt 1 KP) z pracownikiem, który odmawia powrotu do biura po okresie pracy zdalnej uzgodnionej na jego wniosek w trakcie zatrudnienia?

Pytania pomocnicze:

- Czy pracodawca może jednostronnie cofnąć pracę zdalną uzgodnioną na wniosek pracownika?
- Czy odmowa powrotu do biura po skutecznym cofnięciu pracy zdalnej stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych?
- Jakie są ryzyka prawne zwolnienia dyscyplinarnego i jakie istnieją bezpieczniejsze alternatywy?

II. Krótka odpowiedź

Zwolnienie dyscyplinarne jest prawnie ryzykowne i nie powinno być pierwszym krokiem. Kodeks pracy wyposaża pracodawcę w specjalny mechanizm cofnięcia pracy zdalnej — **wiązący wniosek o zaprzestanie pracy zdalnej** (art. 6722 § 1 KP), który daje pracownikowi do 30 dni na powrót. Dopiero po skutecznym wyczerpaniu tej procedury i uporczywej odmowie stawienia się w biurze można rozważać konsekwencje dyscyplinarne.

Jednak nawet wtedy art. 6723 KP zabrania, aby samo „zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej” stanowiło przyczynę *wypowiedzenia* umowy o pracę. Zakaz ten nie obejmuje wprost zwolnienia dyscyplinarnego (art. 52 KP), ale kontekst ochronny przepisu istotnie zwiększa ryzyko przegranej przed sądem pracy. **Rekomendujemy wyczerpanie ścieżki: wiążący wniosek → wezwanie do pracy → kary porządkowe → wypowiedzenie zmieniające — przed rozważeniem trybu dyscyplinarnego.**

III. Stan faktyczny (przyjęte założenia)

Pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W trakcie zatrudnienia złożył wniosek o wykonywanie pracy zdalnej, który został zaakceptowany przez pracodawcę (uzgodnienie w trybie art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 KP). Pracownik nie należy do kategorii osób szczególnie chronionych w zakresie pracy zdalnej (art. 67¹⁹ § 6 i 7 KP — np. rodzice dzieci do 4. roku życia, osoby opiekujące się niepełnosprawnymi członkami rodziny).

Pracodawca podjął decyzję o powrocie do pracy stacjonarnej. Pracownik odmawia stawienia się w biurze.

Założenia: Nie dysponujemy informacją, czy pracodawca złożył już formalny wiążący wniosek z art. 6722 KP ani czy stosował wcześniejsze środki dyscyplinujące. Analiza obejmuje pełną ścieżkę prawną.

IV. Analiza prawna (struktura IRAC)

A. Czy pracodawca może jednostronnie cofnąć pracę zdalną?

Zagadnienie (Issue):

Czy pracodawca może, bez zgody pracownika, nakazać powrót do pracy stacjonarnej, jeśli praca zdalna została uzgodniona na wniosek pracownika w trakcie zatrudnienia?

Reguła prawna (Rule):

Art. 6722 § 1 KP stanowi, że w przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 (uzgodnienie w trakcie zatrudnienia) **każda ze stron** umowy o pracę może wystąpić z **wiązącym wnioskiem** o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków. Strony ustalają termin przywrócenia, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia — przywrócenie następuje w dniu następującym po upływie 30 dni.

Wyjątek: Art. 6722 § 2 KP — pracodawca **nie może** złożyć wiążącego wniosku wobec pracowników chronionych z art. 67¹⁹ § 6 i 7 (m.in. rodzice dzieci do 4 lat, opiekunowie osób niepełnosprawnych), chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy.

Ochrona przed zwolnieniem: Art. 6723 KP wprost stanowi, że zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 6722 **nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie** przez pracodawcę umowy o pracę.

