E-BOOK PODSTAWY PRAWA PRACY

Teoria i praktyka dla każdego.
Darmowy podręcznik do nauki prawa pracy i podstaw ubezpieczeń społecznych.
Dla początkujących, studentów, aplikantów.
Ponad 160 stron!

prawodlaciebie.com.pl

Autor: Adrian Szydlik
z udziałem gości

PRAWO DLA CIEBIE

Podręcznik prawo pracy i ubezpieczenia społeczne (e-book)

Gdańsk 2021

Autor: Adrian Szydlik z Prawo dla Ciebie

(z gościnnym udziałem Prawo pracy z Beatą oraz Akademia Przedsiębiorcy WEC)

www.prawodlaciebie.com.pl

Kursy i szkolenia z zakresu prawa.

Webinary, e-booki, porady prawne, opinie prawne, doradztwo prawne.

Kanał na YouTube i podcast na Spotify.

Spis treści

Wstęp 4

Rozdział 1 – Zasady prawa pracy 5

Rozdział 2 - Źródła prawa pracy i stosunek pracy 12

Rozdział 3 – Umowa o pracę, rozwiązanie i wypowiedzenie 18

Rozdział 4 – Telepraca, praca z domu, *home office* 27

Rozdział 5 – Wynagrodzenie, odprawy i inne świadczenia 34

Rozdział 6 – Obowiązki pracodawcy i pracownika (zakaz konkurencji) 41

Rozdział 7 – Odpowiedzialność pracownika 48

Rozdział 8 – Czas pracy cz.1 (systemy i rozkłady czasu pracy) 54

Rozdział 9 – Czas pracy cz.2 (nadgodziny, dyżury, praca nocna, w niedzielę i święta) 61

Rozdział 10 – Urlopy pracownicze 67

Rozdział 11 – Uprawnienia związane z rodzicielstwem 77

Rozdział 12 – Zatrudnianie młodocianych 88

Rozdział 13 – Bezpieczeństwo i higiena pracy 95

Rozdział 14 – Spory ze stosunku pracy 103

Rozdział 15 – Zwolnienia grupowe 109

Rozdział 16 – Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) i FUS 114

Rozdział 17 – Zasiłki w razie choroby i macierzyństwa 120

Rozdział 18 – Wypadek przy pracy i ubezpieczenie wypadkowe 126

Rozdział 19 – IKE, IKZE, PPE i PPK 132

Rozdział 20 – Ubezpieczenia emerytalne, rentowe i zdrowotne 140

Rozdział 21 – Kazusy prawo pracy 145

Zakończenie 153

BIBLIOGRAFIA 154

Wstęp

Z wielką radością przedstawiam Ci efekt mojej pracy z przeciągu ostatnich kilku miesięcy. Mam na imię Adrian, jestem prawnikiem i od jakiegoś czasu prowadzę kanał YouTube o nazwie „Prawo dla Ciebie", na którym przygotowuję wideo w formie kursów (szkoleń) z różnych gałęzi prawa. Oprócz tego prowadzę także podcast na platformie Spotify. Do każdego takiego odcinka przygotowywałem scenariusz oraz artykuł, a z ich połączenia powstał ten e-book w formie podręcznika do podstaw z prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

Starałem się w nim pomóc Ci przejść przez najważniejsze przepisy dotyczące prawa pracy i ubezpieczeń, z uwzględnieniem w tym zakresie najważniejszego orzecznictwa, a także poglądów doktryny oraz praktyki. Zdaję sobie sprawę z możliwości zaistnienia w nim mniejszych bądź większych niedoskonałości, jednak mam nadzieję, że ta pozycja będzie dla Ciebie przydatna i pozwoli Ci przybliżyć sobie materię dotyczącą podstaw prawa pracy.

Miłej nauki! ☺

Rozdział 1 – Zasady prawa pracy

Wstęp

Przede wszystkim na wstępie trzeba wskazać, że podstawowe zasady dotyczące prawa pracy (takich jak prawo równości, prawo do podjęcia pracy czy też prawo do godziwego wynagrodzenia) wynikają wprost z przepisów Kodeksu pracy[1] (zwany dalej: KP), który stanowi najważniejsze źródło prawa w kontekście prawa pracy. Natomiast według art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej[2], praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Państwo sprawuje zatem nadzór także nad pracownikiem – w zakresie jego ochrony, odpowiedniego przestrzegania jego praw oraz innych kwestii.

Prawo do pracy i swoboda nawiązania stosunku pracy

Jedną z podstawowych zasad dotyczących prawa pracy jest prawo do pracy, które wynika z art. 10 Kodeksu pracy. Zgodnie z § 1 wspomnianego przepisu, każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy, a nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. W praktyce oznacza to mniej więcej tyle, że każdy posiada swobodę wyboru własnego zawodu oraz pracy, w ramach której będzie funkcjonował. Wyjątki w tym zakresie mogą przewidywać poszczególne ustawy – odnoszące się np. do pracowników państwowych oraz samorządowych, a także zawodów, które wymagają uzyskania dodatkowych uprawnień, takich jak np. lekarz czy też prawnik. Zakaz wykonywania danego zawodu może być jedynie orzeczony jako indywidualnie wymierzona kara w postępowaniu sądowym lub dyscyplinarnym. Wspomniane prawo do pracy jest w doktrynie rozumiane jako jedno z podstawowych praw człowieka – potwierdzenia w tym zakresie dostarcza prawo międzynarodowe publiczne, np. art. 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ z 10.12.1948 r., art. 6 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 19.12.1966 r., a w szczególności konwencja MOP nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, przyjęta w Genewie 9.07.1964 r. czy też art. 1 EKS - wprost wymieniające prawo do pracy. W tym kontekście prawo do pracy na gruncie art. 10 kp nie posiada jednak charakteru roszczeniowego względem pracodawcy, a jest wyłącznie

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).
[2] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
[2] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

publicznym prawem podmiotowym[3]. Potwierdza to między innymi wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku, zgodnie z którym „Wynikające z art. 10 § 1 k.p. prawo do pracy nie oznacza, że każdy ma roszczenie o zawarcie umowy o pracę czy też o uznanie, że samo zawarcie umowy o pracę przesądza o istnieniu stosunku pracy”[4].

Odwołanie do prawa do pracy zawarte jest także na gruncie Konstytucji RP i jej art. 65 ust. 1 i 2, zgodnie z którym każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a wyjątki określa ustawa. Natomiast obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę. Dodatkowo, zgodnie z art. 10 § 2 Kodeksu pracy, państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest corocznie określana w ramach rozporządzeń Rady Ministrów – dla przykładu w 2019 roku była to kwota 2.250,00 zł brutto, a w 2020 roku 2.600,00 zł brutto. Wreszcie, według art. 10 § 3 kp, państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia. Organem państwa prowadzącym pośrednictwo pracy jest powiatowy urząd pracy, a pośrednio w tym celu działają także agencje zatrudnienia.

Z powyższym powiązana jest również zasada swobody nawiązania stosunku pracy, określona na gruncie art. 11 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Kluczowym jest zatem, aby pamiętać, że aby doszło do nawiązania stosunku pracy (zawarcia umowy o pracę) potrzebna jest zgodna wola dwóch stron (pracownika oraz pracodawcy) - „O powstaniu stosunku pracy i zamianie jego podstawy decyduje wola stron. Stosunek pracy jest stosunkiem prawa prywatnego, nawet gdy jest to stosunek wynikający z powołania”[5]. Zgoda na nawiązanie stosunku pracy może być jednak dorozumiana (art. 60 w zw. z art. 300 kp), a ewentualne ograniczenia swobody nawiązania stosunku pracy mogą nastąpić w przypadku wprowadzenia stanu nadzwyczajnego (stan wyjątkowy, wojenny i klęski żywiołowej). W kontekście ostatnich wydarzeń związanych z wirusem warto wskazać, że także ustawa o zwalczaniu chorób zakaźnych[6] przewiduje szczególne obowiązki w zakresie wykonywania pracy w razie ogłoszenia stanu epidemii.

---

[3] A. Musiała [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 10.
[4] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 września 2015 roku, sygn. akt III AUa 394/15.
[5] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2018 roku, sygn. akt I PK 68/17.
[6] Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1845 z późn. zm.).

Zasada uprzywilejowania pracownika

Poza wcześniej wymienionymi, jedną z najważniejszych zasad dotyczących prawa pracy jest zasada uprzywilejowania pracownika, która została określona na gruncie art. 18 Kodeksu pracy. Zgodnie z § 1 wspomnianego przepisu, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie uregulowanie związane jest z tym, że sam pracodawca jest „silniejszą" stroną stosunku pracy aniżeli pracodawca, gdyż to on w istocie decyduje o zatrudnieniu danej osoby i o wypłacie mu konkretnego wynagrodzenia. Prawo pracy wprowadza natomiast przepisy prawne, które muszą być uwzględnione przez pracodawcę i pracownika w razie nawiązania przez nich stosunku pracy i nie pozwalają na „krzywdzenie" pracownika w wielu względach. Postanowienia umów i aktów, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są bowiem nieważne - zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Jeżeli zatem dane postanowienia umowy o pracę pomiędzy stronami będą niezgodne z przepisami prawa pracy, to nie będą one obowiązywać, a na ich miejsce niejako „automatycznie" zostaną wprowadzone odpowiednie postanowienia wynikające z przepisów prawa pracy. Nieważność, o której mowa w tym przepisie, nie odnosi się do całości aktów kreujących stosunek pracy, a jedynie do mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy postanowień tych aktów[7].

Trzeba także wskazać na § 3, zgodnie którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (o której będzie mowa dalej) są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Z jednej strony należy zatem wskazać, że pomiędzy stronami stosunku pracy istnieje autonomia woli stron w zakresie ustalenia warunków pracy. Z drugiej strony jednak postanowienia te nie mogą być mniej korzystne dla pracownika aniżeli te wynikające z prawa pracy, co stanowi jednak swoiste ograniczenie wspomnianej zasady swobody kształtowania umów między stronami. Normy prawne wynikające z zasad prawa pracy mają zatem charakter semiimperatywny (jednostronnie bezwzględnie obowiązujący), czyli dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracownika.

[7] W. Perdeus [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 18.

Zasada równego traktowania pracowników i niedyskryminacji

Wiele ciekawych zagadnień w praktyce związanych jest z zasadami równego traktowania pracowników i niedyskryminacji, które choć na pierwszy rzut oka wydają się bardzo podobne, to w istocie zachodzi pomiędzy nimi kilka różnic. Najpierw trzeba podkreślić, że zgodnie z art. 11^1 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Są to jedne z kategorii dóbr osobistych, które pracodawca musi szanować i powiązane z nimi są właśnie zasady niedyskryminacji i równego traktowania pracowników.

Wobec tego należy wskazać na art. 11^2 kp, w którym zawarta jest zasada równego traktowania pracowników. Według wspomnianego przepisu, pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Ustawodawca w tym zakresie odnosi się zatem przede wszystkim do płci pracowników, którzy niezależnie od tego kryterium, powinni być traktowani w jednakowy sposób (także art. 33 Konstytucji RP). Równe traktowanie może dotyczyć zarówno odmowy nawiązania/rozwiązania stosunku pracy, kształtowania wynagrodzenia czy też pominięcia danej osoby przy udziale w szkoleniach, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Mogą to być np. kryterium stażu zawodowego czy też sytuacja, jeśli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna ta jest decydującym wymaganiem stawianym pracownikowi (przy zawieraniu stosunku pracy).

Warto wskazać także na jeden z wyroków Sądu Najwyższego, który wskazuje na to, kiedy sytuacja pracowników może być różnicowania i ze względu na jakie kryteria: „Dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale "niejednakowo", a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja)”[8]. Trzeba zatem pamiętać, że od tej zasady mogą występować wyjątki, a zasada równego traktowania pracowników nie ma charakteru absolutnego. Nadto, równe traktowanie pracowników zakłada, że występuje porównywalna sytuacja faktyczna, a podstawą różnicowania sytuacji pracowników może być ich np. wykształcenie, doświadczenie zawodowe czy też stosunek do pracy. Trzeba też pamiętać, że zgodnie z orzecznictwem ETS, możliwe jest różnicowanie

[8] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 roku, sygn. akt II PK 314/17.

wynagrodzenia z uwzględnieniem miejsca, w jakich praca jest wykonywana (w szczególności stopy bezrobocia, kosztów utrzymania czy warunków życia) – w kontekście różnego poziomu wynagrodzeń osób w tej samej firmie na podobnych stanowiskach w różnych miastach.

Nieco inną zasadą od zasady równego traktowania pracowników jest zasada niedyskryminacji, a na różnice między tymi zasadami wskazywał np. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z 10 maja 2018 roku: „Zasada niedyskryminacji (art. 11^3 k.p., art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11^2 k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają wprawdzie w ścisłym związku ze sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 11^3 k.p.) rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11^2 k.p.) jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej (w szczególności odszkodowanie może być dochodzone przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).[9]”

Zasada niedyskryminacji wynika natomiast z art. 11^3 kp, według którego jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Według orzecznictwa Sądu Najwyższego: „Dyskryminacją w rozumieniu art. 11^3 k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiejkolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności, które ten przepis wymienia, a które nie powinny i nie mogą być przyczyną odmiennego traktowania. Tak rozumiana zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup ze względów prawnie uznanych za dyskryminujące”[10]. Dyskryminacja nastąpić musi zatem z uwagi na wskazane w tym przepisie przyczyny, może być to dyskryminowanie bezpośrednie (art. 18^{3a} § 3 kp - istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy) albo dyskryminowanie pośrednie (art. 18^{3a} § 4 kp - istnieje

[9] Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 maja 2018 roku, sygn. akt III APa 8/18.
[10] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2017 roku, sygn. akt I PK 269/16.

wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne).

Wskazana zasada niedyskryminacji została następnie rozwinięta w ramach kolejnych przepisów Kodeksu pracy – od art. 18^{3a} do art. 18^{3e} kp (Rozdział IIa – Równe traktowanie w zatrudnieniu). Zakaz dyskryminacji odnosi się nie tylko do pracowników, ale także rozciąga się na wszystkie etapy zatrudnienia (dotyczy także osób dopiero starających się o zatrudnienie). W skrócie można zatem wskazać, że „Dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy”[11]. W tym zakresie istnieją zatem pewne odmienności od wskazanej wcześniej zasady nierównego traktowania pracowników. Zgodnie ze stanowiskiem SN, zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników. Na marginesie można wskazać, że jeszcze inną instytucją na gruncie Kodeksu pracy jest mobbing, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników[12], który może stanowić podstawę do odszkodowania czy też zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasady prawa pracy (np. równego traktowania w zatrudnieniu), ma prawo do odszkodowania w wysokości nie wyższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Pracownik ma także prawo wtedy rozwiązać umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia

[11] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, sygn. akt II PK 82/12.
[12] Art. 94^3 § 2 Kodeksu pracy.

przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika (powstrzymanie się od praktyk dyskryminacyjnych jest obowiązkiem pracodawcy).

Pozostałe zasady prawa pracy

Oprócz wyżej wymienionych, na gruncie Kodeksu pracy wyróżnia się także inne zasady prawa pracy, wśród których trzeba wspomnieć:

- zasadę godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 kp - pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę),
- prawo do wypoczynku (art. 14 kp - pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych),
- zasadę bezpieczeństwa i higieny warunków pracy (art. 15 kp - pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy),
- zasadę zaspokajania potrzeb pracowników (art. 16 kp - pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników),
- zasadę rozwoju zawodowego (art. 17 kp - pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych),
- zasadę udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy (art. 18^2 kp - pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach).

Podsumowanie

Reasumując, podstawowe zasady związane z prawem pracy określone są w początkowych przepisach Kodeksu pracy. Wśród najważniejszych z nich wyróżnia się prawo do pracy, swobodę nawiązania stosunku pracy, zasadę uprzywilejowania pracownika, zasadę równego traktowania pracowników oraz zasadę niedyskryminacji, a oprócz nich wyróżnia się także kilka innych zasad. Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje natomiast Państwowa Inspekcja Pracy. Oprócz wspomnianego Kodeksu pracy, na gruncie prawa pracy istnieje jeszcze kilka innych źródeł prawa pracy, o których będzie mowa na gruncie kolejnego z rozdziałów.

Rozdział 2 - Źródła prawa pracy i stosunek pracy

Wstęp

Na gruncie tego rozdziału omówione zostaną podstawowe kwestie związane ze źródłami prawa pracy oraz stosunkiem pracy. Podstawowym aktem prawnym, który zaliczany jest do źródeł prawa pracy jest oczywiście Kodeks pracy, który określa prawa i obowiązki pracowników. Oprócz tego, można oczywiście wskazać także na pojedyncze artykuły Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, ale także na inne akty prawne, a podstawowym celem niniejszego opracowania jest analiza wspomnianych źródeł.

Kodeks pracy

Na starcie należy wskazać na art. 9 § 1 Kodeksu pracy, który wprost wskazuje na odpowiednie źródła prawa pracy. Zgodnie ze wspomnianym przepisem, ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Prawo pracy w kontekście źródeł różni się nieco zatem od innych gałęzi prawa, w ramach których najczęściej funkcjonuje jeden podstawowy kodeks (np. Kodeks karny albo Kodeks cywilny), a oprócz niego istnieją inne akty prawne regulujące daną materię w postaci np. traktatów międzynarodowych, ustaw oraz rozporządzeń. Jak zostało wspomniane, w kontekście prawa pracy duże znaczenie dla źródeł prawa mają także układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, regulaminy oraz statuty, które dotyczą pracowników oraz pracodawcy. Jednakże, jak wskazuje się w kolejnych paragrafach wspomnianego przepisu, wszelkie te źródła prawa pracy (takie jak układy zbiorowe, regulaminy, statuty itp.) nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Związane jest to z hierarchizacją aktów prawnych, gdzie akty niższego rzędu nie mogą być sprzeczne z aktami wyższego rzędu. Akty te mogą być jednak korzystniejsze dla pracownika (zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika) i są określane jako tzw. akty prawa wewnętrznego albo swoiste źródła prawa.

Zgodnie zaś w wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 roku (sygn. akt II PK 187/10): „Korzystność postanowienia zakładowego prawa pracy, przy uwzględnieniu

swoistego bilansu zysków i strat dla pracownika, niekoniecznie musi polegać na przyznaniu dodatkowych lub wyższych świadczeń niż gwarantowane przez przepisy powszechnie obowiązujące. Może też sprowadzać się do powstrzymywania pracodawcy z realizacją jego roszczeń wobec pracownika"[13]. Źródłem prawa pracy w tym znaczeniu nie są jednak umowy o prace zawierane między pracownikiem a pracodawcą.

Swoiste (autonomiczne) źródła prawa pracy

Z uwagi na swoją specyfikę, szerszego omówienia aniżeli sam Kodeks pracy, wymagają swoiste źródła prawa pracy. Pierwszymi z omawianych są układy zbiorowe pracy, które uregulowane są na gruncie działu jedenastego Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 239 § 1 i 2 Kodeksu pracy, układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej, a układem mogą być objęci emeryci i renciści. Układ zbiorowy pracy nie może być jednak zawarty dla wszystkich grup pracowników – wśród nich wyróżnia się członków korpusu służby cywilnej, pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania, pracowników samorządowych np. w urzędach gminy czy też dla sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

Trzeba także wskazać na to, co w zasadzie powinien zawierać układ zbiorowy pracy – powinien on regulować kwestie takie jak warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień oraz ewentualnie inne sprawy – np. organizację i porządek pracy. Wspomniany układ nie może jednak naruszać praw osób trzecich czy też naruszać np. zasad niedyskryminacji oraz równego traktowania pracowników. Minimalną treścią układu zbiorowego jest zatem określenie zasad wynagradzania, a umowa między związkiem zawodowym a pracodawcą (lub ich organizacją), która nie zawiera tego elementu, nie jest układem zbiorowym pracy[14]. Jeśli chodzi o samo zawarcie układu, to następuje to na gruncie rokowań pomiędzy stronami. Rokowania mogą być prowadzone przez uprawnione do tego podmioty, tj. przez reprezentantów statutowych organów pracodawcy i związku zawodowego. Rokowania te powinny być prowadzone w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów drugiej strony. Jeśli strony dojdą do porozumienia w zakresie odpowiednich postanowień

[13] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 roku, sygn. akt II PK 187/10.
[14] K. Jaśkowski, *Art. 240*, (w): E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Gdańsk 2020.

układu, to sam układ zawiera się w formie pisemnej na czas określony lub nieokreślony[15]. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu, a wykładni postanowień układu dokonują w razie potrzeby wspólnie strony. Wreszcie, istnieje także możliwość rozwiązania takiego układu – na podstawie zgodnego oświadczenia stron, z upływem czasu, na który został zawarty oraz przez złożenie wypowiedzenia przez jedną ze stron w formie pisemnej. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, a układ może podlegać obowiązkowemu wpisowi układu do rejestru w razie warunków wskazanych w art. 241^{11} Kodeksu pracy. Co ciekawe, korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Warto także wspomnieć, że istnieją zakładowe układy zbiorowe pracy (zawierane między pracodawcą a zakładową organizacją związkową) oraz ponadzakładowe układy zbiorowe, które zawierane są przez ponadzakładowe organizacje związkowe.

Poza nimi, warto wspomnieć także o porozumieniach zbiorowych opartych na ustawie, które określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy, ale nastręczają wielu wątpliwości interpretacyjnych. W Kodeksie pracy próżno bowiem szukać odpowiednich przepisów prawnych, które regulowałyby wspomnianą materię. Prawo do zawierania porozumień przez związki zawodowe z pracodawcami i ich organizacjami wynika wprost z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP[16]. Orzecznictwo SN w zakresie rozumienia przesłanki „oparcia porozumienia na ustawie" i jej znaczenia jest nadal niejednolite – jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2012 roku (sygn. akt II PK 128/12), porozumienie pracodawcy ze związkami zawodowymi, które nie jest oparte na ustawie, nie ma charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1. W uzasadnieniu SN nie wskazał jednak, czy porozumienie niemające charakteru normatywnego ma jakikolwiek walor prawny i czy jego zawarcie przez partnerów społecznych ma wpływ na sytuację pracowników. Przykładem tego typu porozumień mogą być jednak np. porozumienia postrajkowe albo dotyczące zwolnień grupowych. Źródłem prawa pracy są też porozumienia dotyczące czasowego zaprzestania stosowania niektórych przepisów prawa pracy.

---

[15] Art. 241^{5} § 1 Kodeksu pracy.
[16] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

Po trzecie, wśród alternatywnych źródeł prawa pracy wskazuje się także regulaminy. Kodeks pracy przewiduje trzy rodzaje regulaminów: regulamin wynagradzania (art. 77^2), pracy (art. 104–104^3) i telepracy (art. 67^6). Oprócz nich funkcjonują także np. regulaminy świadczeń socjalnych czy też regulaminy zwolnień grupowych. Według zaś wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2005 roku (sygn. akt III PK 29/04): „Regulaminy wynagradzania i pracy, ustalone i wprowadzone w życie zgodnie z obowiązującymi przepisami zanim u pracodawcy powstały związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe), nie wymagały późniejszego uzgodnienia z nowo utworzonymi organizacjami związkowymi i jako wewnątrzzakładowe akty normatywne nie utraciły mocy obowiązującej tylko dlatego, że u pracodawcy zaczęły działać związki zawodowe”[17].

Jeśli chodzi o regulamin wynagradzania, to obowiązek jego wprowadzenia przez pracodawcę jest zależny od ilości zatrudnianych pracowników – jest on konieczny przy zatrudnieniu co najmniej 50 pracowników, fakultatywny przy zatrudnianiu mniej niż 50 pracowników, a jeśli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników i zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie, to pracodawca także musi ustalić taki regulamin. W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Podobne uregulowania zawarte są na gruncie obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy. Tenże regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Powinien on zawierać m.in. organizację pracy, określać porę nocną, systemy i rozkłady czasu pracy, termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia czy też wykaz prac wzbronionych. Regulamin odnosi się także do wykonywania pracy w ramach tzw. telepracy.

Kodeks pracy nie wskazuje natomiast sytuacji, w których wydaje się statuty i przewidziane są one w przepisach szczególnych, np. w art. 5 ustawy Prawo spółdzielcze[18] i art. 304 Kodeksu spółek handlowych[19]. Statuty regulujące w istocie funkcjonowanie niektórych jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników takich jak np. uczelnie albo spółki akcyjne. Statut może wówczas zawierać określać prawa i obowiązki stron stosunku pracy, zarówno w sposób bezpośredni, jak i pośredni.

Stosunek pracy

[17] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2005 roku, sygn. akt III PK 29/04.
[18] Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 275 z późn. zm.).
[19] Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1526).

Oprócz tego, warto także wspomnieć o stosunku pracy, czyli jedną z najważniejszych instytucji na gruncie prawa pracy. Stronami tego stosunku są oczywiście pracownik oraz pracodawca. Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Poza tym, jeżeli dany stosunek spełnia wyżej wspomniane warunki, to niezależnie od tego, jak został on nazwany przez strony, jest on traktowany jako stosunek pracy. Konieczne jest zatem spełnienie odpowiednich przesłanek, aby można było mówić o stosunku pracy, nieistotna w większości przypadków jest natomiast to, w jaki sposób dany stosunek nazwą strony. Roszczenie o ustalenie stosunku pracy opiera się natomiast na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego[20], a do wytoczenia powództwa legitymowane są wszystkie osoby, które mają w tym interes prawny. Podstawą nawiązania stosunku pracy może być nie tylko umowa o prace, ale także powołanie, wybór, mianowanie oraz spółdzielcza umowa o pracę.

W tym zakresie trzeba zatem wspomnieć, iż stosunek pracy ma dobrowolny charakter – tzn. wymaga zgodnych oświadczeń woli obydwu stron. Odpowiednie cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to właśnie jego dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie pracownika pracodawcy, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem (ryzyko o charakterze ekonomicznym, osobowym i gospodarczym), a także odpłatny charakter zatrudnienia[21]. Trzeba wskazać także na to, że w orzecznictwie wiele problemów rodzi kwestia tego, czy faktycznie w danym przypadku doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy stronami i jaki ma to wpływ np. na ubezpieczenia społeczne. Warto wspomnieć np. o wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 23 kwietnia 2020 roku, zgodnie z którym „Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy”[22].

---

[20] Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1575 z późn. zm.).
[21] M. Tomaszewska, *Art. 22*, (w): *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020.
[22] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 23 kwietnia 2020 roku, sygn. akt III AUa 587/19.

Jeśli chodzi o strony stosunku pracy, to pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Pracownik musi ukończyć co do zasady 18 rok życia, jednak w ustawie przewidziane są wyjątki, w ramach których mogą być zatrudniane także osoby młodociane. Drugą ze stron jest pracodawca – a pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Statusu pracodawcy nie ma sam zakład pracy – ma on charakter przedmiotowy (pod tym pojęciem rozumie się np. biura, fabryki, sklepy). Przy zawieraniu stosunku pracy pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących imię i nazwisko, datę urodzenia dane kontaktowe wskazane przez taką osobę. Dodatkowo, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, pracodawca może także żądać informacji dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Jeśli dany kandydat zostanie już pracodawcą, to pracodawca może żądać od niego udzielenia dodatkowych informacji zawierających m.in. jego numer PESEL, adres zamieszkania czy też numer rachunku płatniczego. Ogólną zasadą jest także to, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Podsumowanie

Reasumując, specyfika źródeł prawa pracy dotyczy tego, że oprócz np. ustaw oraz rozporządzeń, duże znaczenie mają także tzw. alternatywne źródła prawa pracy takie jak układy zbiorowe pracy, porozumienia oparte na ustawie, regulaminy oraz statuty. Wszystkie z nich posiadają odpowiednie cechy oraz regulują odpowiednie kwestie wskazane w większości na gruncie Kodeksu pracy. Oprócz nich, duże znaczenie mają także inne ustawy takie jak np. ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Źródłem prawa pracy nie jest natomiast umowa o pracę zawierana pomiędzy pracownikiem oraz pracodawcą. Tematyka związana z umową o pracę, jej rodzajami, rozwiązaniem oraz wypowiedzeniem będzie tematyką kolejnego z artykułów.

Rozdział 3 – Umowa o pracę, rozwiązanie i wypowiedzenie

Wstęp

Stosunek pracy jest nawiązywany najczęściej na podstawie właśnie umowy o pracę. Stosunek pracy nawiązuje się natomiast w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. Co więcej, umowa o pracę jest dwustronnym oświadczeniem woli stron, a jej postanowienia nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy

Umowa o pracę – rodzaje, elementy

Na samym początku należy wskazać, że zgodnie z art. 25 § 1 Kodeksu pracy, wyróżniamy trzy rodzaje umowy o pracę - umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony. Ponadto występują umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (uregulowana na gruncie art. 194 Kodeksu pracy) oraz spółdzielcza umowa o pracę (art. 77 § 1 Kodeksu pracy), zawierana między członkiem spółdzielni pracy a spółdzielnią. Występują w nich znaczne odrębności w porównaniu z umowami określonymi w art. 25 kp[23]. Pierwsza z wymienionych, czyli umowa o pracę na okres próbny, zawierana jest na okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Zawiera się ją w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Jeśli chodzi o charakter umów o pracę, to można wskazać np. na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2019 roku, zgodnie z którym „Umowa o pracę lub aneks do takiej umowy, określający nowe warunki wynagradzania, są dokumentami prywatnymi i stosownie do art. 245 k.p.c.[24] stanowią dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Nie można uznać, że umowa o pracę lub ustalenie warunków wynagradzania w innym dokumencie pracowniczym stanowi dokument urzędowy w rozumieniu kpc”[25].

Dodatkowo, co do zasady umowa o pracę na czas próbny zawierana jest tylko jednorazowo. Możliwe jest jednak ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jeżeli: 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania

[23] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Gdańsk 2020, art. 25.
[24] Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1575 z późn. zm.).
[25] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2019 roku, sygn. akt III UK 184/18.

innego rodzaju pracy oraz 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Drugim z wymienionych rodzajów o pracę jest umowa o pracę na czas określony. W zakresie zawierania tego rodzaju umów Kodeks pracy przewiduje określone ograniczenia. Według art. 25^1 § 1 kp, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli natomiast okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres 33 miesięcy lub liczba tych umów przekracza 3, to uważa się, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i czerpie z tego tytułu odpowiednie prawa oraz korzyści. Kodeks w tym przypadku także przewiduje jednak odpowiednie wyjątki, gdyż rozwiązania tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony: 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji oraz 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Umowa o pracę na czas określony oznacza zatem jedynie względne zobowiązanie stron pozostawania w stosunku pracy przez umówiony okres, bo każda ze stron może się od niego jednostronnie uwolnić, składając odpowiednie wypowiedzenie[26].

Najczęściej zawieraną w praktyce jest natomiast umowa o pracę na czas nieokreślony. Wspomniana umowa trwa do jej ustania wynikającego z oświadczeń woli obydwu stron stosunku pracy lub jednej z nich (czyli wypowiedzenie albo rozwiązanie bez wypowiedzenia, o czym będzie mowa później). Ewentualnie umowa o prace może zostać rozwiązana także wskutek zajścia zdarzenia, z którym prawo wiąże skutek wygaśnięcia stosunku pracy (np. śmierć pracownika). Warto w jej kontekście wskazać także na odpowiednie elementy, jakie powinna zawierać umowa o pracę. Zgodnie z art. 29 § 1 Kodeksu pracy, Umowa o pracę

[26] M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 25.

określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy; 2) miejsce wykonywania pracy; 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; 4) wymiar czasu pracy oraz 5) termin rozpoczęcia pracy. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Także zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Warto wspomnieć jednak np. o wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 6 grudnia 2017 roku, według którego „Sformułowany w art. 29 § 2 k.p. obowiązek zawarcia umowy o pracę na piśmie nie oznacza, że niezachowanie tej formy skutkuje nieważnością umowy. Forma pisemna umowy o pracę jest wyłącznie formą dla celów dowodowych. Umowa o pracę zawarta w formie ustnej jest zatem skuteczna”[27].

Trzeba także pamiętać o tym, że pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o: 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy[28]. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy. Należy podkreślić także, że według art. 29^2 § 1 kp, zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę

[27] Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 6 grudnia 2017 roku, sygn. akt II SA/Rz 1188/17.
[28] Art. 29 § 3 Kodeksu pracy.

Jeśli chodzi natomiast o rozwiązanie umowy o pracę, to umowa o pracę rozwiązuje się na jeden z czterech podstawowych sposobów: 1) na mocy porozumienia stron; 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (czyli przez rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem); 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (czyli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) oraz 4) z upływem czasu, na który była zawarta. Pierwsza ze wspomnianych opcji, czyli porozumienie stron – wymaga zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika. Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i następne Kodeksu cywilnego[29] w związku z oczywiście art. 300 kp. Takie porozumienie powinno określać datę ustania stosunku pracy. Jeżeli w porozumieniu strony nie określiły, choćby w sposób dorozumiany, terminu ustania stosunku pracy, rozwiązuje się on w dacie zawarcia porozumienia[30]. Kolejne dwa rodzaje czyli rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia zostaną omówione w dalszej części. Ostatni ze wspomnianych sposobów to upływ czasu, na który dana umowa została zawarta. Jest on zależny od tego, na jaki okres została zawarta umowa i w zasadzie dotyczy tylko umów, które zostały zawarte na okres próbny lub na czas określony. Długość umowy o pracę powinna wynikać z konsensu przyjętego pomiędzy stronami, jednak należy pamiętać o odpowiednich ograniczeniach przewidzianych na gruncie Kodeksu pracy

Wypowiedzenie umowy

W kontekście wypowiedzenia umowy, na starcie trzeba wskazać, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Samo wypowiedzenie jest natomiast jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem jego okresu.

Jeśli chodzi o wypowiedzenie umowy przez pracodawcę, to oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Natomiast w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o

[29] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.).
[30] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 roku, sygn. akt I PKN 844/00.

przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Warto w tym kontekście wspomnieć o wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2019 roku, zgodnie z którym „Niepodanie przyczyny wypowiedzenia lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie”[31].

Pierwszy z wymienionych rodzajów to rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem (z zachowaniem okresów wypowiedzenia). Według art. 32 Kodeksu pracy, każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, a rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia zależny jest natomiast od rodzaju umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi: 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni; 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie i 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące. Natomiast okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy i 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Wskazując na wspomniane terminy, trzeba jednak pamiętać o tym, że według art. 36^1 § 1 kp, jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Ponadto, warto także pamiętać o tym, iż w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

[31] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2019 roku, sygn. akt I PK 19/18.

Niezwykle istotne są także tzw. dni wolne na poszukiwanie pracy. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar zwolnienia wynosi 2 albo 3 dni robocze w zależności od długości wypowiedzenia. W ramach tego rozwiązania stosunku pracy trzeba także wspomnieć o konsultacji zamiaru takiego wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia bowiem na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Następnie po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Kluczowa jest także ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym – według art. 39 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Rozwiązania tego jednak nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Nadto, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeszcze inną instytucją na gruncie Kodeksu pracy jest natomiast wypowiedzenie zmieniające – czyli wypowiedzenia wynikające z umowy warunków pracy i płacy.

Dla ochrony praw pracownika trzeba pamiętać także o tym, że pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Według art. 45 § 1 Kodeksu pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia

za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Dodatkowo, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeśli natomiast wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Nieco inną instytucją jest natomiast rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak wskazuje art. 52 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem oraz 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Warto w tym kontekście jednak wspomnieć o tym, jakie faktycznie zachowania pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę bez zachowania terminów wypowiedzenia. W orzecznictwie wskazuje się np. na lekceważące podejście do obowiązków pracowniczych, niewykonywanie ich i niewywiązywanie się ze swoich podstawowych obowiązków, popełnienie przestępstwa takiego jak kradzież danych elementów z zakładu pracy, pobicie innego współpracownika, kilkukrotny brak stawiennictwa w pracy czy też urata prawa jazdy przez kierowcę tira. Można także wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2019 roku, według którego „Zachowanie pracownika w czasie obowiązywania wcześniejszej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą, o którym pracodawca dowiedział się już w czasie realizowania kolejnej umowy o pracę, może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika”[32].

[32] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2019 roku, sygn. akt I PK 164/18.

W tym kontekście swoją rolę pełni także zakładowa organizacja związkowa - pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić także bez wypowiedzenia bez winy pracownika, co jest uregulowane na gruncie art. 53 Kodeksu pracy.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pod określeniem „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika" należy rozumieć natomiast bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika[33].

Jeśli chodzi natomiast o rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika, to pracownik może rozwiązać tak umowę np. jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Trzeba także wskazać, iż w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, które przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Oprócz tego, trzeba także wspomnieć, że umowa o pracę może także wygasnąć – z powodu np.

[33] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2017 roku, sygn. akt II PK 198/16.

śmierci pracownika, śmierci pracodawcy (z odpowiednimi wyjątkami) czy też w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika przekraczającego 3 miesiące. W kolejnym z artykułów z tej serii zajmiemy się niezwykle aktualną tematyką związaną z telepracą, a także stosunkiem pracy zawartym na podstawie powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę.

Rozdział 4 – Telepraca, praca z domu, *home office*

Wstęp

Kwestie związane z telepracą są o tyle istotne, że w dzisiejszych czasach coraz więcej z nas pracuje z domu, wykorzystując tzw. *home office* (pracę zdalną). Wspomniana sytuacja związana jest przede wszystkim z pandemią i obecną sytuacją na świecie dotyczącą COVID-19. Warto zatem rozważyć to, jak kształtują się przepisy prawne w zakresie tzw. telepracy.

Telepraca

Na wstępie trzeba wskazać, że uregulowania dotyczące tzw. telepracy zawarte są na gruncie Kodeksu pracy i jego rozdziału IIb. Przepisy regulujące telepracę zostały wprowadzone w 2007 roku. Jak wskazuje art. 67^5 § 1 kp, praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Często nazywana przez nas „praca z domu" czy też „*home office*" na gruncie Kodeksu pracy nazywana jest zatem telepracą. Charakteryzuje ją to, że ma ona regularny charakter – to znaczy, że jest wykonywana przez dłuższy lub systematyczny czas (np. przez kilka miesięcy albo np. wymiarze kilku dni w tygodniu). Jest ona wykonywana także poza zakładem pracy, czyli miejscem w którym co do zasady pracownik ma obowiązek świadczyć pracę. Do telepracy używane są odpowiednie środki komunikacji elektronicznej – najczęściej są to po prostu sprzęty komputerowe z dostępem do Internetu, skrzynki mailowej oraz odpowiedniego oprogramowania, zależnego od określonego stanowiska. Oprogramowanie to może być różne dla programisty komputerowego, inne dla księgowej, a jeszcze inne np. dla prawnika. Telepraca może być wykorzystywana także bowiem przez prawników i świadczenie przez nich obsługi prawnej, na co wskazywał między innymi Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 19 września 2012 roku: „Stosownie do treści art. 67[5] § 1 k.p. praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Stąd nie ma przeszkód dla świadczenia pracy polegającej na obsłudze prawnej firmy w przeważającej mierze w domu, a więc poza siedzibą pracodawcy"[34].

Telepracownikiem jest natomiast pracownik, który wykonuje pracę w tych warunkach i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Takie wyniki pracy są najczęściej wysyłane drogą mailową,

[34] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 19 września 2012 roku, sygn. akt III AUa 529/12.

odpowiednim komunikatorem albo też wrzucane w plikach na odpowiedni serwer (tzw. chmurę). Takie rozwiązanie nakłada na pracodawcę odpowiedzialność za zapewnienie ochrony danych wykorzystywanych i przetwarzanych przez telepracownika w toku pracy. Pracodawca powinien określić zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz przeprowadzić, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie. Sama telepraca może być jednak wykonywana na różny sposób: w domu, przemienna (częściowo w firmie, częściowo w domu), mobilna (w podróży lub u klientów), w centrach telepracy (wyznaczonych przez pracodawcę) czy też eksterytorialna (we współpracy z innymi osobami w projekcie, które pracują w różnych miejscach lub nawet państwach).

Jeśli chodzi zaś o monitorowanie postępów, to trzeba pamiętać, że pracodawca ma obowiązek respektować prywatność telepracownika, realizując taki system monitoringu, który jest dostosowany do celu i rodzaju pracy, jak i przepisów odpowiednich dyrektyw Rady UE. Wszystkie te aspekty zależne są od tego, jak pomiędzy sobą porozumieją oraz umówią się strony, czyli pracownik oraz pracodawca. W przepisach wskazuje się jednak, że jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę: 1) wykonywania pracy, 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji oraz 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Problematyczne w tym zakresie wydają się jednak kwestie związane z tym, w jaki sposób pracodawca mógłby kontrolować postępy pracownika w pracy oraz nadzorować to, w jaki sposób przebieg jego praca i przez jaki czas faktycznie on pracuje. Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2019 roku: „Pracownik powinien udowodnić lub wykazać z wysokim prawdopodobieństwem, że we wskazanych dniach pracy lub dniach wolnych od pracy pracował w interesie i co najmniej za dorozumianą akceptacją pracodawcy w konkretnej i weryfikowalnej liczbie godzin nadliczbowych, co pracodawca może kontestować przeciwdowodami, że taka potrzeba nie wystąpiła, ponieważ zadania te pracownik mógł i powinien był wykonać w granicach normalnego czasu pracy”[35]. Kwestia ta zatem może mieć także znaczenie dla nadgodzin (czyli pracy poza przewidzianymi normami czasu pracy) – kwestia udowodnienia tego należy jednak do pracownika. Niejednokrotnie w

[35] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2019 roku, sygn. akt II PK 172/18.

praktyce stosuje się różnego rodzaju logowania do systemu, które wskazują, o której dany pracownik zaczął oraz skończył swoją pracę. Pracownik dochodzący wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w zadaniowym systemie czasu pracy musi precyzyjnie określić rodzaj i wymiar zadań, które wykonywał w formie telepracy. Oczywiście nie wszystkie czynności oraz działania mogą być wykonywane w formie telepracy – o ile jest to możliwe w ramach pracy wykonywanej komputerowo, tak raczej trudno o pracę z domu, kiedy jest się pracownikiem w fabryce. Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego także obowiązki wynikające z bezpieczeństwa i higieny pracy.