Zastosowanie do stanów faktycznych (Application):

Skoro praca zdalna została uzgodniona w trakcie zatrudnienia na wniosek pracownika (art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 KP), pracodawca dysponuje ustawowym mechanizmem jej cofnięcia — wiążącym wnioskiem. Wniosek ten nie wymaga zgody pracownika i automatycznie prowadzi do przywrócenia pracy stacjonarnej najpóźniej po 30 dniach. Jest to procedura bezpieczna i przewidziana wprost przez ustawodawcę.

Jeśli pracownik nie należy do kategorii osób chronionych z art. 67¹⁹ § 6–7, pracodawca może skutecznie złożyć taki wniosek.

Konkluzja częściowa:

Tak — pracodawca może jednostronnie cofnąć pracę zdalną, ale musi to zrobić w sformalizowanej procedurze wiążącego wniosku z art. 6722 KP, z zachowaniem maksymalnie 30-dniowego terminu przejściowego.

B. Czy odmowa powrotu stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych?

Zagadnienie (Issue):

Czy odmowa stawienia się w biurze po upływie 30-dniowego terminu z wiążącego wniosku może być zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające zwolnienie dyscyplinarne (art. 52 § 1 pkt 1 KP)?

Reguła prawna (Rule):

Art. 52 § 1 pkt 1 KP pozwala pracodawcy rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w razie **ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych**. Orzecznictwo SN konsekwentnie wymaga **łąnego** spełnienia trzech przesłanek:

1. **Bezprawność zachowania** — naruszenie konkretnego obowiązku pracowniczego;
2. **Wina pracownika** — umyślność lub rażące niedbalstwo (III PSKP 14/22 z 16.03.2023; III PSKP 28/23 z 05.02.2025);
3. **Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy** — w tym interesów niematerialnych, takich jak dyscyplina pracy (II PSKP 9/22 z 23.08.2022).

Art. 100 § 1 KP zobowiązuje pracownika do stosowania się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeśli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Linia orzecznicza SN dotycząca odmowy wykonania polecenia:

Sąd Najwyższy wielokrotnie orzekał, że **bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia pracodawcy** stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (I PKN 211/97 z 12.06.1997; I PKN 40/97 z 03.04.1997). Dotyczy to również odmowy stawienia się w miejscu pracy (II PK 202/08 z 04.03.2009 — pracownik odmawiający podjęcia pracy po odwołaniu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy), czy odmowy pracy w innym wydziale (II PK 37/13 z 14.11.2013).

Jednocześnie SN zastrzega: nie każda odmowa jest „ciężka”. W sprawie II PK 216/11 (12.04.2012) SN uznał zwolnienie za nieuzasadnione, gdy polecenie wykaczało poza rodzaj umówionej pracy. W sprawie I PKN 370/99 (18.11.1999) — odmowa wykonania polecenia naruszającego prawo nie jest naruszeniem obowiązków.

Sądy powszechne potwierdzają tę linię: odmowa stawienia się do pracy w ustalonym terminie może uzasadniać dyscyplinarkę (X P 1139/14 z 02.06.2015; IX P 95/17 z 12.06.2018), ale ocena musi uwzględniać indywidualne okoliczności, stopień winy i proporcjonalność reakcji (VIII Pa 53/16 z 12.09.2016).

Zastosowanie do stanów faktycznych (Application):

W analizowanej sytuacji kluczowe jest rozróżnienie dwóch scenariuszy:

Scenariusz 1: Pracodawca NIE złożył jeszcze wiążącego wniosku z art. 67²² KP.

W tym przypadku praca zdalna nadal obowiązuje na podstawie ważnego uzgodnienia stron. Pracownik ma prawo wykonywać pracę zdalnie i jego odmowa powrotu do biura nie jest bezprawna. Zwolnienie dyscyplinarne byłoby w tej sytuacji całkowicie nieuzasadnione i obarczone bardzo wysokim ryzykiem przegranej przed sądem pracy.

Scenariusz 2: Pracodawca złożył wiążący wniosek, upłynął 30-dniowy termin, pracownik nadal nie stawia się w biurze.