Poza tym, jeżeli samo miejsce wykonywania telepracy nie jest określone jednoznacznie, jego wybór należy do pracownika, w granicach określonych przez porozumienie (regulamin) telepracy[36]. Najczęściej w praktyce jest to właśnie miejsce zamieszkania danego pracownika, zwłaszcza w kontekście ostatnich sytuacji związanych z koronawirusem. Trzeba także pamiętać, że warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeśli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia – wówczas pracodawca określa warunki stosowania telepracy w regulaminie. Wykonywanie pracy w formie telepracy jest także dopuszczalne na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Warunki oraz tryb wprowadzenia telepracy może wynikać zatem z trzech podstawowych sposobów. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana w warunkach telepracy może dodatkowo nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo już w trakcie zatrudnienia.

Poza tym, telepraca ma charakter dobrowolny – może nastąpić na wniosek pracownika, jak i pracodawcy. Pracodawca jednak co do zasady uwzględnia wniosek pracownika o wykonywanie pracy w formie telepracy, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Odmowa zaś podjęcia telepracy przez pracownika nie może być podstawą do ustania stosunku pracy ani zmiany jego warunków[37]. Pracownik wykonujący telepracę posiada takie same uprawnienia jak zwykły pracownik pracujący w zakładzie pracy. Pracownik nie może być w jakikolwiek

[36] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Gdańsk 2020, art. 67(5).
[37] M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 67(5).

sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.

Warto w kontekście telepracy wskazać także na odpowiednie obowiązki pracodawcy wobec telepracownika, określone w art. 67^{11} Kodeksu pracy. Pracodawca jest obowiązany: 1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający odpowiednie wymagania, 2) ubezpieczyć sprzęt, 3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu, 4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu - chyba że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej w odrębnej umowie. Zasadą jest zatem odpowiedzialność pracodawcy za dostarczenie, zainstalowanie i utrzymanie sprzętu niezbędnego do wykonywania telepracy, chyba że pracownik wykorzystuje swój własny sprzęt – w tym wypadku pracodawca powinien także pokrywać koszty związane bezpośrednio ze świadczeniem telepracy, szczególnie w zakresie komunikacji. Strony stosunku telepracy, jeżeli chcą umówić się, że telepracownik przy świadczeniu pracy będzie korzystał z własnego sprzętu, to muszą to uczynić w odrębnej umowie[38] – tak wynika bowiem z przepisów, a w obecnych czasach coraz częściej jest to jednak zaniedbywane. Pracodawcy w przypadku wysyłania osób na tzw. *home office* coraz częściej nie podpisują z pracownikami nowej umowy, nie wprowadzają regulaminów, a także nie zapewniają odpowiedniego sprzętu, uznając, że w dzisiejszych czasach praktycznie każdy z nas ma komputer oraz dostęp do Internetu. Pracownicy natomiast z uwagi na obawę o zwolnienie w tym trudnym dla gospodarki okresie nie chcą egzekwować w tym zakresie przysługujących im praw. Orzecznictwo w zakresie spraw pracowniczych związanych z telepracą także do tej pory nie jest zbyt bogate.

Warto także wskazać na art. 67^{16} Kodeksu pracy, według którego pracodawca umożliwia telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej. W obecnej sytuacji związanej z wirusem coraz częściej dochodzi jednak do sytuacji, w której zakłady pracy są albo zamknięte (przedsiębiorstwa rezygnują z wynajmu biur) albo przebywają w nich tylko pracownicy, którzy faktycznie muszą być obecni na miejscu, a ich praca za pośrednictwem telepracy nie jest możliwa.

[38] D. Dzienisiuk, J. Skoczyński, T. Zieliński [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 67(11).

Jeśli chodzi natomiast o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy, to trzeba wskazać na art. 67^8 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeżeli zaś wniosek telepracownika zostanie złożony po upływie tego terminu, to pracodawca powinien - w miarę możliwości - uwzględnić ten wniosek. Sam brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy i zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę[39].

Oczywiście trzeba także pamiętać, że pomiędzy telepracą a tak zwaną pracą zdalną występują odpowiednie różnice. Praca zdalna bowiem przewidziana jest na gruncie ustawy covidowej, jest wdrażana w drodze polecenia pracodawcy, na czas oznaczony, nie wymaga ona zgody pracownika, ale pracodawca także powinien pracownikowi pracującemu zdalnie zapewnić odpowiednie narzędzia oraz sprzęt.

Powołanie, mianowanie

Oprócz tego, trzeba także przypomnieć, że stosunek pracy może być nawiązany nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także wynikać z powołania czy też mianowania. W ramach naszego kursu oraz opracowań trzeba omówić zatem także krótko pozostałe ze wskazanych sposobów. Zgodnie z art. 68 § 1 kp, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Dla przykładu, niektórzy pracownicy samorządowi są zatrudniani na podstawie powołania – np. zastępca wójta (burmistrza, prezydenta), skarbnik gminy czy też powiatu, a także urzędnicy służby cywilnej. Ten stosunek pracy nawiązuje się na czas nieokreślony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem. Poza tym, powołanie może być poprzedzone konkursem, choćby przepisy szczególne nie przewidywały wymogu wyłonienia kandydata na stanowisko wyłącznie w wyniku konkursu. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się najczęściej w terminie określonym w powołaniu. W przypadku powołania Kodeks pracy przewiduje także szczególne rozwiązania – dotyczące tego, że jeżeli pracownik powołany na

[39] Art. 67(9) Kodeksu pracy.

stanowisko w wyniku konkursu pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą i obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, może on rozwiązać ten stosunek za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Poza tym, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony – z odpowiednimi wyjątkami dotyczącymi np. rozwiązywania umów o pracę czy rozpatrywania sporów ze stosunku pracy. Trzeba też pamiętać, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Samo odwołanie powinno być dokonane na piśmie i jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

W kwestii stosunku pracy na podstawie wyboru należy wskazać, iż następuje ono wtedy, gdy z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się natomiast wraz z wygaśnięciem mandatu. Na podstawie wyboru są zatrudniani także pracownicy samorządowi tacy jak np. marszałek województwa, starosta, wicestarosta, wójt (burmistrz, prezydent), przewodniczący zarządu związku czy też burmistrz dzielnicy m.st. Warszawy. Trzeba także wskazać, że pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Według zaś art. 75 Kodeksu pracy, pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Wybór, spółdzielcza umowa o pracę

Ponadto, stosunek pracy może być nawiązany także na podstawie wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach od Kodeksu pracy i są to przede wszystkim przepisy dotyczące np. Prawa o ustroju sądów powszechnych, Polskiej Akademii Nauk, Najwyższej Izby Kontroli, Policji, Państwowej Straży Pożarnej czy też Krajowej Administracji Skarbowej. Najczęściej do nawiązania stosunku pracy na podstawie wyboru dochodzi w odniesieniu do następujących grup pracowników: radnych, pracowników samorządowych, etatowych członków różnego rodzaju organizacji społecznych,

stowarzyszeń, partii, związków zawodowych i spółek prawa handlowego. Natomiast stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa - Prawo spółdzielcze[40], a w zakresie nieuregulowanym odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Składają się na nią dwa elementy - obowiązek spółdzielni pracy zatrudnienia osoby będącej jej członkiem i wynikający z członkostwa obowiązek świadczenia pracy na rzecz spółdzielni. Jest ona zatem różna o tyle od zwykłej umowy o pracę, że ma obligatoryjny charakter. W konsekwencji zawarcie spółdzielczej umowy o pracę uzależnione jest od uprzedniego przystąpienia i uzyskania członkostwa spółdzielni. Spółdzielcza umowa o pracę wygasa wraz z ustaniem członkostwa, a szczegółowe uregulowania w jej zakresie przewidziane są na gruncie wspomnianej ustawy.

[40] Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 275 z późn. zm.).

Rozdział 5 – Wynagrodzenie, odprawy i inne świadczenia

Wstęp

Tematyka ta jest o tyle istotna, że wynagrodzenie jest przecież jednym z najważniejszych elementów związanych z pracą, która w wielu wypadkach jest czynnikiem decydującym o tym, czy dana osoba podejmie zatrudnienie w określonym miejscu. Oprócz wynagrodzenia na wybór miejsca pracy mogą mieć wpływ także dodatkowe benefity – nie tylko owocowe czwartki i młody dynamiczny zespół. Jako dodatki mogą być przyznane odpowiednie premie, nagrody, wyróżnienia oraz dodatkowe aspekty, które są także uregulowane na gruncie przepisów prawa – np. w zakresie odpraw.

Wynagrodzenie pracownika

Wypłata wynagrodzenia jest bowiem jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy i często warunkuje ona to, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Jak już wcześniej wskazywaliśmy, państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę – w drodze odpowiednich rozporządzeń. Każdy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia, zgodnego z jego wykształceniem, doświadczeniem, kompetencjami, posiadanymi umiejętnościami, poświęcanym czasem, obowiązkami oraz natłokiem pracy. Poza tym, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości[41]. Wynagrodzenie jest także jednym z koniecznych elementów umowy o pracę, a także jest elementem stabilizującym zatrudnienie[42]. W praktyce możliwych jest kilka sposobów (rodzajów) wynagrodzenia – takie jak wynagrodzenie czasowe (stała stawka za daną jednostkę czasu), wynagrodzenie akordowe (zależne np. od liczby wytworzonych produktów), wynagrodzenie prowizyjne (powiększane o prowizje za np. sprzedaż danego produktu), wynagrodzenie premiowe (najczęściej łączone z wynagrodzeniem czasowym) oraz wynagrodzenie zadaniowe (zależne od realizacji celów).

Ponadto, trzeba wskazać, iż według art. 77^1 Kodeksu pracy, warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem kolejnych przepisów Kodeksu pracy. Zasadą jest zatem, że warunki wynagradzania (oprócz oczywiście umów o

[41] Art. 18(3c) § 1 Kodeksu pracy.
[42] U. Bukowska, G. Łukasiewicz, *Wynagrodzenie jako czynnik stabilizujący zatrudnienie w organizacji*, Organizacja i kierowanie, nr 3, 2017 (177), s. 83.

pracę zawartych między pracownikiem i pracodawcą) są układy zbiorowe pracy, które stanowią swoiste źródła prawa i zostały już przez nas omówione na gruncie odcinka i artykułu dotyczącego źródeł prawa pracy. Wspomniane elementy dotyczące wynagrodzenia mogą zostać określone także na gruncie regulaminu wynagradzania, który także omawialiśmy we wspomnianym odcinku. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca, a jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Nadto, warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa, w drodze rozporządzenia właściwy minister.

Trzeba pamiętać, że według art. 78 § 1 Kodeksu pracy, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Należy zatem pamiętać, żeby wynagrodzenie za daną pracę nie było za niskie (nie niższe od minimalnego wynagrodzenia i odpowiadające danemu rodzajowi pracy) oraz nie za wysokie. Jak wskazywał bowiem Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 5 marca 2020 roku: „Przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenie za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, przy czym podstawą jest wówczas naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiąganiu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.”[43]. Samo wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną – natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Oprócz głównego wynagrodzenia – możliwe są także inne, dodatkowe składniki wynagrodzenia (zależne np. od wyników osiąganych przez danego pracownika, efektów jego pracy czy też np. w formie prowizji od zamkniętych sprzedaży).

Warto wspomnieć także o tym, jak wygląda kwestia związana z wynagrodzeniem pracownika, kiedy nie wykonuje on pracy, ale pozostaje w gotowości do jej wykonywania. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania -

[43] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 5 marca 2020 roku, sygn. akt III AUa 56/20.

60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli zaś przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

Mimo tego, należy także pamiętać, że według art. 82 § 1 Kodeksu pracy, za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu. Oprócz tego, mogą być stosowane także tzw. normy pracy - stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Norma pracy wyznacza np. liczbę produktów lub czynności, które powinny być wykonane w określonej jednostce czasu[44].

Należy również podkreślić, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Wypłaty samego wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Natomiast sam pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie[45]. Wynagrodzenie ma charakter pieniężny – jednak możliwe jest częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna. Jest to jednak dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy – przykładem mogą być sytuacje, kiedy część wynagrodzenia wypłacana jest np. w drewnie czy też węglu. Dodatkowo, wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Z wynagrodzenia mogą zostać także dokonywane określone potrącenia – przede wszystkim składki na ubezpieczenia społeczne, zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych, a następnie według art. 87 § 1 Kodeksu pracy mogą być dokonywane potrącenia na:

1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych (do wysokości trzech piątych wynagrodzenia),

[44] E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Gdańsk 2020, art. 83.
[45] Art. 85 § 5 Kodeksu pracy.

2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne (do wysokości połowy wynagrodzenia),
3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.

Kwoty wolne od potrąceń określone są natomiast na gruncie art. 87^1 § 1 Kodeksu pracy. Inne należności mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika natomiast tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Oprócz tego, w okresie czasowej niezdolności do pracy przysługują pracownikowi odpowiednie świadczenia. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia, c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Inne świadczenia

Ponadto, pracownikowi oprócz wynagrodzenia mogą zostać przyznane także inne, dodatki oraz świadczenia. Dla przykładu, pracownikowi przysługują należności z tytułu podróży służbowej. Według art. 77^5 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę. Należności te nie przysługują jednakże osobom pracującym np. stale za granicą – nie można wówczas mówić o podróży służbowej[46]. Warto także wskazać na wyrok sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 10 października 2019 roku, według którego „Oznacza to, że podróż odbywana przez pracownika nie jest realizacją zadania służbowego. Pracownik bowiem jedynie przemieszcza się w tym celu aby wykonać zadanie, zlecone przez pracodawcę. W tej sytuacji pracownikowi przysługuje zwrot kosztów za nocleg w wysokości stwierdzonej rachunkiem hotelowym lub ryczałt za każdy nocleg, ale gdy nocą odbywa

[46] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 8 stycznia 2020 roku, sygn. akt III AUa 348/19.

podróż to za czas przejazdu nie przysługuje mu zwrot kosztów noclegu ani ryczałt noclegowy”[47].

Oprócz tego, warto także wskazać na art. 105 Kodeksu pracy, według którego pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika. Nagroda jest pieniężnym lub rzeczowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę według swego uznania. Pracodawca może także odejmować decyzje o przyznaniu pracownikom dodatkowych świadczeń (premii), przy czym nie jest istotna motywacja takiej decyzji[48]. Także tzw. nagroda jubileuszowa jest premią, jeżeli przepisy branżowe lub zakładowe określają warunki nabycia do niej prawa. Jak wskazywał Sąd Apelacyjny w Łodzi: „Premia przysługuje pracownikowi po spełnieniu określonych warunków, a w konsekwencji decyzja pracodawcy o przyznaniu premii jest jedynie potwierdzeniem nabycia prawa i ma charakter deklaratoryjny, zaś nagroda jest ze swej natury świadczeniem uznaniowym, podstawę jej nabycia stanowi decyzja pracodawcy o przyznaniu świadczenia”[49].

Odprawy dla pracownika

W związku z ustaniem stosunku pracy, pracownikowi przysługują różnego rodzaju odprawy na gruncie Kodeksu pracy i innych ustaw (o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników[50]). Wśród nich wyróżnia się odprawę przy zwolnieniu, odprawę dla pracownika z wyboru, odprawę rentową lub emerytalną oraz odprawę pośmiertną. Pierwsza z omawianych to **odprawa przy zwolnieniu**. Do tej odprawy uprawnieni są nie tylko pracownicy zwalniani grupowo, ale także pracownicy zwalniani indywidualnie, pod warunkiem, że przyczyny istniejące po stronie pracodawcy są wyłączną podstawą rozwiązania umowy o pracę, np. niekorzystna sytuacja finansowa pracodawcy, likwidacja określonych stanowisk pracy bądź ogłoszenie upadłości czy likwidacji pracodawcy. Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10

[47] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 10 października 2019 roku, sygn. akt III APa 12/19.
[48] D. Dzienisiuk, J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 105.
[49] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 31 października 2018 roku, sygn. akt III APa 30/18.
[50] Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.).

października 1990 r., I PR 319/90[51]: „Przez sformułowanie wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika". Pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: a) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; b) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat i c) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat; ma charakter obligatoryjny po spełnieniu przesłanek z ustawy.

Drugą z odpraw jest **odprawa dla pracownika z wyboru** – uregulowana jest ona na gruncie art. 75 Kodeksu pracy – według którego pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Trzecia z omawianych to **odprawa rentowa lub emerytalna –** uregulowana na gruncie art. 92^1 § 1 Kodeksu pracy – pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Po spełnieniu odpowiednich warunków, wspomniana renta ma zatem charakter obligatoryjny, jednak pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Warto wskazać także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r. I PK 110/16, zgodnie z którym „Pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy emerytalnej. Strony umowy o pracę nie mogą, bez naruszenia, określonej w art. 18 § 1 i 2 k.p., zasady uprzywilejowania pracownika, zawierać porozumienia, na mocy którego pracownik zostanie pozbawiony - przysługującej mu na podstawie postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy - odprawy emerytalnej, przewyższającej wysokość odprawy, uregulowanej w art. 92^1 kp"[52]. Do nabycia odprawy emerytalnej muszą być spełnione dwa warunki: pracownik musi nabyć prawo do emerytury lub renty i musi zostać zakończony stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę. Odprawa emerytalna przysługuje wszystkim pracownikom, którzy spełnią ww. warunki i to niezależnie od stażu zatrudnienia u danego pracodawcy.

[51] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 roku, sygn. akt I PR 319/90.
[52] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 roku, sygn. akt I PK 110/16 .

Ostatnia ze wskazanych to **odprawa pośmiertna.** Według art. 93 § 1 Kodeksu pracy, w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna. Wysokość tej odprawy jest zależna od stażu i pracownikowi przysługuje: a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat; b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat; c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika: 1) małżonkowi; 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Odprawa ta jest obligatoryjna. Prawo do odprawy pośmiertnej powstaje niezależnie od stażu pracy zmarłego, przyczyny śmierci, a w razie zatrudnienia u kilku pracodawców odprawa przysługuje od każdego z nich[53].

[53] P. Prusinowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113,* wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 93.

Rozdział 6 – Obowiązki pracodawcy i pracownika (zakaz konkurencji)

Wstęp

Kwestie dotyczące obowiązków pracownika i pracodawcy uregulowane są na gruncie Działu czwartego Kodeksu pracy. Odpowiednie obowiązki stron wynikają bowiem nie tylko z umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami, ale także odpowiednich przepisów prawnych, zwłaszcza w zakresie zakazu konkurencji.

Obowiązki pracodawcy

Kwestie dotyczące obowiązków pracodawcy uregulowane są przede wszystkim na gruncie art. 94 Kodeksu pracy. Zgodnie ze wspomnianym przepisem, pracodawca ma obowiązek między innymi:

1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
3) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
4) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
5) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
7) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
8) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
9) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,

10) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
11) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza),
12) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej,
13) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Pierwsze z omawianych obowiązków pracodawcy dotyczą tego, że musi on zaznajomić pracowników z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz zakresem ich uprawnień. Co do zasady, takie zaznajomienie powinno nastąpić jeszcze przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Oprócz tego, pracodawca ma obowiązek organizować w odpowiedni sposób czas pracy – tak aby praca w zakładzie pracy była zgodna z kwalifikacjami i doświadczeniem pracowników i była jak najbardziej wydajna. Takie rozwiązanie pozwala na korzyści obu stron – zysk pracodawcy, a także korzystanie z umiejętności pracowników i osiąganie przez nich wysokiej produktywności. Pracodawca w tym zakresie musi brać pod uwagę także prace monotonne oraz w ustalonym z góry tempie. Oprócz tego, pracodawca ma także obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu – co jest oczywistym nawiązaniem do poprzednich przepisów Kodeksu pracy, które odnosiły się do zakazu dyskryminacji oraz obowiązku jednakowego traktowania pracowników. Pracodawca odpowiada więc także za praktyki dyskryminacyjne jego pracowników (w tym molestowanie), jeżeli im nie przeciwdziałał. Przepis ten nie przewiduje jednak żadnych szczególnych sankcji za naruszenie określonego w nim obowiązku. Nie będzie miał wprost zastosowania art. 18^{3d} Kodeksu pracy, gdyż dotyczy on odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania. Jest on jednak wskazówką do ustalenia zakresu

odpowiedzialności pracodawcy na zasadach art. 471 Kodeksu cywilnego[54] w zw. z art. 300 KP za niewykonanie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji[55].

Dodatkowo, pracodawca ma także obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – w tym w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków pracy i przeprowadzania szkoleń dla pracowników. Pracodawca ma też obowiązek terminowo wypłacać wynagrodzenie w odpowiedniej wysokości – zgodnie z postanowieniami umowy o pracę między stronami, a także np. regulaminem wynagradzania, jeśli takie obowiązuje. Do obowiązków pracodawcy należy także ułatwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika – jednakże zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 roku: „Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 94 pkt 6 KP) nie oznacza, że pracownik może domagać się od pracodawcy zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia (np. komputerowego)”[56]. Obowiązek ten wyraża zatem raczej ogólną powinność pracodawcy sprzyjania własnym staraniom pracownika o zdobycie kwalifikacji przydatnych lub niezbędnych do należytego wykonywania aktualnej lub przyszłej pracy.

Pracodawca powinien także w miarę możliwości zaspokajać potrzeby socjalne pracowników - realizacja obowiązków socjalnych pracodawcy odbywa się w trybie i na zasadach określonych w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych[57]. We wskazanym akcie prawnym ustawodawca sformułował obowiązki w zakresie działalności socjalnej w stosunku do zdefiniowanych tam pracodawców. Pracodawca powinien w sprawiedliwy sposób oceniać pracę swoich pracowników i posiada także odpowiednie obowiązki w zakresie prowadzenia dokumentacji, określone na gruncie Kodeksu pracy (np. obowiązek stworzenia takiej dokumentacji, jej przechowywania, także przez 10 lat po zakończeniu stosunku pracy). Wreszcie, pracodawca powinien także wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego – oznacza to nadawanie owym powszechnie akceptowanym społecznie normom etycznym konkretnej treści zrozumiałej dla pracowników, na przykład w postaci określonych wzorców zachowań[58].

---

[54] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.).
[55] M. Lekston [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113,* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 94.
[56] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 roku, sygn. akt I PKN 657/99.
[57] Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1070 z późn. zm.).
[58] E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Sopot 2020, art. 94.

Poza tym, można wskazać także np. na wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 października 2018 roku, według którego: „Katalog obowiązków spoczywających na pracodawcy zawarty w art. 94 k.p. z całą pewnością nie jest zamkniętym katalogiem jego podstawowych obowiązków, gdyż zawiera on jedynie przykładowe wyliczenie obowiązków spoczywających na pracodawcy. Przyjmuje się, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć w szczególności te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy”[59].

Bardzo ważne jest także, aby wspomnieć o art. 94^3 Kodeksu pracy dotyczącym mobbingu. Zgodnie z § 1, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Natomiast sam mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wskazana definicja została dodana do Kodeksu pracy poprzez nowelizację z dnia 14 listopada 2003 roku. Mobbing należy jednak odróżnić od dyskryminacji czy też nierównego traktowania. Podstawową cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji czy też molestowania, jest jego ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania na pracownika. W związku z tym o mobbingu nie może być mowy w przypadku działań bądź zachowań o charakterze jednorazowym bądź incydentalnym[60]. Ich rozróżnienie ma poza tym duże znaczenie z uwagi na odmienne sankcje przewidziane dla obu tych czynów. Różnic między dyskryminacją a mobbingiem można także dopatrywać się w odmiennych kryteriach oceny zachowania pracodawcy. Działania podejmowane w zakresie mobbingu muszą odbić się negatywnie na psychice ofiary, a takie założenie wymaga zwielokrotnienia i długości działania[61].

Z tytułu mobbingu pracownikowi przysługują dwa rodzaje roszczeń. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Natomiast pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

---

[59] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 października 2018 roku, sygn. akt III APa 27/18.
[60] W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94^3 k.p.)*, PiP 2004/12, s. 68.
[61] M. Gładoch, *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, PiZS 2006/4, s. 18.

Ostatnim z omawianych obowiązków pracodawcy związany jest ze świadectwem pracy. Zgodnie z art. 97 § 1 Kodeksu pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek. Trzeba także pamiętać, że wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Jednocześnie trzeba także pamiętać, że pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy[62]. Dodatkowo, pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Wspomniane odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Obowiązki pracownika

Drugą ze stron stosunku pracy jest natomiast pracownik, który także posiada określone obowiązki wskazane na gruncie Kodeksu pracy. Ogólną zasadą jest, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń

[62] Art. 97 § 2(1) Kodeksu pracy.

przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Według zaś art. 100 § 2 Kodeksu pracy, pracownik jest obowiązany w szczególności:

1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Jak widać, zakres obowiązków pracownika jako „słabszej" strony stosunku pracy jest nieco węższy aniżeli zakres obowiązków pracodawcy. Można jednakże wskazać, że pracownik obowiązany jest wykonywać wszelkie polecenia pracodawcy związane z jego pracą, na co wskazywał np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2018 roku: „Pracownik co do zasady nie ma prawa odmówić wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 § 1 k.p.). Wyjątkiem jest jednak sytuacja, gdy ono sprzeczne z przepisami prawa lub umowa o pracę"[63]. Jeżeli zaś pracownik naruszy obiektywne reguły staranności, dochodzi do niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Jak wskazuje się w doktrynie - „Nie przesądza to jednak o odpowiedzialności pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania - przesłanką odpowiedzialności pracownika jest bowiem wina, a więc brak należytej sumienności przy wykonywaniu pracy"[64].

Zakaz konkurencji

Zakaz konkurencji, zgodnie z art. 101^1 § 1 Kodeksu pracy, w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Rozwiązanie to stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu

[63] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2018 roku, sygn. akt II PK 199/17.
[64] D. Dzienisiuk, J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 100.

konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Należy zatem wskazać, że wyróżniamy dwa rodzaje umów dotyczących zakazu konkurencji – te w trakcie trwania stosunku pracy, oraz po ustaniu stosunku pracy. Umowy te wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej, mogą być także częścią umowy o pracę.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga wypłaty pracownikowi odpowiedniego odszkodowania - nie może ono być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Natomiast omawiany zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki został zawarty - w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Poza tym, trzeba także wskazać, że działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy co do zasady są czynności zarobkowe podejmowane na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca i tym podobne), jeżeli te czynności pokrywają się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy[65]. Dodatkowo, według wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2019 roku: „Zawarcie umowy o zakazie konkurencji następuje zwykle z inicjatywy pracodawcy, zamierzającego w ten sposób chronić własne interesy. Strony zawierające tego rodzaju umowę mogą ułożyć stosunek prawny, według swojego uznania, byleby (…) jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”[66]. Do obowiązków pracownika mogą zatem zostać także zaliczone kwestie dotyczące zakazu konkurencji, w zależności od ustaleń pomiędzy stronami.

[65] M. Raczkowski [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, art. 101(1), art. 101(2), art. 101(3).
[66] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2019 roku, sygn. akt III APa 48/19.

Rozdział 7 – Odpowiedzialność pracownika

Wstęp

Na gruncie tego rozdziału omówione zostaną natomiast podstawowe kwestie związane z odpowiedzialnością pracownika. Wśród rodzajów odpowiedzialności pracownika wyróżniamy bowiem odpowiedzialność porządkową oraz odpowiedzialność materialną pracownika (w tym za mienie powierzone).

Odpowiedzialność porządkowa

Pierwszą z omawianych jest odpowiedzialność porządkowa pracownika, która uregulowana jest na gruncie Kodeksu pracy. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej są dwa elementy: a) wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 k.p.) oraz b) bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu określonych obowiązków[67]. Zgodnie z art. 108 § 1 Kodeksu pracy, za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować: 1) karę upomnienia; 2) karę nagany. Samo wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy[68]. Określone kary nie mają daleko idącego charakteru, bardziej przyjmują formę słownej reprymendy, jednak informacja o karach trafia do akt osobowych pracownika. Informacje o karach porządkowych powinny być jednak zawarte w regulaminie pracy.

Poza tym, wspomniany katalog kar ma charakter zamknięty, a za jedno naruszenie może być nałożona na pracownika tylko jedna kara[69]. Warto także wskazać, że przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Warto w tym zakresie wskazać także np. na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 roku, zgodnie z którym: „Nie ma przeszkody do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które

---

[67] E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Gdańsk 2020, art. 108.
[68] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 roku, sygn. akt I PKN 86/99.
[69] M. Rafacz-Krzyżanowska, *Odpowiedzialność materialna pracowników w kodeksie pracy*, Palestra 19/1(205), s. 23.

została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p"[70]. Ukaranie pracownika określoną karą może także skutkować zatem następnie wypowiedzeniem mu umowy na pracę.

Poza tym, do katalogu kar można zaliczyć także karę pieniężną nałożoną na pracownika - za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy. W tym wypadku kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu odpowiednich potrąceń[71]. Same wpływy z kar pieniężnych przeznacza się natomiast na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Jakikolwiek inny sposób dysponowania środkami pochodzącymi z tych kar oznacza naruszenie przepisów prawa

Dodatkowo, trzeba także pamiętać o tym kiedy i po jakim czasie może zostać nałożona na pracownika kara porządkowa. Zgodnie z art. 109 § 1 Kodeksu pracy, kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Przed nałożeniem kary należy także wysłuchać pracownika. Jeśli natomiast z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy. Jeżeli zachowane są wspomniane terminy, to o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

Warto także w tym kontekście wspomnieć o instytucji sprzeciwu w stosunku do kary nałożonej na pracownika. Pracownik może bowiem w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go

[70] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 roku, sygn. akt I PK 171/14.
[71] Art. 108 § 3 Kodeksu pracy.

o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Poza tym, pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. Jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku: „ Wystąpienie pracownika do sądu z powództwem o uchylenie bezprawnie nałożonej kary porządkowej może nastąpić tylko po wyczerpaniu postępowania wewnątrzzakładowego, to jest po wniesieniu w terminie sprzeciwu do pracodawcy”[72]. Jeśli sąd uwzględni taki wniosek, a została nałożona np. na pracownika kara pieniężna, to pracodawca musi zwrócić pracownikowi równowartość kwoty kary.

Na koniec trzeba wskazać także na zatarcie kary - karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu. Usunięcie z akt osobowych informacji o karze występuje także wtedy, kiedy gdy pracodawca uwzględni sprzeciw pracownika albo sąd uwzględni odpowiedni wniosek.

Odpowiedzialność materialna

Drugą z omawianych rodzajów odpowiedzialności pracownika jest odpowiedzialność o charakterze materialnym. Wśród tej odpowiedzialności wyróżnia się jej dwa zasadnicze rodzaje – jest to odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy oraz za mienie powierzone. Pierwsza z omawianych, zgodnie z art. 114 Kodeksu pracy, polega na tym, że pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w Kodeksie pracy. Trzeba także wskazać na zasadę adekwatności, zgodnie z którą pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda. Oznacza to, że szkoda, będąca przesłanką odpowiedzialności materialnej pracowników, rozumiana jest jako rzeczywista strata poniesiona przez pracodawcę (*damnum emergens*) i nie obejmuje ona zatem korzyści, których

[72] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 644/98.

pracodawca nie uzyskał (*lucrum cessans*)[73]. Jeżeli zaś pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. Na odpowiednie elementy konieczne do zaistnienia tego rodzaju odpowiedzialności wskazywał także Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 7 lutego 2017 roku: „Przesłankami odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy w pełnym rozmiarze jest bezprawność działania i wina umyślna, jako przesłanki kwalifikowane, poza tym oczywiście zaistnienie szkody oraz związek przyczynowy między bezprawnym zachowaniem pracownika a szkodą"[74]. Dodatkowo, to właśnie pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody, zatem to na nim spoczywa ciężar dowodu.

Poza tym, zgodnie z art. 117 § 1 Kodeksu pracy, pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia. Inną osobą jest zarówno inny pracownik, jak i osoba niezatrudniona u pracodawcy – mogą to być także zatem przypadkowe osoby[75]. Pracownik nie ponosi także ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka (czyli pojęcia omawianego szerzej już na gruncie prawa karnego). Może to być np. działanie, które miało na celu uratowanie zakładu pracy czy też jego części, elementów albo wyposażenia, a faktycznie doprowadziło do wystąpienia szkody. Za szkodę wyrządzoną pracodawcy, pracownik może zatem po spełnieniu odpowiednich przesłanek, ponosić odpowiedzialność materialną i zapłacić odpowiednie odszkodowanie. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Trzeba rozważyć także, co następuje w przypadku tzw. zbiorowego wyrządzenia szkody przez kilku pracowników. W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, to odpowiadają oni w częściach równych.

---

[73] W. Perdeus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 115.
[74] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 7 lutego 2017 roku, sygn. akt III APa 13/16.
[75] Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 117.

Jeszcze inaczej wygląda kwestia związana z tym, kiedy wspomniana szkoda będzie występowała w stosunku do osoby trzeciej, nie zaś do pracodawcy. Według art. 120 § 1 Kodeksu pracy, w razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca. Jednakże - wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach Kodeksu pracy, zatem także będzie ponosił odpowiedzialność z tego tytułu, tylko nie wprost wobec osoby trzeciej, której wyrządzono szkodę.

Na koniec rozważań dotyczących tego rodzaju odpowiedzialności warto wskazać także na możliwość zawarcia umowy między pracownikiem a pracodawcą w zakresie odpowiedzialności za szkodę, a także w drodze ugody sądowej. Wówczas wysokość odszkodowania może być obniżona przez pracodawcę lub sąd, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy. Tego typu ugoda nie może być jednak sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Drugim z rodzajów odpowiedzialności materialnej pracowników jest odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi. Odpowiedzialność za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się jest odpowiedzialnością na zasadzie winy, a ciężar dowodu został w tym przypadku przerzucony na pracownika. Pracodawca musi jedynie udowodnić fakt prawidłowego powierzenia mienia oraz szkodę w mieniu[76]. Według art. 124 § 1 Kodeksu pracy, pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się: 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (a także inne przedmioty – np. służbowy laptop czy też telefon) - odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu. Od tej zasady istnieje jednak wyjątek – od tej odpowiedzialności pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez

[76] M. Gersdorf [w:] M. Raczkowski, K. Rączka, M. Gersdorf, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, art. 124.

pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia (np. z uwagi na niezależny od niego wypadek, w którym ucierpiał sprzęt komputerowy, który nie był odpowiednio zabezpieczony przez pracodawcę przy powierzeniu go pracownikowi).

Ciekawą instytucją w tym zakresie jest możliwość przyjęcia przez pracowników wspólnej odpowiedzialności za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności. Wówczas zgodnie z art. 125 § 2 Kodeksu pracy, pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednak w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody. Pracodawca może jednakże odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w każdym czasie..

Warto pamiętać także o tym, że pracownik odpowiada nie tylko za zniszczenia w mieniu, które zostało mu powierzone (nie biorąc pod uwagę jednak zwyczajnego zużycia się materiału czy też sprzętu wynikającego z normalnego, prawidłowego jego używania), ale odpowiada także za rozliczenie się ze wspomnianego sprzętu np. przy zakończeniu stosunku pracy. Wówczas wspomniane elementy, które zostały mu powierzone, a które należą do pracodawcy, powinny zostać zwrócone przez pracownika – najczęściej w tym zakresie spisuje się odpowiednie protokoły. Warto jednak wskazać np. na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 roku, według którego: „Nie stanowi wyliczenia się z powierzonego mienia przedłożenie przez pracownika faktury wymieniającej określoną osobę jako odbiorcę mienia, jeżeli osoba ta odbioru nie potwierdziła, zaprzecza, by mienie zostało jej dostarczone i odmawia zapłaty”[77].

[77] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 roku, sygn. akt II PK 261/09.

Rozdział 8 – Czas pracy cz.1 (systemy i rozkłady czasu pracy)

Czas pracy, normy i ogólny wymiar czasu pracy

Na początku należy wskazać, iż zgodnie z art. 128 § 1 Kodeksu pracy, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W celu rozliczania czasu pracy pracownika przez dobę rozumie się 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; a przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego. Trzeba także wskazać, że każdy z pracowników posiada odpowiedni wymiar czasu pracy – może to być zwyczajowo nazywany cały etat albo np. 2/3 albo 4/5 etatu. Zasadą jest, że według art. 129 § 1 Kodeksu pracy, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy – jednakże z zastrzeżeniami przewidzianymi w art. 135-138, 143 i 144 Kodeksu pracy (inne systemu czasu pracy). Jest to tzw. podstawowy czas pracy.

Zasadą jest zatem, ze okres rozliczeniowy wynosi 4 miesiące. Rozkład czasu pracy danego pracownika może jednak być sporządzony - w formie pisemnej lub elektronicznej - na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Poza tym, w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, każdy okres rozliczeniowy może być jednak przedłużony, nie więcej niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W niektórych przypadkach określonych w ustawie pracodawca nie ma jednak obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy (np. przy ustaleniu pracownikowi indywidualnego czasu pracy na jego wniosek). Pracownik zatem może zostać zobowiązany do świadczenia pracy w wymiarze przekraczającym 40 godzin w danym tygodniu, jednak musi się to wiązać z obniżeniem normy czasu pracy w innym tygodniu do końca okresu rozliczeniowego Warto w kontekście rozliczania czasu pracy pracownika wskazać na wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 lutego 2015 roku, według którego „Istota rozliczania czasu pracy sprowadza się do tego, że w pierwszej kolejności ustalana jest ilość przepracowanych przez pracownika dni i godzin, a następnie określa się liczbę godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, za które nie udzielono czasu wolnego i które podlegają wynagrodzeniu

(stawka plus dodatek). Takie zbilansowanie czasu pracy, a co za tym idzie ustalenie należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jest możliwie dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego”[78].

Ważnym jest także, aby wiedzieć w jaki sposób można policzyć obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Zgodnie z art. 130 § 1 Kodeksu pracy wykonuje się to w ten sposób, że najpierw mnoży się 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodaje się do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Trzeba w tym wypadku pamiętać jednak o tym, że każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega także obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Wreszcie, można także krótko wspomnieć o tzw. przeciętnym tygodniowym czasie pracy. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nie dotyczy to jednak pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Okresy odpoczynku

Ponadto, bardzo ważne w kontekście czasu pracy jest także przybliżenie odpowiednich postanowień w zakresie okresów odpoczynku pracownika. Zasadą jest, że pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku[79]. Wyjątek stanowi sytuacja, kiedy dochodzi do awarii, istnieje konieczność prowadzenia akcji ratowniczych np. przez strażaków albo dotyczy to osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Dodatkowo, pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Odpoczynek ten powinien przypadać w niedzielę, która obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 06:00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Polski ustawodawca wprowadził do Kodeksu pracy tygodniowy okres odpoczynku, realizując wymogi dyrektywy Parlamentu

[78] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 lutego 2015 roku, sygn. akt III APa 30/14.
[79] Art. 132 § 1 Kodeksu pracy.

Europejskiego i Rady 2003/88/WE z 4.11.2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy[80].

W kontekście odpoczynku warto wskazać także na tzw. prawo do przerwy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Dodatkowe przerwy w pracy mogą być uzależnione np. od uprawnień wynikających z rodzicielstwa, o czym opowiemy w kolejnych odcinkach kursu. Poza tym, według art. 141 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Może być ona wprowadzona w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo umowie o pracę. Poza tym, może nastąpić także skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 Kodeksu pracy dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia. Może to polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie może to polegać na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.

Systemy i rozkłady czasu pracy

Co więcej, najczęściej stosowany w praktyce jest tzw. podstawowy czas pracy, który został już opisany wcześniej. W dni wyznaczone dla pracownika jako dni pracy pracuje on 8 godzin, a w tym systemie czasu pracy jest niedopuszczalne planowanie wykonywania pracy w niektóre dni dłużej, a w inne krócej (gdyż jest to właściwość równoważnego czasu pracy)[81]. Oprócz tego, istnieją jednak inne systemy czasu pracy takie jak:

- równoważny system czasu pracy,
- praca w ruchu ciągłym,
- przerywany system czasu pracy,
- zadaniowy system czasu pracy,
- system skróconego tygodnia pracy,
- system pracy weekendowej.

[80] K. Stefański [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 133.
[81] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2021, art. 129.

Jeśli chodzi o pierwszy z nich, czyli równoważny system czasu pracy, to jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (w szczególnych wypadkach mogą to być 3 albo 4 miesiące). Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Warto także wspomnieć o tzw. zmodyfikowanym systemie czasu pracy, w którym przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin. Przedłużenie do 24 godzin może nastąpić w przypadku pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych. Bilansowanie normy tygodniowej w przypadku równoważnego systemu czasu pracy następuje przez skrócenie dobowej normy czasu pracy w innych dniach okresu rozliczeniowego pracownika lub przez zapewnienie pracownikowi dni wolnych od pracy ponad obowiązujący limit[82].

Drugi z omawianych to system pracy w ruchu ciągłym. Według art. 138 § 1 Kodeksu pracy, przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (czyli praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia. Przepisy te stosuje się także w przypadku, gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności. Nieco inne w przypadku tego systemu czasu pracy są także sposoby obliczania obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy. Nadto, jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 września 1975 roku: ,, O tym, czy praca ma charakter pracy "w ruchu ciągłym" nie decyduje ani zakres wykorzystania mocy produkcyjnych zakładu pracy, ani możliwości produkcyjnych pracownika, lecz okoliczność,

[82] K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, art. 135.

czy wykonywanie pracy przez 24 godziny na dobę i przez 7 dni w tygodniu jest konieczne z punktu widzenia zabezpieczenia prawidłowego procesu produkcyjnego oraz prawidłowej działalności urządzeń produkcyjnych”[83].

Trzecim ze wskazanych jest system przerywanego czasu pracy. Według art. 139 § 1 Kodeksu pracy, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Można przyjąć, że tego typu system czasu pracy będzie wykorzystywany w gastronomii, handlu, hotelarstwie czy też w hodowli zwierząt, kiedy możliwa jest przerwa w trakcie dnia pracy.