Po upływie terminu z wiążącego wniosku praca zdalna formalnie ustala. Pracownik jest zobowiązany świadczyć pracę stacjonarnie. Odmowa stawienia się w biurze może stanowić naruszenie art. 100 § 1 KP (obowiązek stosowania się do poleceń) oraz art. 100 § 2 pkt 1–2 KP (przestrzeganie czasu pracy i regulaminu).

Jednak zakwalifikowanie tego jako **ciężkie** naruszenie wymaga wykazania wszystkich trzech przesłanek z art. 52 KP. Dodatkowy problem stanowi art. 6723 KP, który zabrania, by zaprzestanie pracy zdalnej stanowiło przyczynę wypowiedzenia. Chociaż przepis ten literalnie odnosi się do „wypowiedzenia” (nie do zwolnienia dyscyplinarnego), sąd pracy może zinterpretować go rozszerzająco — w duchu ochrony pracownika — argumentując, że skoro ustawodawca chronił pracownika przed wypowiedzeniem z tego powodu, to tym bardziej nie powinien on ponosić surowszej konsekwencji (argument *a fortiori*).

Konkluzja częściowa:

Zwolnienie dyscyplinarne jest **teoretycznie możliwe** w scenariuszu 2, ale **obarczone wysokim ryzykiem prawnym**. Sąd pracy będzie badał: (a) czy pracodawca wyczerpał procedurę z art. 67²² KP, (b) czy zastosował łagodniejsze środki, (c) czy odmowa pracownika miała charakter uporczywy i umyślny, (d) jak istotnie zagrożone zostały interesy pracodawcy.

C. Ryzyka prawne i bezpieczniejsze alternatywy

Zagadnienie (Issue):

Jakie są konsekwencje prawne nieudanego zwolnienia dyscyplinarnego i jakie środki powinien podjąć pracodawca przed sięgnięciem po tryb dyscyplinarny?

Reguła prawna (Rule):

W razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (art. 56 KP). Odszkodowanie przysługuje za okres równy wypowiedzeniu, nie mniej niż za 1 miesiąc.

Dodatkowo pracodawca może skorzystać z następujących narzędzi:

1. **Wiążący wniosek o zaprzestanie pracy zdalnej** (art. 67²² § 1 KP) — najpierw należy wyczerpać tę ścieżkę;
2. **Kary porządkowe** (art. 108 KP) — upomnienie, nagana;
3. **Wypowiedzenie zmieniające** (art. 42 KP) — formalna zmiana warunków pracy (miejsca pracy) z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Odmowa ich przyjęcia prowadzi do rozwiązania umowy z upływem okresu wypowiedzenia (I PKN 116/99 z 16.06.1999);
4. **Wypowiedzenie definitywne** — z zachowaniem okresów i procedur (z zastrzeżeniem, że samo zaprzestanie pracy zdalnej nie może być przyczyną — art. 67²³ KP, ale uporczywa odmowa stawienia się w miejscu pracy — tak);
5. **Zwolnienie dyscyplinarne** (art. 52 KP) — ultima ratio, dopiero po wyczerpaniu powyższych kroków i w przypadku uporczywej, umyślnej odmowy.

Zastosowanie i rekomendacja:

Rekomendowana ścieżka postępowania, minimalizująca ryzyko prawne:

Krok 1. Złożenie wiążącego wniosku o zaprzestanie pracy zdalnej (art. 67²² § 1 KP) w formie pisemnej lub elektronicznej. Wyznaczenie terminu powrotu (max 30 dni).

Krok 2. Po upływie terminu — pisemne wezwanie do stawienia się w biurze z wyznaczeniem konkretnej daty.

Krok 3. W przypadku dalszej odmowy — zastosowanie kary porządkowej (upomnienie, a przy kontynuacji — nagana). Dokumentowanie każdego przypadku odmowy.

Krok 4. Jeśli pracownik nadal odmawia — wypowiedzenie zmieniające warunki pracy (art. 42 KP) lub wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika (odmowa wykonywania poleceń, nie zaś samo zaprzestanie pracy zdalnej).