Czwartym z omawianych jest zadaniowy system czasu pracy. Zgodnie z art. 140 Kodeksu pracy, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 Kodeksu pracy. Zadaniowy czas pracy może obejmować swoim zakresem np. dziennikarzy, informatyków, menedżerów czy też listonoszy[84].

Piątym ze wspomnianych jest system skróconego tygodnia pracy, który może być stosowany na pisemny wniosek pracownika. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Ostatni natomiast to tzw. system pracy weekendowej, który także udzielany jest na pisemny wniosek pracownika. W tym systemie czasu pracy praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

---

[83] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1975 roku, sygn. akt I PRN 23/75.

[84] https://www.infor.pl/prawo/praca/czas-pracy/325136,Zadaniowy-czas-pracy-definicja.html (dostęp online 06.02.2021).

Oprócz nich, warto także wspomnieć o tzw. ruchomym czasie pracy, gdyż według art. 140^1 § 1 Kodeksu pracy, rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Można przewidzieć także takie uregulowania, w ramach to sam pracownik decyduje o której godzinie rozpoczyna pracę (albo w jakim przedziale powinien ją zacząć, a następnie wykonywać).

Warto także pamiętać o szczególnej ochronie pracowników zatrudnionych w niektórych systemach czasu pracy wskazanych w art. 135-138, 143 i 144 Kodeksu pracy. Ich czas pracy w stosunku do kobiet w ciąży, osób pracujących w uciążliwych warunkach albo opiekujących się dziećmi do 4 roku życia (bez ich zgody) - nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy. Według zaś art. 149 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Pracodawca, który nie prowadzi ewidencji czasu pracy, dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika[85]. Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 czerwca 2019 roku: „Braki w ewidencji czasu pracy obciążają pracodawcę, a nie pracownika na nie się powołującego. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możności udowodnienia swojego faktycznego czasu pracy za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji”[86].

Oprócz tego, występuje także praca zmianowa – czyli wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy. Według zaś wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 roku: „Zadaniowy czas pracy może być stosowany wobec pracowników tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Zadania pracownika powinny być natomiast tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 k.p.), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40

[85] Ł. Pisarczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 149.
[86] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 czerwca 2019 roku, sygn. akt III APa 13/17.

godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.)”[87]. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Na koniec można także wspomnieć, iż na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

[87] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 roku, sygn. akt III AUa 1262/16.

Rozdział 9 – Czas pracy cz.2 (nadgodziny, dyżury, praca nocna, w niedzielę i święta)

Nadgodziny – kiedy mogą zostać wprowadzone?

Na początku należy wskazać, iż zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu pracy, praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dla wielu o tyle interesujący tematem, że w dzisiejszych czasach wielu z nas pracuje ponad obowiązujące normy czasu pracy, popada w pracoholizm, dba przede wszystkim o swoją karierę i chce zarobić jak najwięcej także dzięki godzinom nadliczbowym. Praca w godzinach nadliczbowych jest jednak dozwolona w przypadkach określonych wprost w Kodeksie pracy i należą do nich sytuacje takie jak:

1) konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
2) szczególne potrzeby pracodawcy.

Większość przypadków w praktyce związanych jest z drugim przypadkiem, tj. szczególnymi potrzebami pracodawcy. Ocena, czy dana sytuacja spełnia ustawowe przesłanki pracy nadliczbowej, należy jedynie do pracodawcy. Trzeba jednak pamiętać, ze zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, zmęczenie pracownika nie stanowi powodu, na który mógłby powołać się pracownik, odmawiając pracy nadliczbowej[88]. Przesłanka szczególnych potrzeb pracodawcy jest rozumiana dwojako w doktrynie. Zgodnie z pierwszym poglądem, szczególne potrzeby mogą obejmować jedynie sytuacje nadzwyczajne, nieoczekiwane i trudne do przewidzenia, natomiast według drugiej grupy autorów - szczególne potrzeby pracodawcy występują także, gdy do realizacji normalnych zadań pracodawcy konieczne jest ponadwymiarowe zatrudnienie pracownika, byleby nie dotyczyło to w sposób względnie stały konkretnej osoby[89]. Druga z tych koncepcji jest jednak częściej uznawana w orzecznictwie.

Warto w tym kontekście wskazać także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2019 roku[90], zgodnie z którym „Choć przyjęło się uważać, iż szczególne potrzeby

[88] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1987 roku, sygn. akt I PRN 68/87.
[89] K. Stefański [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 151.
[90] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2019 roku, sygn. akt II PK 55/18.

pracodawca wyraża poleceniem, to można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie, bowiem polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczająca jest dorozumiana zgoda pracodawcy. Warto do tego dodać, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza nawet niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniających podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania". Co do zasady pracodawca powinien zatem zlecić pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych w ramach odpowiedniego polecenia, jednak jak widać widnieją od tej zasady odpowiednie wyjątki. Należy również podkreślić, że liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Dopuszczenie innej liczby godzin nadliczbowych możliwe jest jednak w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę.

Poza tym, trzeba jednak pamiętać, że pracy w godzinach nadliczbowych nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia – zwłaszcza, jeżeli są oni narażeni np. na szkodliwe gazy czy też pyły, a dłuższe przebywanie w pracy w tego typu warunkach wpływałoby w oczywisty sposób na życie i zdrowie tych osób (np. górnicy). W razie szczególnych potrzeb pracodawcy można wydać pracownikowi jednak polecenie wykonywania pracy innego rodzaju niż określony w umowie.

Nadto, pracownik może wyjątkowo odmówić polecenia wykonania pracy w godzinach nadliczbowych. Wówczas naraża się on jednak na sankcje pracodawcy, które w zależności od różnych stanów faktycznych mogą sięgać aż po rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Odmowa wykonania pracy w godzinach nadliczbowych może być uzasadniona wówczas, gdy polecenie jej wykonywania jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego lub umową o pracę[91]. Może to być także brak szczególnych potrzeb pracodawcy albo indywidualny ważny interes pracownika – np. konieczność odbioru dzieci po ukończonych zajęciach szkolnych.

[91] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Sopot 2021, art. 151.

Trzeba także pamiętać, że nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Jeśli jednak zostaną spełnione wcześniej wymienione przesłanki, to za pracę w nadgodzinach przysługują odpowiednie dodatkowe świadczenia. Według art. 151^1 § 1 Kodeksu pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
   a) w nocy,
   b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
   c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Ponadto, wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania tego dodatku, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – wówczas przysługuje 60% wynagrodzenia[92]. Warto wspomnieć także o wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2019 roku, według którego: „Przez "normalne wynagrodzenie" (…) należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników”[93].

Jednakże, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Nie zawsze zatem za pracę w godzinach nadliczbowych musi być wypłacane dodatkowe wynagrodzenie – może być przyznany także dodatkowy wolny czas od pracy, nie tylko jeśli pracownik o to zawnioskuje. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W

[92] Art. 151(1) § 3 Kodeksu pracy.
[93] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2019 roku, sygn. akt III PK 32/18.

takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Przepisy nie określają trybu, w jakim ma zostać ustalony termin wykorzystania czasu wolnego. Pośrednio wynika on jednak z prawa pracodawcy do organizacji czasowych ram świadczenia oraz celów regulacji[94].

Wreszcie, należy także pamiętać o godzinach nadliczbowych w przypadku osób pracujących w kadrze zarządzającej. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Wyjątkiem jest jednak sytuacja, kiedy kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Na koniec trzeba też wspomnieć, iż w razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129 Kodeksu pracy.

Dyżury pracownika

Ponadto, trzeba rozważyć także kwestie związane z dyżurem pracownika w pracy. Według art. 151^5 § 1 Kodeku pracy, pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Wspomnianego czasu dyżuru nie wlicza się jednak do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

Wobec tego, pełnienie dyżuru nie jest równoznaczne ze świadczeniem pracy. Jest to okres „pogotowia" - wyczekiwania na powstanie potrzeby świadczenia pracy[95]. Zadaniem pracownika jest tutaj samo oczekiwanie na pracę, przy zastrzeżeniu, że pozostaje zdolnym i

[94] Ł. Pisarczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 151(2).
[95] K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, art. 151(5).

gotowym do jej podjęcia (czyli np. nie może spożywać alkoholu)[96]. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wówczas przysługuje mu wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – wówczas także (jak w przypadku godzin nadliczbowych) przysługuje 60% wynagrodzenia. Czas dyżuru nie może jednak naruszać przepisów dotyczących odpoczynku pracownika[97], o którym mówiliśmy w poprzednim materiale. Przepisy te nie dotyczą jednak osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Praca nocna, w niedzielę i święta

Co więcej, trzeba omówić także krótko kwestie związaną z praca nocną i pracą w weekendy oraz święta. Na wstępie należy pamiętać, że pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21:00 a 7:00. Pora nocna powinna być ustalona w regulaminach pracy lub w układach zbiorowych pracy. Pracę w porze nocnej wykonuje się tam, gdzie jest ona konieczna do zapewnienia toku produkcji lub usług niezbędnych dla społeczeństwa. W takich zakładach pracy należy, w ramach 10 godzin wskazanych przez ustawodawcę, określić początek i koniec 8-godzinnej pory nocnej[98].

Należy także określić, kiedy pracownik pracuje zatem w porze nocnej. Według art. 151^7 § 2 Kodeksu pracy, pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy. Mimo tego, czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym (wykaz takich praca ustala pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową). Nie dotyczy to jednakże pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Trzeba także wskazać, jakie dodatki przysługują z tytułu pracy w porze nocnej. Pracownikowi

[96] M. Rotkiewicz, *Prawa i obowiązki pracodawcy a koronawirus,* Warszawa 2020, s. 5.
[97] https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/747198,Dyzur-pracowniczy-w-podstawowym-systemie-czasu-pracy.html (dostęp online 18.02.2021).
[98] M. T. Romer [w:] *Prawo pracy. Komentarz,* wyd. V, Warszawa 2012, art. 151(7).

wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, którym może być także zastąpiony ryczałtem.

Odmienną kwestią są natomiast prace w niedziele i święta. Co do zasady, niedziele i święta określone w odrębnych przepisach są dniami wolnymi od pracy. Jednakże możliwe jest podejmowanie także pracy w te dni, np. w zakresie pracy weekendowej. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6:00 w tym dniu a godziną 6:00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Kwestie te zostały nieco zmienione w zakresie ograniczeń przy prowadzeniu działalności galerii handlowych w niektóre niedziele oraz święta. Mimo tego, w pozostałych przypadkach, Praca w niedziele i święta jest dozwolona np. w razie awarii, akcji ratowniczej, w ruchu ciągłym, przy pracy zmianowej, przy remontach, w transporcie, w rolnictwie, hodowli, gastronomii, hotelarstwie, a także innych określonych w ustawie. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

a) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,
b) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

Jeśli nie jest to możliwe, to pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości takiej jak za godziny nadliczbowe, za każdą godzinę pracy w niedzielę. Na koniec można wspomnieć także o tzw. prawie do wolnej niedzieli. Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to jednak pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144 Kodeksie pracy (weekendowy system pracy). W poprzednim stanie prawnym sprzed 31 grudnia 2003 roku, pracownik miał wcześniej prawo do wolnej niedzieli co najmniej raz na 3 tygodnie[99].

[99] K. Rączka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IX, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2008, art. 151(12).

Rozdział 10 – Urlopy pracownicze

Prawo do urlopu

Na początku należy wskazać, iż wśród podstawowych urlopów pracowniczych należy wyróżnić urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny, urlop zdrowotny oraz urlop na żądanie. Kolejne z urlopów dotyczące uprawnień związanych z rodzicielstwem (np. urlop macierzyński albo rodzicielski) zostaną omówione na gruncie kolejnego z materiałów. Trzeba podkreślić, że zgodnie z art. 12 § 1 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Powyższe związane jest z tzw. prawem do urlopu, który obejmuje także prawo do urlopu bezpłatnego, urlopu zdrowotnego czy też urlopu na żądanie. Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego to jego podstawowe uprawnienie, które wynika także np. z art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej[100], a także art. 2 pkt 3 Europejskiej Karty Społecznej[101]. Prawo do urlopu jest także podstawową zasadą prawa pracy, a sam pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Prawo do urlopu ma zatem charakter osobisty i nie może być przeniesione na inną osobę. Osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy nabywają to prawo tylko wtedy, gdy przepisy szczególne im je przyznają (np. wykonujące pracę nakładczą) lub jest to przewidziane w układzie zbiorowym pracy albo wynika z postanowienia umowy, np. zlecenia lub agencyjnej[102].

Podstawowym celem prawa do urlopu jest regeneracja sił pracownika, która jest potrzebna, aby w dalszym ciągu mógł wydajnie pracować i zachować pełnię sił fizycznych oraz psychicznych. Podobnie wskazywał np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lutego 1998 roku: „ Cele urlopu wypoczynkowego i urlopu zdrowotnego są w rzeczywistości zbieżne: regeneracja sił pracownika. Nie można zaś z dwóch urlopów korzystać równocześnie w tym samym okresie czasu. Oczywiście zaś "zdublowanie" uprawnień pracownika do płatnych urlopów w tym samym okresie czasu nie może prowadzić do "zdublowania" uprawnień pracownika do wynagrodzenia za ten sam okres czasu w którym pracownik przebywając na urlopie w ogóle nie wykonał pracy”[103].

---

[100] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
[101] Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.).
[102] K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2021, art. 152.
[103] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1998 roku, sygn. akt I PR 7/88.

Poza tym, jeżeli chodzi o urlop wypoczynkowy, to na wstępie trzeba krótko wskazać, że pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Natomiast prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Ponadto, według art. 161 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, a szczegółowe kwestie związane z urlopem wypoczynkowym zostaną omówione na gruncie kolejnych podrozdziałów niniejszego artykułu.

Urlop bezpłatny

Pierwszym ze wskazanych jest urlop bezpłatny. Zgodnie z art. 174 § 1 Kodeksu pracy, na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Ten rodzaj urlopu jest w istocie umową, w której pracodawca zobowiązuje się zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określony czas, a pracownik rezygnuje z korzystania z prawa jej wykonywania w tym okresie[104]. Poza tym, jak wskazuje się w doktrynie, nie ma przeszkód prawnych, aby urlop bezpłatny został udzielony w celu zawarcia umowy o pracę u tego samego pracodawcy, ale dotyczącej innego stanowiska.

Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Trzeba wskazać także na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 21 lutego 2019 roku, który dotyczy kwestii związanych z ubezpieczeniami społecznymi i urlopem bezpłatnym: „Urlop bezpłatny w sposób istotny wpływa na status pracownika wyznaczony regulacjami prawa ubezpieczeń społecznych. Pracownik korzystający z takiego urlopu na swój wniosek nie ma bowiem prawa do świadczeń przysługujących z ubezpieczenia chorobowego (np. zasiłku chorobowego czy opiekuńczego). Okres korzystania z urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie art. 174 k.p. jest okresem, w którym pracodawca nie ma obowiązku opłacania składek na

[104] https://praca.money.pl/poradniki/urlop-bezplatny-5-rzeczy-o-ktorych-musisz-pamietac-wybierajac-go-6275506774947457a.html (dostęp online 25.02.2021).

ubezpieczenie społeczne, co powoduje, że nie jest on ani okresem składkowym, ani nieskładkowym, a więc nie podlega również uwzględnieniu w stażu ubezpieczeniowym”[105].

Poza tym, można także krótko wspomnieć o tym, że za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Wówczas okres takiego urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

Urlop na żądanie

Drugim z omawianych jest tzw. urlop na żądanie. Według art. 167^2 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Można zatem zgłosić przez pracownika skorzystanie z urlopu "na żądanie" ustnie, telefonicznie, czy nawet faksem lub sms-em, i ten swoisty sposób wystąpienia o udzielenie części urlopu nie jest wcale uwarunkowany od złożenia formalnego (pisemnego) wniosku, w szczególności po dacie wykorzystania urlopu i po powrocie do pracy[106]. Pracownik ma więc prawo zadecydowania o terminie wykorzystania części urlopu wypoczynkowego samodzielnie, jednostronnie, a więc w oderwaniu od reguł związanych z planowaniem urlopów[107]. Dodatkowo, urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 Kodeksu pracy, należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Urlop wypoczynkowy

Najważniejszym z omawianych jest jednak urlop wypoczynkowy. Wymiar tego urlopu wynosi: 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, albo 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Natomiast wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Regulacja art. 154 § 1 Kodeksu pracy wyznacza jedynie podstawowy wymiar urlopu wypoczynkowego, który może być odmiennie, tzn. korzystniej unormowany choćby w umowie o pracę, czy też w układach zbiorowych pracy, biorąc pod

[105] Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 21 lutego 2019 roku, sygn. akt IV SA/Po 1127/18.
[106] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 stycznia 2015 roku, sygn. akt III APo 5/14.
[107] P. Zadykowicz, *Obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie*, Pracownik i Pracodawca 2017, nr 1 (vol. 3), s. 54-55.

uwagę specyficzne warunki panujące na danym stanowisku pracy, bądź charakterystyczne dla określonego zawodu[108]. Wymiar urlopu zależy zatem od stażu pracy i wykształcenia pracownika. Poza tym, trzeba także pamiętać, że do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się także odpowiednie okresy z tytułu np. ukończenia średniej szkoły zawodowej, średniej szkoły ogólnokształcącej (4 lata), szkoły policealnej (6 lat) czy też studiów wyższych (8 lat). Okresów tych nie sumuje się.

Nadto, urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, a jeden dzień pracy równa się 8 godzinom pracy. Warto także wspomnieć o tzw. proporcjonalnym wymiarze urlopu. Wówczas w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

a) u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze,
b) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze: 1) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, 2) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego (z pewnymi wyjątkami w Kodeksie pracy).

Co więcej, proporcjonalny wymiar urlopu może dotyczyć także okresów nieobecności pracy, a problematyka ta szczegółowo uregulowana jest na gruncie art. 155^2 Kodeksu pracy. W przypadku proporcjonalnego wymiaru urlopu, kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi, a niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Wreszcie, istnieje także tzw. urlop uzupełniający – i przysługuje on pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze. Z mocy prawa uprawnienie do urlopu uzupełniającego może powstać w szczególności w wyniku upływu w

[108] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 grudnia 2014 roku, sygn. akt II AUa 25/14.

czasie roku kalendarzowego 10 lat pracy, uzyskania odpowiedniego wykształcenia albo np. wejście w życie nowych przepisów branżowych przewidujących dłuższy urlop. Poza tym, na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Rozwiązanie to stanowi swoiste odstępstwo od zasady nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego, jednak działa na korzyść pracownika.

Na koniec, trzeba rozważyć także kwestie związane z wynagrodzeniem pracownika w trakcie urlopu wypoczynkowego. Kwestie wynagrodzenia reguluje wprost art. 172 Kodeksu pracy, zgodnie z którym za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (100% wynagrodzenia). Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Jeśli natomiast pracownik nie wykorzysta przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, wówczas przysługuje mu ekwiwalent pieniężny. Prawo do ekwiwalentu jest niezależne od sposobu ustania stosunku pracy i stanowi odstępstwo od prawa pracownika do wykorzystania urlopu w naturze, także na korzyść pracownika. Pracodawca nie ma jednak obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. Dodatkowo, jeżeli pracodawca na podstawie odrębnych przepisów jest obowiązany objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie przewidziane lub ekwiwalent pieniężny za czas urlopu wypoczynkowego. Uregulowanie to ma jednak ma niewielkie znaczenie praktyczne, gdyż regulacja ta będzie miała zastosowanie głównie do przypadków świadczenia pracy za granicą.

Urlop zdrowotny (dla poratowania zdrowia) – <u>część gościa (Prawo pracy z Beatą)</u>

Niektórym grupom zawodowym, na mocy obowiązujących przepisów prawa, przysługuje dodatkowy, płatny urlop dla poratowania zdrowia (zwany potocznie urlopem zdrowotnym). Urlop zdrowotny jest udzielany w konkretnym celu jakim jest regeneracja zdrowia i odzyskanie pełnej zdolności do pracy. Urlop ten nie przysługuje jednak

automatycznie po spełnieniu warunków do jego uzyskania – pracownik musi otrzymać zgodę na taki urlop.

Do urlopu zdrowotnego mają prawo:

- sędziowie,
- prokuratorzy,
- inspektorzy pracy,
- nauczyciele akademiccy,
- nauczyciele.

Sędziowie mają prawo do urlopu zdrowotnego na podstawie art. 93 ustawy z 27.07.2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 365). Urlop ten może być udzielony sędziemu w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli wymaga ono powstrzymania się od pełnienia służby. Urlop zdrowotny nie może przekraczać 6 miesięcy. Urlopu tego udziela Minister Sprawiedliwości. W razie odmowy – sędziemu przysługuje odwołanie do Sądu Najwyższego w terminie 14 dni od otrzymania tej odmowy.

Kolejną grupą zawodową uprawnioną są prokuratorzy, którym przysługuje prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia na podstawie art. 116 ustawy Prawo o prokuraturze (której tekst jednolity znaleźć można w Dz.U. z 2021 r. poz. 66). Urlopu udziela Prokurator Krajowy. Urlop dla poratowania zdrowia nie może przekraczać 6 miesięcy i nie może być udzielony, jeżeli przez okres roku prokurator nie wykonywał czynności z powodu choroby. Pracownicy inspekcji pracy wykonujący lub nadzorujący czynności kontrolne – prawo do urlopu dla poratowania zdrowia - art. 52 ustawy z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy – t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251. Urlopu udziela Główny Inspektor Pracy na podstawie skierowania na leczenie uzdrowiskowe albo rehabilitację uzdrowiskową. Urlop udzielany jest na okres ustalony w skierowaniu, nie może on jednak przekroczyć 30 dni w roku kalendarzowym.

Nauczycielom akademickim prawo do urlopu zdrowotnego przysługuje na podstawie art. 131 ustawy z 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 85). Urlopu dla poratowania zdrowia udziela się w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy.

Urlop przysługuje nauczycielowi akademickiemu, który:

- nie ukończył 65. roku życia,
- jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy,
- co najmniej 10 lat był zatrudniony w uczelni.

Kolejny urlop dla poratowania zdrowia może być udzielony nie wcześniej niż po upływie 3 lat od dnia zakończenia poprzedniego urlopu. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać roku. Urlopu dla poratowania zdrowia udziela się na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy, oraz określającego zalecone leczenie i czas potrzebny na jego przeprowadzenie. Orzeczenie lekarskie wydaje lekarz posiadający uprawnienia do wykonywania badań profilaktycznych zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 229 § 8 Kodeksu pracy i wykonujący działalność w jednostce medycyny pracy. Lekarz przeprowadza badanie lekarskie na podstawie skierowania wydanego przez rektora na wniosek nauczyciela akademickiego. W czasie urlopu dla poratowania zdrowia nie można wykonywać zajęć zarobkowych.

Z kolei nauczycielom prawo do urlopu zdrowotnego przyznane zostało w art. 73 ustawy z dnia 26.01.2019 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 2215 ze zm.). Urlop przysługuje nauczycielowi:

- zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony,
- i po przepracowaniu nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Urlopu udziela dyrektor szkoły. Urlop ten może być udzielony

1) w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia:
    a) choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub
    b) choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę, lub

2) na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową.

Wymiar urlopu nie może jednorazowo przekroczyć roku. Urlop zdrowotny może być udzielony nauczycielowi, jeżeli ten legitymuje się co najmniej 7 letnim nieprzerwanym okresem zatrudnienia w szkole. W Karcie Nauczyciela znajdziemy również zapis, że okres zatrudnienia będzie uznany za nieprzerwany, jeżeli nauczyciel podjął zatrudnienie w szkole nie później niż w ciągu 3 miesięcy po ustaniu poprzedniego stosunku pracy w tej samej lub innej szkole. Z kolei nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia nie może być udzielony na okres dłuższy niż do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne. Ponadto przy ustalaniu 7 letniego pracy w szkole należy mieć na uwadze przepis, na podstawie, którego do tego okresu wlicza się okresy czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby oraz urlopu innego niż wypoczynkowy, ale trwające łącznie nie dłużej niż 6 miesięcy. W przypadku okresu niezdolności do pracy i urlopu trwających przez okres dłuższy niż 6 miesięcy wymagany okres pracy przedłuża się o ten okres. Przepisy Karty Nauczyciela wymagają również, żeby okres siedmioletniej pracy w szkole, uzasadniający prawo do urlopu, przypadał bezpośrednio przed datą rozpoczęcia urlopu dla poratowania zdrowia. Wymóg siedmioletniego okresu pracy w szkole dotyczy udzielenia pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia.

Kolejny urlop zdrowotny nie może być udzielony wcześniej niż po upływie roku od dnia zakończenia poprzedniego urlopu dla poratowania zdrowia. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciela w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać 3 lat. W okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel nie może nawiązać stosunku pracy lub podjąć innej działalności zarobkowej. A w razie stwierdzenia, że w okresie urlopu zdrowotnego nauczyciel podejmuje inny stosunek pracy lub inną działalność zarobkową, dyrektor szkoły odwołuje tego nauczyciela z urlopu, wskazując jednocześnie termin, w którym nauczyciel obowiązany jest do powrotu do pracy.

Plan urlopów i możliwość odwołania z urlopu

Poza tym, należy także omówić także krótko kwestie związane z planem urlopów oraz możliwością odwołania z urlopu pracownika, który został już na niego wysłany. Według art. 163 § 1 Kodeksu pracy, urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, a planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi na żądanie. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników

w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Wynika on najczęściej z przepisów wewnątrzzakładowych, które przewidują stosowanie u danego pracodawcy pewnej praktyki postępowania w określonym zakresie[109]. Istnieją jednak także sytuacje, kiedy pracodawca nie musi ustalać planu urlopów. Dzieję się to wówczas, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę - dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem.

Jeśli chodzi zaś o przesunięcie terminu urlopu, mimo określenia jego w planie urlopów albo określenia tego w porozumieniu z pracodawcą, to przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. W rezultacie do okoliczności uzasadniających przesunięcie terminu urlopu zalicza się m.in. zmianę terminu urlopu małżonka, konieczność sprawowania opieki nad osobą bliską oraz inne[110]. Poza tym, przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Trzeba też wspomnieć o tzw. obowiązkowym przesunięciu terminu urlopu. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
3) powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy,
4) urlopu macierzyńskiego,

- pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Jeśli chodzi zaś o odwołanie pracownika z urlopu, to według art. 167 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Warto w tym zakresie wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2017 roku, zgodnei z którym „Skuteczne odwołanie pracownika z urlopu wymaga od pracodawcy złożenia jednoznacznego oświadczenia woli w sposób pozwalający pracownikowi zapoznać się z jego

[109] A. Kosut [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 163.
[110] Ł. Pisarczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 164.

treścią (art. 167 § 1 w związku z art. 300 k.p. i art. 61 k.c.). Wymogu tego nie spełnia wysłanie przez pracodawcę wiadomości na prywatną skrzynkę mailową pracownika, zwłaszcza gdy takiego środka komunikacji nie wykorzystywano wcześniej do komunikacji między stronami stosunku pracy”[111]. Z tego wynika zatem, że pracownik przebywający na urlopie wypoczynkowym nie ma obowiązku kontrolowania poczty elektronicznej. Poza tym, pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

W zakresie odwołania z urlopu oraz zakłócania tego urlopu, warto wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 roku, według którego „Zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do pozostawania w gotowości do pracy czy wymuszanie na nim świadczenia pracy w czasie urlopu wypoczynkowego (werbalne, pozawerbalne - przez presję psychiczną lub spowodowane wadliwą organizacją pracy powodującą konieczność wykonywania obowiązków pracowniczych w tym okresie) stanowi zaprzeczenie istoty urlopu wypoczynkowego przeznaczonego na czas niezakłóconego odpoczynku pracownika”[112]. Wobec tego, jeżeli pracodawca nie decyduje się na odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego, to nie powinien wymuszać na nim pozostawania w gotowości do świadczenia w tym okresie pracy. Wreszcie, trzeba też pamiętać o tym, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

[111] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2017 roku, sygn. akt II PK 26/16.
[112] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 roku, sygn. akt I PK 130/16.

Rozdział 11 – Uprawnienia związane z rodzicielstwem

Ochrona kobiet w ciąży w pracy

Przede wszystkim, na wstępie należy wskazać, że kobietom w ciąży będącymi pracownikami, przysługują z tego tytułu dodatkowe uprawnienia. Stan ciąży u pracownicy powinien być jednak stwierdzony świadectwem lekarskim. Z uwagi na to, pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Według zaś art. 176 § 1 Kodeksu pracy, kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią. Wykaz tego typu prac określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia i są to np. prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów czy też prace z dużym natężeniem szkodliwych pyłów albo gazów. Jeśli pracownica jest zatrudniana w takich warunkach, a zaszła w ciążę, to wówczas pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Dodatkowo, pracownica w ciąży chroniona jest także przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę. Pracodawca nie może bowiem wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownic - chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Powyższe uregulowanie nie dotyczy jednak pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Warto wskazać także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 roku, zgodnie z którym „Ochrona pracy kobiet w ciąży wynikająca z art. 177 k.p. nie rozciąga się ani na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ani na zmianę warunków pracy i płacy w drodze takiego porozumienia, ale dotyczy zakazu wypowiadania/rozwiązania umowy o pracę oraz zakazu dokonywania wypowiedzenia zmieniającego (przez pracodawcę). Nie ma więc mowy o wykładni rozszerzającej tego przepisu w kierunku objęcia zakazem rozwiązywania umowy o pracę czy modyfikowania jej warunków na podstawie porozumienia

stron”[113]. Trzeba jednak pamiętać, że żaden przepis nie zabrania, aby ciężarna sama rozwiązała łączącą ją z pracodawcą umowę o pracę. Jednak w sytuacji, gdy złoży ona stosowne oświadczenie, nie wiedząc, że jest w ciąży, to (zgodnie z art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) może uchylić się od jego skutków[114].

W tym zakresie istnieją jednak wyjątki - rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany wówczas uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przepisy te stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Poza tym, w zakresie ochrony pracownicy w ciąży trzeba też wskazać o możliwości przedłużenia umowy o pracę. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży - ulega przedłużeniu do dnia porodu. Nie dotyczy to jednak umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jest to kolejne rozwiązanie korzystne dla pracownicy w ciąży, które chroni ją oraz dziecko przed możliwością pozostania bez pracy w okresie ciąży.

Wreszcie, pracownicy w ciąży nie wolno także zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy. Pierwsze dwa przypadki mają zatem charakter obligatoryjny, natomiast kolejne dwa mogą być uchylane za zgodą pracownika[115]. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia. Rozważenia wymaga także sytuacja, w której pracownica jest już zatrudniana w porze nocnej, a zaszła w tym czasie w ciążę. Wówczas pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której

[113] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 roku, sygn. akt II PK 78/19.
[114] Wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20 czerwca 2013 roku, sygn. akt VII Pa 151/13.
[115] E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2021, art. 178.

wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej. Natomiast w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia. Dodatkowo, gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

Urlop macierzyński

Co więcej, z tytułu ciąży oraz urodzenia dziecka, pracownicy przysługuje dodatkowy urlop nazywany macierzyńskim. Według art. 180 § 1 Kodeksu pracy, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

1) 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
2) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
3) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
4) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
5) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Wobec tego, istnieją podstawowe trzy powody udzielania urlopu macierzyńskiego: przygotowanie się do przewidywanego porodu, regeneracja sił po odbytym porodzie przez kobietę oraz umożliwienie opieki nad dzieckiem w pierwszym okresie jego życia[116]. Według zaś wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2018 roku: „W okresach urlopów macierzyńskiego i wychowawczego, których udzielenie jest obowiązkiem pracodawcy, pracownicy są zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy. Za czas tych urlopów pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, otrzymując z tego tytułu świadczenia z zabezpieczenia społecznego - zasiłek macierzyński, albo dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, rekompensujące w jakiejś mierze niepobieranie wynagrodzenia[117]”. Poza tym, przed przewidywaną datą porodu pracownica może jednak wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego. Możliwość wykorzystania części urlopu macierzyńskiego przed dniem porodu nie przysługuje jednak ubezpieczonej, która urodziła dziecko w trakcie korzystania z urlopu bezpłatnego[118]. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu,

[116] M. Włodarczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 180.
[117] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2018 roku, sygn. akt II UK 126/17.
[118] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 stycznia 2012 roku, sygn. akt III AUa 954/11.

pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu. Po porodzie przysługuje natomiast urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania wymiaru wskazanego wyżej. Należy też podkreślić, iż w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Poza tym, trzeba także pamiętać, że pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko,
2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Z podobnych przyczyn z pozostałej części urlopy może zrezygnować także pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego. W obu tych przypadkach wówczas pracownikowi (ojcu wychowującemu dziecko) przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego. Wówczas konieczne jest, aby pracownica złożyła pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pozostałej części urlopu macierzyńskiego, pracodawca udziela, ojcu innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu.

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego – wówczas ojcu dziecka albo innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki. Nadto, w razie porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej albo np. zakładzie opiekuńczo-leczniczym, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo

umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej. W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego, ojcu dziecka albo innemu członkowi najbliższej rodziny, może przysługiwać jednak prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:

1) pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego;
2) ubezpieczoną - matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

Urlop rodzicielski

Dodatkowo, trzeba rozważyć także kwestie związane z urlopem rodzicielskim. Regulacja dotycząca urlopu rodzicielskiego w polskim porządku prawnym obowiązuje od 2013 roku i jest to przede wszystkim element polityki prorodzinnej, a także instrument implementujący dyrektywę Rady z 2010 roku[119]. Zgodnie z art. 179^1 § 1 Kodeksu pracy, pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^1a § 1 Kodeksu pracy. Pracownica może podzielić się z pracownikiem (ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka) korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić tego typu wniosek.

Wobec tego, po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

1) 32 tygodni - w przypadku, kiedy pracownica urodziła jedno dziecko,
2) 34 tygodni - w przypadkach, kiedy pracownica urodziła więcej niż jedno dziecko.

Urlop rodzicielski jest zwolnieniem od pracy o charakterze dobrowolnym. Urlop ten przysługuje obydwu rodzicom dziecka i mogą z niego skorzystać jednocześnie oboje rodzice dziecka. Dodatkowo, w okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego, drugi rodzic może korzystać wówczas z urlopu rodzicielskiego. Urlopu udziela się w wymiarze wielokrotności

[119] K. Majchrzak, *Urlop rodzicielski w świetle przepisów prawa pracy*, Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2015, nr 8, s. 46.

tygodnia, co oznacza że nie można zawnioskować np. o udzielenie 56 dni urlopu rodzicielskiego, lecz o osiem tygodni[120].

Poza tym, zgodnie z art. 182^{1c} § 1 Kodeksu pracy, urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach (maksymalnie czterech) - nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Nie musi być on zatem udzielany bezpośrednio po porodzie dziecka. Zasadą jest również, że żadna część urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni[121], a odpowiednie wyjątki w tym zakresie przewiduje Kodeks pracy. Przez cały okres korzystania przez pracownika z urlopu rodzicielskiego pracownikowi przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę. Dodatkowo, korzystanie z urlopu rodzicielskiego można łączyć z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu - w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu - proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

1) 64 tygodni - w przypadku, kiedy pracownica urodzi jedno dziecko,
2) 68 tygodni - w przypadkach, gdy pracownica urodzi więcej niż jedno dziecko.

Trzeba także pamiętać, że urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może jednak zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy[122]. Wreszcie, za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje odpowiedni zasiłek macierzyński uregulowany na gruncie odrębnych przepisów[123].

---

[120] J. Kaleta, *Urlopy i zwolnienia od pracy*, Wrocław 2014, s. 199.
[121] K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. III, Warszawa 2014, art. 182(1(a)).
[122] B. Godlewska-Bujak, *Nowe regulacje uprawnień związanych z rodzicielstwem*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2013, nr 7, s. 26.
[123] Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 870 z późn. zm.)

Urlop ojcowski (część gościa - Anna Kieszek i Eliza Stodółka z Akademia Przedsiębiorcy WEC)

Regulacja prawna

O urlopie ojcowskim w polskim prawie stanowi Kodeks pracy, a dokładniej art. 182^3 § 1. Czytamy w nim, że *do urlopu uprawniony jest pracownik ojciec wychowujący dziecko (także pracownik który przysposobił/adoptował dziecko). Może z niego skorzystać tylko w określonym czasie od urodzenia się dziecka:*

- *do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia bądź*
- *do upływu 24. miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia (w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia).*

Co ważne, pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę podczas urlopu ojcowskiego.

Wymiar urlopu ojcowskiego

Według art. 1831 § 1 Kodeksu pracy, ojcu, który chce zajmować się dzieckiem w określonym powyżej okresie, przysługuje 14 dni kalendarzowych urlopu ojcowskiego, przy czym czas ten można wykorzystać łącznie, bądź też rozłożyć go na dwa okresy tygodniowe (kalendarzowo). A co w przypadku klasycznego tygodnia roboczego? Przy 5-dniowym tygodniu pracy, urlop ojcowski wyniesie 10 dni roboczych i 4 dni weekendowe.

Wynagrodzenie podczas urlopu ojcowskiego

Urlop ojcowski płatny jest stuprocentowym wynagrodzeniem pracownika przez cały czas jego trwania. Jak dokładnie go obliczyć? Otóż będzie to średnia wysokości wynagrodzenia pobieranego przez ostatnie 12 miesięcy przed skorzystaniem z urlopu ojcowskiego.

Wniosek o urlop ojcowski

Pracownik, chcąc skorzystać z urlopu ojcowskiego składa wniosek do swojego pracodawcy w terminie nie późniejszym niż 7 dni przed planowaną datą rozpoczęcia urlopu.

Obowiązuje go forma pisemna. Jeżeli wniosek zostanie złożony prawidłowo, pracodawca zatwierdza go. W przypadku, gdy pracownik złożył pisemny wniosek o urlop ojcowski przed planowanym terminem rozpoczęcia urlopu, uwzględnienie wniosku zależy od dobrej woli pracodawcy.

Konstruując wniosek o urlop ojcowski, powołujemy się na art. 182^3 § 2 Kodeksu pracy. Poniżej zamieszczony został wzór.

..... (miejscowość i data)
..... (imię i nazwisko pracownika)
..... (adres pracownika)
..... (nazwa pracodawcy)
..... (adres pracodawcy)

Wniosek o urlop ojcowski

Zgodnie z art. 182^3 § 2 Kodeksu pracy wnoszę o udzielenie mi urlopu ojcowskiego/części urlopu ojcowskiego w wymiarze ..... tygodnia/tygodni na okres od ..... do ..... w związku z urodzeniem się córki/syna ..... w dniu .....

..... (imię, nazwisko pracownika i podpis)

Załączniki:

1.

2.

3.

4.

Źródło: https://www.infor.pl/prawo/praca/urlopy-pracownicze/3579317,Urlop-ojcowski-w-2020-r-wymiar-termin-wniosek-dokumenty.html

Do wniosku o urlop ojcowski należy załączyć następujące dokumenty:

1. skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub dzieci albo zagraniczny akt urodzenia dziecka lub dzieci (akceptuje się również kopie tych dokumentów);
2. kopię prawomocnego postanowienia sądu o przysposobieniu dziecka (w przypadku przysposobionego/adoptowanego dziecka)

3. oświadczenie pracownika zawierające informację o tym, czy korzystał z urlopu ojcowskiego albo jego części;
4. kopię prawomocnej decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego (tylko jeśli wniosek dotyczy dziecka, wobec którego podjęto taką decyzję).

Urlop ojcowski a zmiana pracy

Zmieniając pracodawcę, nie traci się prawa do skorzystania z przywileju urlopu ojcowskiego, ponadto można go rozbić czasowo, tak, aby w dwóch (lub więcej) firmach nie przekroczyć ustawowego okresu jego przysługiwania.

Czym urlop ojcowski różni się od urlopu tacierzyńskiego?

Urlop ojcowski często mylony jest z urlopem tacierzyńskim. Są to jednak dwa odrębne terminy i można z nich skorzystać w odmiennych okolicznościach. Czym więc różni się urlop ojcowski od tacierzyńskiego?

Urlop tacierzyński to uprawnienie, którego definicji nie znajdziemy w polskim Kodeksie pracy i które wchodzi w skład urlopu macierzyńskiego i, jak sama nazwa wskazuje, dotyczy ojca. Matka może przekazać część przysługującego jej wolnego ojcu i wówczas to on korzysta z urlopu, ma to jednak odpowiednie uwarunkowania. Dla matki urlop macierzyński jest uprawnieniem obowiązkowym i wymagane jest, aby wykorzystała ona przynajmniej 14 z 20 przysługujących jej tygodni i z 6 tygodni może ona skorzystać jeszcze przed porodem. W przypadku urodzenia bliźniaków przysługuje jej 31 tygodni, a trojaczków – 33. Urlop macierzyński może trwać maksymalnie 37 tygodni (w przypadku urodzenia piątki i więcej dzieci). Po upływie 14 tygodni kobieta, która jest mamą może wrócić do swoich obowiązków zawodowych, a jej niewykorzystana część urlopu będzie przysługiwać wtedy ojcu dziecka.

Podobnie, jak w przypadku urlopu ojcowskiego, jest to, że mężczyzna musi posiadać ubezpieczenie chorobowe. Urlop tacierzyński, w przeciwieństwie do ojcowskiego, nie ulega podziałowi.

Podsumowanie

Urlop ojcowski to uprawnienie, które pozwala ojcom lepiej zaangażować się w wychowanie potomka. Polski ustawodawca, idąc za europejskim, podjął pracę nad nowelizacją Kodeksu pracy. Parlament Europejski chce okres urlopu ojcowskiego ujednolicić

we wszystkich państwach Unii Europejskiej oraz wydłużyć czas jego trwania do dwóch miesięcy. Pozostaje nam więc oczekiwać wejścia w życie tych zmian.

Urlop wychowawczy

Regulacja prawna

Urlop wychowawczy, jest to urlop bezpłatny – gwarantują go przepisy KP art. 186.

Wymiar urlopu wychowawczego

Urlop wychowawczy przysługuje obojgu rodzicom i może trwać 36 miesięcy jeżeli w części wykorzysta go zarówno matka jak i ojciec – w tym przypadku dziecko z drugim z opiekunów musi spędzić przynajmniej miesiąc. Jeżeli tylko jeden rodzić zdecyduje się na urlop wychowawczy to wówczas jego wymiar wynosi 35 miesięcy.