Krok 5. Zwolnienie dyscyplinarne — dopiero w sytuacji, gdy pracownik uporczywie, przez dłuższy czas, w sposób umyślny odmawia stawienia się w pracy mimo wyczerpania wszystkich wcześniejszych kroków. Przyczyną nie powinno być „cofnięcie pracy zdalnej”, lecz „uporczywa odmowa wykonywania poleceń pracodawcy i niestawiennictwo w miejscu pracy”.

V. Konkluzja i rekomendacja

Odpowiedź na pytanie główne:

Zwolnienie dyscyplinarne pracownika odmawiającego powrotu do biura jest **prawnie możliwe, ale wysoce ryzykowne** i powinno być traktowane jako ostateczność. Bezpośrednie sięgnięcie po art. 52 KP, bez wyczerpania procedury z art. 67²² KP i bez zastosowania łagodniejszych środków, z bardzo dużym prawdopodobieństwem zostanie uznane przez sąd pracy za nieuzasadnione.

Ocena ryzyka: WYSOKIE

Rekomendacja dla Zarządu:

1. Niezwłocznie złożyć **wiążący wniosek** o zaprzestanie pracy zdalnej (art. 67²² KP) — na piśmie, z potwierdzeniem odbioru.
2. Po upływie terminu — dokumentować każdy dzień nieobecności i każdą odmowę.
3. Stosować stopniową eskalację: wezwanie → kara porządkowa → wypowiedzenie zmieniające.
4. Zwolnienie dyscyplinarne rozważyć dopiero po wyczerpaniu kroków 1–3 i udokumentowaniu uporczywej odmowy.
5. Przed podjęciem decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym — skonsultować ze związkami zawodowymi (art. 52 § 3 KP) i uzyskać indywidualną opinię prawną dostosowaną do pełnego stanu faktycznego.

Kolejne kroki:

Zweryfikować, czy pracownik należy do kategorii osób chronionych (art. 67¹⁹ § 6–7 KP). Jeśli tak — możliwości pracodawcy są istotnie ograniczone.

VI. Wykaz źródeł

Przepisy

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 — tekst jednolity):

- art. 42 (wypowiedzenie zmieniające)
- art. 52 § 1 pkt 1 (rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika)
- art. 100 § 1–2 (obowiązki pracownika)
- art. 67¹⁹ (praca zdalna — uzgodnienie)
- art. 67²² (wiążący wniosek o zaprzestanie pracy zdalnej)
- art. 67²³ (ochrona przed wypowiedzeniem)

Orzecznictwo Sądu Najwyższego

Odmowa wykonania polecenia jako ciężkie naruszenie obowiązków:

- I PKN 211/97 z 12.06.1997
- I PKN 40/97 z 03.04.1997
- II PK 202/08 z 04.03.2009
- II PK 37/13 z 14.11.2013
- II PK 6/12 z 02.08.2012

Przesłanki ciężkiego naruszenia — wymogi kumulatywne:

- III PSKP 14/22 z 16.03.2023
- III PSKP 28/23 z 05.02.2025
- II PSKP 9/22 z 23.08.2022
- I PKN 274/97 z 23.09.1997

Ograniczenia — odmowa wykonania polecenia niezgodnego z prawem:

- II PK 216/11 z 12.04.2012
- I PKN 370/99 z 18.11.1999

Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy:

- II PSKP 38/22 z 26.10.2022
- II PSK 76/22 z 26.01.2023

Wypowiedzenie zmieniające:

- I PKN 116/99 z 16.06.1999

Orzecznictwo sądów powszechnych

- IX P 95/17 z 12.06.2018 (odmowa stawienia się na spotkanie)

- X P 1139/14 z 02.06.2015 (odmowa stawienia się do pracy)
- VIII Pa 53/16 z 12.09.2016 (ocena proporcjonalności)
- IV P 126/16 z 07.05.2018 (przesłanki formalne dyscyplinarki)
- VII Pa 271/13 z 31.10.2013 (kumulacja naruszeń)