Należy pamiętać, że urlop wychowawczy przysługuje matce i ojcu, pod warunkiem, że mają przynajmniej 6-miesięczny staż pracy, do którego zalicza się również poprzednie okresy zatrudnienia u innych pracodawców - nie tylko ostatnią umowę o pracę.

Wniosek o urlop wychowawczy

Aby otrzymać urlop wychowawczy należy złożyć pisemny wniosek o jego udzielnie u pracodawcy i należy to zrobić na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu - pracodawca musi zaakceptować taki wniosek, nie może go odrzucić.

Urlop wychowawczy nie przysługuje rodzicowi, który ma ograniczoną lub zawieszoną władzę rodzicielską, nie ma władzy rodzicielskiej lub jest pozbawiony władzy rodzicielskiej.

Urlop wychowawczy nie musi być wykorzystany od razu całości, według KP można go podzielić na 5 części, przy czym musimy pamiętać, że należy go wykorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy sześć lat.

Uprawnienia

Urlop wychowawczy jest bezpłatny, w tym okresie pracownik ma opłacane składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe oraz zdrowotne z budżetu państwa. Podczas urlopu wychowawczego można otrzymać specjalny dodatek do zasiłku rodzinnego za czas urlopu wychowawczego, który przysługuje rodzinom o najniższych dochodach – żeby go otrzymać należy być beneficjentem zasiłku rodzinnego.

Podczas korzystania z urlopu wychowawczego jest się chronionym przed zwolnieniem z pracy. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę od dnia złożenia wniosku do dnia zakończenia urlopu wychowawczego. Należy jednak pamiętać o wyjątkach, a mianowicie: pracodawca ogłosi upadłość lub likwidację; zachodzą przyczyny, które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zwolnienia grupowe. Podsumowując, urlop wychowawczy jest dla rodziców, którzy nie chcą swojego dziecka oddać pod opiekę innej osoby, a dodatkowym jego atutem jest to, że można podzielić go na części.

Przerwa na karmienie i dni wolne

Co więcej, trzeba także krótko wskazać o innych uprawnieniach pracownicy, która jest już po porodzie i urodziła dziecko. Według art. 187 § 1 Kodeksu pracy, pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. Jest to dodatkowy przywilej pracownicy, która karmi dziecko piersią z uwagi na konieczność dostarczania pokarmu dziecku w początkowym etapie jego życia. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie jednak nie przysługują, a jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Poza tym, pracownicy przysługują także z tego tytułu odpowiednie dni wolne na opiekę nad dzieckiem. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Tego typu zwolnienie dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. O sposobie wykorzystania tych dni wolnych decyduje pracownik we wniosku.

Na koniec trzeba także pamiętać, że pracodawca musi dopuścić pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Rozdział 12 – Zatrudnianie młodocianych

Młodociany w prawie pracy - definicja

Przede wszystkim, na wstępie należy wskazać na to, co należy rozumieć pod pojęciem młodocianego w prawie pracy. Młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Co do zasady, zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat. Wyjątki w tym zakresie przewiduje natomiast art. 191 § 2^1-2^3 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem, osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołą podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat. Taka osoba może być także zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu, jak również na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Głównym celem takich uregulowań jest, aby młode osoby były chronione przed ekonomicznym wykorzystywaniem oraz przed jakąkolwiek pracą, która mogłaby szkodzić ich bezpieczeństwu, zdrowiu lub rozwojowi fizycznemu, umysłowemu lub społecznemu bądź narażać na niebezpieczeństwo ich kształcenie[124]. Uregulowanie to jest zgodne także z art. 65 ust. 3 Konstytucji RP[125], zgodnie z którym stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane, a formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania określa ustawa.

Wobec tego, trzeba pamiętać, że zatrudnianie osób poniżej 15 roku życia jest możliwe tylko po spełnieniu wskazanych warunków, np. w celu przygotowania zawodowego. Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego jest dopuszczalne w przypadku wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Warto wskazać także na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1972 roku, według którego „Nieważna jest umowa o pracę zawarta z młodocianym do lat 15. Jednakże w zakresie uprawnień pracowniczych powinien on być traktowany tak jak pracownik skutecznie zatrudniony. Dotyczy to m.in. uprawnień określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy. Członkowie rodziny takiego młodocianego mogą natomiast dochodzić stosownych roszczeń odszkodowawczych - w związku z jego

[124] Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. U. UE. L. z 1994 r. Nr 216, str. 12 z późn. zm.).
[125] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

śmiercią - na ogólnych zasadach prawa cywilnego dotyczących odpowiedzialności za czyny niedozwolone”[126]. Wobec tego, małoletni, który nie ukończywszy 14 lat zawarł umowę o pracę i doznał w związku z zatrudnieniem na skutek wypadku uszczerbku na zdrowiu, może dochodzić odpowiednich roszczeń z tego tytułu[127].

Dodatkowe wyjątki w tym zakresie wskazane są także w art. 304^5 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem, wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone - wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy. Najczęściej tego typu praca związana jest np. z udziałem w reklamie, filmie albo w zawodach sportowych. Inspektor pracy może odmówić wydania takiego zezwolenia, jeśli dana praca powodowała np. zagrożenie dla życia i zdrowia dziecka. Konieczne jest także odpowiednie orzeczenie lekarskie, opinia dyrektora szkoły oraz opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej dotycząca braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych. Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Zatrudnianie młodocianych

Zatrudnianie młodocianych wymaga spełnienia odpowiednich warunków. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

1) ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową,
2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Poza tym, młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego. Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się przez naukę zawodu albo przez przyuczenie do wykonywania określonej pracy[128]. Co do zasady nauka zawodu trwa nie dłużej niż 36 miesięcy, a szczegółowe regulacje w tym zakresie przewiduje rozporządzenie w sprawie

[126] Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1972 roku, sygn. akt III CRN 83/72.
[127] Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1982 roku, sygn. akt V PZP 8/81.
[128] E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2021, art. 191.

przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania[129]. Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy. Natomiast przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy i kończy się egzaminem sprawdzającym. Jeżeli wynik egzaminu jest pozytywny, pracodawca lub izba rzemieślnicza wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie, oraz określające jego rodzaj, czas trwania i uzyskaną ocenę.

Co więcej, pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy. W tym zakresie pracodawca powinien zatem poinformować innych dorosłych pracowników o tym, że do zespołu zostaje włączony młodociany pracownik, z zaznaczeniem, że powinni oni zwrócić uwagę na zachowanie takiej osoby, zwłaszcza w zakresie jej bezpieczeństwa, a także bezpieczeństwa innych członków zespołu – np. poprzez udzielanie mu odpowiednich rad i wskazówek w zakresie wykonywanej pracy[130].

Wreszcie, pracodawca jest także obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych. Ewidencja taka powinna obejmować wykaz pracowników młodocianych, z uwzględnieniem ich podstawowych danych, stanowiska i czasu pracy. Wykaz taki powinien być na bieżąco aktualizowany i dostępny. Prowadzenie takiej ewidencji ma na celu kontrolę pracownika młodocianego, odpowiednie wykonywanie przez niego pracy oraz dbanie o bezpieczeństwo młodocianego.

Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

Ponadto, do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196 Kodeksu pracy. Zgodnie z tymi przepisami, umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy);

[129] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2010 z późn. zm.).
[130] M. Włodarczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 192.

2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego;
3) sposób dokształcania teoretycznego;
4) wysokość wynagrodzenia (określoną w rozporządzeniu).

Warto w zakresie tychże umów wskazać np. na uchwałę Sadu Najwyższego z dnia 17 września 1991 roku, według którego: „ Zakres obowiązków zakładu pracy objętych umową o pracę w celu przygotowania zawodowego wyznaczają także plany i programy praktycznej nauki zawodu ustalone przez właściwe organy. Roszczenia wynikające z naruszenia tych obowiązków są roszczeniami z zakresu prawa pracy”[131]. Drugi wyjątek dotyczy rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego i dopuszczalne jest tylko w razie:

1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych;
2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego;
4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Zatrudnianie młodocianych przy pracach lekkich

Co więcej, młodociany może być zatrudniony także w innym celu aniżeli przygotowanie zawodowe. Jak wskazuje art. 200^1 § 1 Kodeksu pracy, młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Praca lekka nie może powodować jednak zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Wykaz lekkich prac określa pracodawca w regulaminie pracy albo osobnym akcie - po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy i nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem go do pracy.

[131] Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1991 roku, sygn. akt I PZP 22/91.

Wówczas pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin. Nadto, wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może natomiast przekraczać 6 godzin. Maksymalny tygodniowy i dobowy rozmiar czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy pracach lekkich, obowiązuje zarówno wówczas, gdy jest on zatrudniony u jednego pracodawcy, jak i gdy pracuje u więcej niż jednego pracodawcy[132].

Dokształcanie młodocianych i urlopy wypoczynkowe

Dodatkowo, w zakresie dokształcania trzeba podkreślić, że pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat. Związane jest to z koniecznością uzyskania przez młodocianego odpowiedniej wiedzy, edukacji i wykształcenia. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany do dokształcania się w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył, a także do dokształcania się w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych. Wobec tego, pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się. Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego. Na podstawie art. 202 § 3 Kodeksu pracy, do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych. Niedopełnienie przez młodocianego obowiązku dokształcania się może być podstawą do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, a także umowy o pracę po zakończeniu przygotowania zawodowego[133].

Wreszcie, trzeba także krótko omówić kwestie urlopów przewidzianych dla pracowników młodocianych. Według art. 205 § 1 Kodeksu pracy, młodociany uzyskuje z

---

[132] K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. III, Warszawa 2014, art. 200(2).
[133] G. Goździewicz, J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 198.

upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Natomiast z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat. Trzeba też pamiętać, że młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

Szczególna ochrona zdrowia młodocianych

Poza tym, młodociany przy pracy podlega szczególnej ochronie jako jednostka dopiero przystępująca do pracy i mniej doświadczona. Zgodnie z art. 201 § 1 Kodeksu pracy, młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia. Pracodawca jest także obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego (najczęściej rodzicom lub opiekunom). Uzależnienie zawarcia z młodocianym umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego od przedstawienia zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że praca, jaką zamierza podjąć, nie zagraża jego zdrowiu, nie zwalnia go od obowiązku poddania się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim[134]. Szerzej o badaniach lekarskich opowiemy na gruncie kolejnego z artykułów w kursie (szkoleniu).

Jeśli zaś lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres, za który wypłacono odszkodowanie, jest zaliczany do stażu pracy w zakresie uprawnień pracowniczych[135].

Na koniec należy także wspomnieć o normach czasu pracy młodocianego. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a młodocianego powyżej 16 roku życia nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Dodatkowo, do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Zatem czas pracy pracowników młodocianych to nie tylko praca w miejscu i czasie wyznaczonym przez

[134] M. T. Romer [w*:] Prawo pracy. Komentarz*, wyd. V, Warszawa 2012, art. 201.
[135] K. Rączka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IX, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2008, art. 201.

pracodawcę, ale także czas nauki[136]. Młodocianemu przysługuje także odpowiednia przerwa. Jeśli bowiem dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

Przy zatrudnianiu młodocianego trzeba także pamiętać o odpowiednich zakazach i ograniczeniach. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej (pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22:00 a 6:00, a dla osób poniżej 15 roku życia między 20:00 a 6:00). Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Młodociany ma także prawo do odpoczynku - przysługuje mu w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę. Nadto, nie wolno także zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych – np. pracach polegających na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów albo sprzedaży alkoholu[137].

---

[136] https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-czas-pracy-pracownikow-mlodocianych-najwazniejsze-informacje (dostęp online 11.03.2021).

[137] J. Kalinowska, *Zatrudnianie młodocianych po zmianach od września 2018 roku*, Raport prawny sierpień 2018, Bird&Bird, s. 4.

Rozdział 13 – Bezpieczeństwo i higiena pracy

Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp

Przede wszystkim, trzeba pamiętać, że do obowiązków pracodawcy należy zapewnienie odpowiedniego bezpieczeństwa oraz higieny pracy w jego zakładzie pracy. Zasadę bezpiecznej i higienicznej pracy jako jedną z podstawowych zasad prawa pracy ustanawia przepis art. 15 Kodeksu pracy, a prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantowane jest także przez art. 66 Konstytucji RP[138]. W tym zakresie istnieją jednak odpowiednie wyłączenia - na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają jednak obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.

Mimo tego, obowiązek ten ciąży pracodawcy także niezależnie od tego, czy pracownik wykonuje pracę w sposób należyty, a sam pracownik może się domagać od pracodawcy dopełnienia tego obowiązku[139]. Zgodnie zaś z art. 207 § 2 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;

---

[138] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
[139] E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2021, art. 207.

5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 roku: „Treść art. 207 KP jednoznacznie wskazuje na to, że obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter: **1) bezwarunkowy** (obciążają pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika); **2) niepodzielny** (działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan BHP w miejscu pracy); **3) realny** (muszą być wykonane w naturze bez możliwości wykonania zastępczego w postaci wypłaty równowartości nieotrzymanego świadczenia) i 4**) podwójnie zakwalifikowany** (są powinnościami ze stosunku pracy o charakterze zobowiązaniowym wobec pracownika i publicznoprawnym wobec państwa, którego wykonanie jest zabezpieczone nadzorem państwowym)”[140].

Oprócz tego, pracodawca jest także obowiązany przekazywać pracownikom wszelkie informacje związane z bhp, np. w zakresie zagrożenia ich życia i zdrowia i działań ochronnych. W danym zakładzie powinny być wyznaczone także odpowiednie procedury postępowania w razie pożaru, ewakuacji, a także powinny być wyznaczone odpowiednie osoby do udzielania pierwszej pomocy (po przejściu właściwych kursów)[141]. Wszelkie koszty związane z bezpieczeństwem i higieną pracy ponosi pracodawca - koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w tym zakresie w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników. Naruszenie tych obowiązków może stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika albo nawet przestępstwo określone w art. 220 Kodeksu karnego[142] (narażenie życia albo zdrowia pracownika). Odnosi się to także do sytuacji, w której trwają budowy lub przebudowy miejsca pracy.

Warto także krótko wspomnieć o sytuacji, kiedy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców. Wówczas pracodawcy

[140] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 roku, sygn. akt III APa 4/20.
[141] T. Wyka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 207.
[142] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 z późn. zm.).

ci mają obowiązek współdziałać ze sobą w zakresie bhp, ustalić zasady współpracy, a także wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bhp w danym miejscu pracy.

Obowiązki pracodawcy w pierwszej pomocy

Poza tym, pracodawca posiada także określone obowiązki w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Zgodnie z art. 209^1 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany:

1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
2) wyznaczyć pracowników do:
   a) udzielania pierwszej pomocy,
   b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

Działania pracodawcy w tym zakresie powinny być dopasowane do liczby pracowników, a także warunków panujących w danym zakładzie. Wyznaczeni do tych celów pracownicy powinni również przejść określone szkolenia. Jeśli dojdzie już natomiast do sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, wówczas pracodawca powinien poinformować o tym pracowników, przerwać ich pracę, zapewnić im odpowiednią ochronę i pozwolić na oddalenie się w bezpieczne miejsce[143]. Do czasu usunięcia zagrożenia praca nie powinna zostać wznowiona przez pracowników. Pracownicy mogą także sami w razie wystąpienia zagrożenia podjąć bez zgody pracodawcy odpowiednie i miarodajne środki celem uniknięcia grożącego niebezpieczeństwa.

Oprócz tego, pracodawca powinien także stale dbać o monitorować bhp w miejscu pracy, w zakresie sprawności urządzeń mechanicznych, maszyn i narzędzi pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić środki higieny osobistej i środki ochrony indywidualnej (odzież i obuwie), a także powinien zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych.

[143] P. Wojciechowski [w*:] Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 209(2).

Pracodawca powinien wyznaczyć także odpowiednią osobę kierującą pracownikami. Jest ona obowiązana m.in. do organizacji stanowisk pracy zgodnie z bhp, dbania o sprawność środków ochrony indywidualnej (kombinezony, maseczki itp.), dbania o stan pomieszczeń oraz sprzętu technicznego czy też egzekwowania przestrzegania przez pracowników wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązki pracownika w zakresie bhp

Odpowiednie obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy posiada także sam pracownik. W szczególności pracownik jest obowiązany:

1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;
2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy[144].

Zagrożenie dla życia lub zdrowia i ryzyko zawodowe

Pracodawca powinien zapewnić pracownikom także jak najszersze zabezpieczenie ich życia oraz zdrowia w stosunku do szkodliwych czynników. Dla przykładu, zgodnie z art. 220

[144] Art. 211 Kodeksu pracy.

§ 1 Kodeksu pracy, niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych. Oprócz tego, niedopuszczalne jest także stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację. Natomiast razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracodawca powinien zatem eliminować wszelkie możliwe zagrożenia w tym zakresie – jak również im przeciwdziałać, dbać o pomoc w razie wystąpienia szkody, stosować odpowiednie zabezpieczenia, środki ochrony oraz dbać o asekurację pracowników.

Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników obejmuje także dokumentację i informację o ryzyku zawodowym oraz tzw. karty oceny ryzyka zawodowego. Według wyroku WSA w Białymstoku z dnia 30 stycznia 2020 roku: „Ocena ryzyka zawodowego polega na systematycznym badaniu wszystkich aspektów pracy w celu stwierdzenia, jakie zagrożenia w środowisku pracy mogą być powodem pogorszenia się stanu zdrowia pracownika i czy zagrożenia te można wyeliminować, a jeżeli nie - jakie działania należy podjąć w celu ograniczenia ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami”[145]. Pracodawca musi zatem poinformować pracowników o grożącym im ryzyku zawodowym i zapewnić odpowiednie środki profilaktyczne zmniejszające to ryzyko. Nadto, pracodawca powinien przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom. Muszą być one zgodne z wytycznymi Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy.

Badania pracowników i choroba zawodowa

[145] Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z dnia 30 stycznia 2020 roku, sygn. akt II SA/Bk 853/19.

W kontekście bhp warto wspomnieć także o konieczności badań pracowników. Występują ich trzy rodzaje: wstępne, okresowe i profilaktyczne. Wstępnym badaniom lekarskim, z odpowiednimi wyjątkami, podlegają:

a) osoby przyjmowane do pracy (chyba, że są ponownie zatrudniani u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko itd.),
b) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Poza tym, pracownik podlega także okresowym badaniom lekarskim. Badaniom okresowym podlega każdy pracownik niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy i warunków pracy, a ich częstotliwość zależna jest od stanowiska pracy i zagrażających mu czynników. Co więcej, w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Badania kontrolne nie mają zatem charakteru powszechnego, jak badania wstępne albo okresowe[146]. Prowadzone są one na koszt pracodawcy.

Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia oraz zwrot kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

Jeśli chodzi zaś o wystąpienie tzw. choroby zawodowej, to zgodnie z art. 230 § 1 Kodeksu pracy, w razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem

[146] M. Raczkowski [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, art. 229.

zawodowym". Do chorób zawodowych zalicza się np. pylicę, rozedmę płuc czy też zespół cieśni nadgarstka[147]. Jeżeli zaś przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej. Wówczas pracownik kierowany jest na odpowiednie badania i wydawane jest odpowiednie oświadczenie lekarskie. Wreszcie, trzeba także pamiętać, że pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy.

Szkolenia i służba oraz służba BHP

W kwestii szkoleń pracowników z zakresu bhp, trzeba pamiętać, że mają one obowiązkowy charakter. Zgodnie z art. 237^3 § 1 Kodeksu pracy, nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownik po szkoleniu jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Także pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków[148]. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

Pracodawca powinien konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Pracownicy mogą natomiast przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych. Mimo tego, w danym zakładzie może funkcjonować również tzw. służba BHP albo komisja BHP.

Pierwsza z nich, czyli służba BHP jest obowiązkowa dla pracodawcy, który zatrudnia więcej niż 100 pracowników. Pełni ona funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast pracodawca zatrudniający do 100 pracowników

---

[147] J. Rynowska-Wiśniewska, *Choroba zawodowa a niezdolność do pracy. Zasady orzekania*, Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu, 2014, Tom 20, Nr 2, 161-162.
[148] https://kadry.infor.pl/kadry/bhp/szkolenia_bhp/83723,Szkolenia-BHP.html (dostęp online 19.03.2021).

powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

1) zatrudnia do 10 pracowników albo
2) zatrudnia do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Natomiast druga, czyli komisja BHP jest obligatoryjna dla pracodawcy zatrudniającego więcej niż 250 pracowników. Jest to organ doradczy i opiniodawczy pracodawcy. W skład komisji bhp wchodzą w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy. Przewodniczącym komisji bhp jest zaś pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym - społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W tak ustawowo wskazanym zakresie kompetencji komisji bhp nie sposób pomieścić jednak np. jej kompetencji do kontroli ani weryfikowania profilaktycznych (okresowych i kontrolnych) badań lekarskich[149].

[149] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 roku, sygn. akt I PK 26/13.

Rozdział 14 – Spory ze stosunku pracy

Spory ze stosunku pracy przed sądem

Przede wszystkim, trzeba wskazać, że rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy uregulowane jest na gruncie Działu dwunastego Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 292 § 1 Kodeksu pracy, pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Wspomniane prawo wynika z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zgodnie z którym każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. Tryb postępowania przed sądami pracy regulują odpowiednie przepisy Kodeksu pracy, a także oraz przepisy Kodeksu postępowania cywilnego[150] we właściwym zakresie. W sprawach ze stosunku pracy obowiązują bowiem procedury określone w postępowaniu cywilnym, ale ważne są także odpowiednie wyjątki i wyłączenia na gruncie prawa pracy (które mają w tym zakresie pierwszeństwo). Możliwość odwołania się do sądu jest natomiast szczególnym przejawem realizacji przez prawo funkcji ochronnej - zwłaszcza w przypadku ustania stosunku pracy[151].

Dodatkowo, według postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1983 roku: „Sprawami o roszczenia ze stosunku pracy są te, dla których podstawę faktyczną i prawną dla dochodzonego roszczenia stanowi stosunek pracy powstały między innymi na podstawie umowy o pracę”[152]. Pojęcie "sprawy z zakresu prawa pracy" jest zatem przedmiotowo szersze od pojęcia "sprawy ze stosunku pracy"; obejmuje ono bowiem również sprawy związane ze stosunkiem pracy, ale nie będące roszczeniem ze stosunku pracy[153].

Sprawy o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne, tj. sądy rejonowe albo sądy okręgowe w I instancji, najczęściej w zakresie funkcjonujących tam wydziałów pracy. Podobnie w sądach okręgowych tworzy się m.in. wydział pracy albo wydział pracy i ubezpieczeń społecznych do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy[154]. Nie podlegają jednak właściwości sądów pracy spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy oraz stosowania norm pracy. Powództwo w sprawie z zakresu prawa

---

[150] Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1575 z późn. zm.).
[151] J. Piątkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 242.
[152] Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1983 roku, sygn. akt I PZ 3/83.
[153] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 19 stycznia 1993 roku, sygn. akt III APr 1/93.
[154] K. Gonera [w:] *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 262.

pracy można wytoczyć bądź przed sąd ogólnie właściwy dla pozwanego, bądź przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana.

Można w tym zakresie wskazać także np. na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1994 roku, według którego „Pracownik może dochodzić swych roszczeń na drodze sądowej przed właściwym sądem pracy, jeżeli rozpoznanie roszczeń majątkowych ze stosunku służbowego, do którego z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy kodeksy pracy, nie zostało przekazane przepisami szczególnymi do rozpatrzenia określonemu organowi w drodze postępowania administracyjnego”[155].

Właściwość sądu

W sprawach z zakresu prawa pracy także działa ogólna zasada wynikająca z postępowania cywilnego - sądem pierwszej instancji jest sąd rejonowy, jeśli przepis szczególny nie stanowi inaczej (art. 16 kpc). Do właściwości sądów okręgowych jako sądów pierwszej instancji, należą natomiast sprawy przekazane na rzecz tych sądów w ramach art. 17 kpc - zwłaszcza sprawy o prawa niemajątkowe oraz o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 75 000 zł. Według zaś art. 461 § 1(1), do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

Dodatkowo, w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych organizacje pozarządowe za zgodą pracownika lub ubezpieczonego wyrażoną na piśmie, mogą wytaczać powództwa na rzecz pracownika lub wnosić odwołania od decyzji organów rentowych, a także przystępować do nich w toczącym się postępowaniu. Pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy. Ciekawą instytucją na gruncie prawa pracy jest także to, że jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne

[155] Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1994 roku, sygn. akt III PO 6/94.

roszczenie alternatywne. Wynika to z ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku pracy oraz działania w razie wątpliwości na jego korzyść.

Terminy i pisma procesowe

Jeśli chodzi zaś o terminy dochodzenia roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy, to ogólną zasadą zgodnie z art. 264 § 1 Kodeksu pracy, odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu **21 dni** od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Ten sam termin obowiązuje w przypadku wnoszenia żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania oraz żądania nawiązania umowy o pracę. Można także krótko wspomnieć o możliwości przywrócenia terminu - jeżeli pracownik nie złożył - bez swojej winy – wspomnianych wcześniej żądań albo wniosku o sprostowanie świadectwa, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu[156]. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, a we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W praktyce z zakresu prawa pracy najczęściej pisma procesowe wysyłane w zakresie tej gałęzi prawa odnoszą się do postępowania pojednawczego przed sądem pracy i komisją pojednawczą (np. wnioski pracownika o rozpoznanie jego roszczeń), pozwy wnoszone przez pracownika (np. odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, o zapłatę odszkodowania czy też o zapłatę zadośćuczynienia z tytułu mobbingu), pozwy wnoszone przez pracodawcę (np. z powodu naruszenia zakazu konkurencji) czy też inne pisma wnoszone w toku procesu (wnioski dowodowe, odpowiedzi na pozew oraz inne). Trzeba pamiętać o ogólnych zasadach wynikających z postępowania cywilnego, zgodnie z którymi w ramach pozwu należy pamiętać o wskazaniu w piśmie miejsca i daty, sądu, do którego wnosi się pismo, oznaczenia stron wraz ich danymi (oraz ew. danymi pełnomocnika), podanie wartości przedmiotu spory (jeżeli jest to sprawa majątkowa), a także wskazanie tytułu pisma, żądań, wniosków, uzasadnienia, listy załączników oraz podpisu.

Komisja pojednawcza

Jednakże przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą. Co do zasady bowiem,

---

[156] https://kadry.infor.pl/kodeks-pracy/spory-ze-stosunku-pracy/750778,Przywrocenie-terminu-do-wniesienia-odwolania-od-wypowiedzenia-umowy-o-prace.html (dostęp online 22.03.2021).

pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy. Komisje pojednawcze powoływane mogą być w celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Według art. 244 § 3 Kodeksu pracy, komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. W tym trybie ustala się zasady i tryb powoływania komisji, czas trwania kadencji oraz liczbę członków komisji.

W zakresie członków komisji pojednawczej istnieją jednak określone wyłączenia – nie mogą być nimi np. radcowie prawni, główni księgowi albo osoby zarządzające zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego. Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną. Jednakże członek komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w pracach komisji. Pracodawca jest obowiązany także zapewnić komisji pojednawczej warunki lokalowe oraz środki techniczne umożliwiające właściwe jej funkcjonowanie (np. właściwe narzędzia, pomieszczenia oraz inne)[157].

Podstawową rolą komisji pojednawczej jest wszczęcie i prowadzenie postępowania. Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Ustawa nie przewiduje jednak możliwości wszczęcia postępowania pojednawczego na wniosek pracodawcy[158]. Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się co najmniej z 3 członków tej komisji. Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku, a ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu. Protokół podpisują strony i członkowie zespołu[159]. W razie niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności.

---

[157] E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy,* LEX/el. 2021, art. 258.
[158] U. Bakuń-Nawłoka, *Wybrane aspekty sądowych i pozasądowych sposobów rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych,* Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 17.
[159] Art. 252 Kodeksu pracy.

W zakresie zawieranej ugody można wskazać np. na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 marca 1996 roku, według którego „Dopuszczalność zawierania ugód pozasądowych pomiędzy pracownikiem, a zakładem pracy ograniczają w istotny sposób przepisy prawa pracy. Takim przepisem jest art. 84 k.p. stwierdzający, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia”[160]. Wobec tego, niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Co więcej, w praktyce może dojść także do przekazania sprawy wszczętej przed komisją pojednawczą, sądowi pracy. Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może jednak wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych. Poza tym, pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes.

Sąd polubowny

Poza tym, zgodnie z art. 1164 Kodeksu postępowania cywilnego, dopuszczalne jest również poddanie sporu ze stosunku pracy pod rozstrzygnięcie sądu polubownego. Wówczas wymagany jest tzw. zapis na sąd polubowny. Zapis na sąd polubowny obejmujący spory z zakresu prawa pracy może być sporządzony tylko po powstaniu sporu i wymaga zachowania formy pisemnej. Uregulowanie to odnosi się wyłącznie do sporów z zakresu prawa pracy i nie może być rozciągany na spory z zakresu ubezpieczeń społecznych[161]. Wówczas poddanie sporu pod rozstrzygnięcie sądu polubownego wymaga umowy stron, w której należy wskazać przedmiot sporu lub stosunek prawny, z którego spór wyniknął lub może wyniknąć. Zapis na sąd polubowny może wskazywać stały sąd polubowny jako właściwy do rozstrzygnięcia sporu. Jeżeli strony nie postanowiły inaczej, wiąże je regulamin stałego sądu polubownego obowiązujący w dacie wniesienia pozwu.

Wówczas sprawa toczy się przed odpowiednim sądem polubownym. Strony mogą w umowie określić liczbę sędziów sądu polubownego (arbitrów), a jeśli strony tego nie zrobią,

[160] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 marca 1996 roku, sygn. akt III APr 11/96.
[161] A. Jakubecki [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom V. Art. 1096-1217*, (red.) T. Wiśniewski, Warszawa 2021, art. 1164.

powołuje się sąd polubowny w składzie trzech arbitrów. Strony mogą ustalić sposób powoływania arbitrów - arbitrem może być osoba fizyczna bez względu na obywatelstwo, mająca pełną zdolność do czynności prawnych. Arbitrem nie może być natomiast sędzia państwowy (który nie jest w stanie spoczynku). Sąd polubowny może orzekać o swej właściwości, w tym o istnieniu, ważności albo skuteczności zapisu na sąd polubowny. W postępowaniu przed sądem polubownym strony powinny być traktowane równoprawnie, a strony mogą ustanowić odpowiednie zasady postępowania przed sądem polubownym.

Po rozpoznaniu sprawy, sąd polubowny rozstrzyga spór według prawa właściwego dla danego stosunku, a gdy strony go do tego wyraźnie upoważniły - według ogólnych zasad prawa lub zasad słuszności. Wyrok sądu polubownego powinien być sporządzony na piśmie i podpisany przez arbitrów, którzy go wydali, powinien on także zawierać motywy rozstrzygnięcia. Akta sprawy wraz z oryginałem wyroku sąd polubowny składa w sądzie. W określonych przypadkach strony mogą w drodze skargi żądać uchylenia wyroku sądu polubownego. Strony mogą także zawrzeć ugodę przed sądem polubownym. Jeżeli strony zawarły ugodę przed sądem polubownym, sąd polubowny umarza postępowanie.

Rozdział 15 – Zwolnienia grupowe

Zwolnienia grupowe

Przede wszystkim, trzeba wskazać, że uregulowania prawne dotyczące zwolnień grupowych nie są uregulowane wprost w ustawie Kodeks pracy, ale w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników[162]. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy w ramach tzw. zwolnień grupowych. Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy, zwolnienia grupowe dotyczą sytuacji, kiedy pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników, następnie rozwiązuje stosunki pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1) **10 pracowników**, gdy pracodawca zatrudnia **mniej niż 100 pracowników**,
2) **10% pracowników**, gdy pracodawca zatrudnia **co najmniej 100**, jednakże mniej niż 300 pracowników,
3) **30 pracowników**, gdy pracodawca zatrudnia **co najmniej 300** lub więcej pracowników.

Wspomniane liczby obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników[163]. Dodatkowo, jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 października 2019 roku: „Zwolnienia w ramach programu dobrowolnych odejść są niewątpliwie dokonywane z przyczyn niedotyczących pracowników. To pracodawca dąży w ten sposób do redukcji zatrudnienia, realizując swoje zamiary (plany) w zakresie kształtowania stanu i struktury zatrudnienia. Charakterystycznym elementem programów dobrowolnych odejść jest rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron. Dla ustalenia, czy można je zakwalifikować jako część zwolnień grupowych, decydujące znaczenie ma to, która ze stron stosunku pracy

[162] Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.).
[163] Art. 1 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

występuje z inicjatywą zawarcia takiego porozumienia”[164]. Natomiast przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych[165]. Może to być np. upadłość pracodawcy, likwidacja, przyczyny ekonomiczne albo organizacyjne[166].

Poza tym, obliczając liczbę pracowników u danego pracodawcy, trzeba pamiętać, że wlicza się w tę liczbę osoby mające status pracownika, w tym także te nieświadczące pracy z jakichkolwiek powodów - np. zwolnienia lekarskiego bądź urlopu. Wobec tego, jak wskazuje się w doktrynie, nie ma przy tym znaczenia, czy są zatrudnione na podstawie umowy o pracę czy też innych aktów kreujących stosunek pracy[167]. Nieistotny jest także wymiar etatu pracowników, ale w ramach tej liczby nie wliczamy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych takich jak umowa zlecenia czy też umowa o dzieło. W liczbie określającej stan zatrudnienia powinni być także uwzględnieni pracownicy młodociani[168].

Konsultacje dotyczące grupowego zwolnienia

Przed dokonaniem jednak zwolnień grupowych, należy pamiętać, że pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Według art. 2 ust. 2 ustawy, konsultacja ta w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

Konsultacje te powinny wyglądać w ten sposób, że pracodawca w drodze pisemnej zawiadamia zakładowe organizacje związkowe o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, o ich przyczynach, o jakiej liczbie zwalnianych pracowników mowa, do jakich grup zawodowych należą ci pracownicy, kolejność ich zwalniania, kryteria doboru zwalniania pracowników czy też okres, kiedy nastąpi takie zwolnienie, a także inne informacje. Kryteria

---

[164] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2019 roku, sygn. akt I PK 141/18.
[165] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 roku, sygn. akt II PK 281/15.
[166] https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/146465/zw%20grupowe.pdf (dostęp online 01.04.2021).
[167] K. W. Baran, M. Lekston [w:] K. W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 1.
[168] A. Wypych-Żywicka [w:] *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, art. 1.

doboru nie powinny naruszać zasady niedyskryminacji pracowników. Wspomniane informacje pracodawca zobowiązany jest także przekazać na piśmie właściwemu **powiatowemu urzędowi pracy**.

Następnie w terminie nie dłuższym niż 20 dni od przekazania tych informacji, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają **porozumienie** w zakresie zwolnień grupowych. W ramach takiego porozumienia określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. Porozumienie zawarte w omówionej formie dotyczy wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy są członkami związku zawodowego, czy też nie[169].

Jeśli zaś okaże się, że zawarcie takiego porozumienia nie jest możliwe – albo u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe – wówczas zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w **regulaminie**, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Pod pojęciem braku możliwości zawarcia porozumienia należy rozumieć sytuację, w której obydwie strony nie są w stanie uzgodnić jego treści, co wynikać musi z różnic poglądowych[170].

W końcu, po zawarciu porozumienia albo regulaminu, pracodawca zawiadamia na piśmie **właściwy powiatowy urząd pracy** o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. **Kopię takiego zawiadomienia** do urzędu pracy przekazuje się także zakładowej organizacji związkowej albo przedstawicielom pracowników.

Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie **30 dni** od dnia złożenia tego zawiadomienia, Przy

---

[169] M. Bosak [w:] *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz*, Warszawa 2013, art. 3.

[170] K. Konopka, M. Zdanowska [w:] K. Konopka, M. Zdanowska, *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz*, Warszawa 2012, art. 3.

wypowiadaniu stosunku pracy pracownikom **nie** stosuje się treści art. 38 i 41 Kodeksu pracy, dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem oraz konsultacją zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową.

Odprawa pieniężna przy zwolnieniach grupowych

Według zaś art. 8 ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

1) **jednomiesięcznego** wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż **2 lata,**
2) **dwumiesięcznego** wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy **od 2 do 8 lat;**
3) **trzymiesięcznego** wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy **ponad 8 lat.**

Wysokość odprawy pieniężnej nie może natomiast przekraczać kwoty **15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Warto wskazać także, co w przypadku, jeżeli w krótkim czasie po zwolnieniach grupowych, pracodawca ponownie zdecyduje się na zatrudnianie pracowników. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca **powinien** zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu **roku** od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy[171]. Pracodawca powinien zatrudnić takiego pracownika w okresie **15 miesięcy** od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Według zaś wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2006 roku: „Jeśli pracodawca zawiadamia pracownika o ponownym zatrudnianiu w jego grupie zawodowej, a ten zgłosi swój powrót do pracy dopiero wtedy, gdy firma zdążyła już przyjąć na to miejsce inną osobę, to obowiązek ponownego zatrudnienia powstanie dopiero wtedy, gdy pracodawca będzie kolejny raz zatrudniał pracowników w tej grupie zawodowej”[172].

Zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników

[171] Art. 9 ust. 1 ustawy.
[172] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2006 roku, sygn. akt III PK 34/05.

Nieco inną instytucją wskazaną na gruncie omawianej ustawy są natomiast zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników. W przypadku zwolnień indywidualnych pracowników stosuje się odpowiednio uregulowania dotyczące ochrony pracowników przed takimi zwolnieniami, a także w zakresie odpraw – takim pracownikom także przysługują wspomniane wcześniej odprawy pieniężne. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy, sytuacja ta dotyczy pracodawcy zatrudniającego **co najmniej 20 pracowników**, wypowiadającego stosunki pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią **wyłączny powód** uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie **nieprzekraczającym 30 dni** obejmują **mniejszą** liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy. W sferze przedmiotowej przepis ten ma zastosowanie do wypowiedzeń definitywnych i porozumień zawieranych z inicjatywy pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy[173].

Wówczas pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem **niezgłoszenia sprzeciwu** przez zakładową organizację związkową w terminie **14 dni** od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Pracownicy ci nie mają jednak prawa do ponownego zatrudnienia w razie ponownego zatrudniania przez pracodawcę w tej samej grupie zawodowej[174].

Wspomniana sytuacja może dotyczyć nie tylko wypowiedzenia umowy o pracę, ale także **wypowiedzenie warunków pracy lub płacy.** Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia – wówczas pracownikom szczególnie chronionym przysługuje **dodatek wyrównawczy** do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

---

[173] J. Stelina [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2007, art. 10.

[174] T. Liszcz [w:] *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz* [w:*] Prawo pracy*, Warszawa 2005, art. 10.

Rozdział 16 – Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) i FUS

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Przede wszystkim, trzeba wskazać na to, czym w zasadzie jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, czyli popularnie nazywany ZUS. ZUS to instytucja publicznoprawna realizująca zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych w Polsce. Jest to państwowa jednostka organizacyjna, posiadająca osobowość prawną, która realizuje zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych w Polsce. Jest także jednostką sektora finansów publicznych[175]. Zakład Ubezpieczeń społecznych zajmuje się także dystrybucją świadczeń (np. emerytur, rent, zasiłków chorobowych lub macierzyńskich) w wysokości i na zasadach ustalonych przez parlament i rząd[176].

ZUS powstał w 1934 roku, a jego siedziba (centrala) znajduje się w Warszawie. Zakres rzeczowy działania centrali obejmuje w szczególności:

1) dysponowanie Funduszem Ubezpieczeń Społecznych, Funduszem Emerytur Pomostowych, Funduszem Rezerwy Demograficznej i Funduszem Alimentacyjnym w stanie likwidacji,
2) opracowywanie analiz, strategii, planów działalności Zakładu oraz prognoz z zakresu działalności Zakładu,
3) kształtowanie polityki kadrowej, szkoleniowej, wydawniczej, informacyjnej, promocyjnej i doradczej Zakładu,
4) zarządzanie finansami Zakładu,
5) dysponowanie majątkiem Zakładu,
6) współpracę z organami administracji rządowej, instytucjami zagranicznymi oraz organizacjami międzynarodowymi i krajowymi w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz inne.

Prezesem ZUS jest obecnie Gertruda Uścińska, która stoi na czele tego podmiotu. Prezes Zakładu wydaje np. akty wewnętrzne oraz nadaje Zakładowi regulamin organizacyjny. Prezesa Zakładu powołuje Prezes Rady Ministrów na wniosek ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego złożony po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej Zakładu. Oprócz niego, w ramach struktury organizacyjnej ZUS wyróżnia się także zarząd (od 2 do 4

[175] K. Kwapisz [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2013, art. 66.
[176] https://www.infor.pl/prawo/emerytury/slownik/69796,Zaklad-Ubezpieczen-Spolecznych.html (dostęp online 09.04.2021).

członków, powoływanych przez Radę Nadzorczą na wniosek Prezesa ZUS) oraz Rada Nadzorcza (powoływana na pięcioletnią kadencję przez Prezesa Rady Ministrów). ZUS posiada swoje 42 oddziały w wielu większych miastach Polski – takich jak np. Gdańsk, Kraków, Łódź, Poznań czy też Toruń. Oddziałami tymi kierują odpowiedni dyrektorzy. Na wolne miejsca pracy w zakładzie przeprowadzany jest nabór kandydatów, który ma charakter otwarty i konkurencyjny.

Oprócz tego, funkcjonują także odpowiednie inspektoraty i biura terenowe ZUS. Jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2010 roku: „Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest państwową jednostką organizacyjną i posiada osobowość prawną, a jego siedzibą jest Warszawa. W skład Zakładu wchodzą m.in. terenowe jednostki organizacyjne, którymi są oddziały i podlegające im inspektoraty. Oddziały te, jako jednostki organizacyjne osoby prawnej, nie są wyposażone w zdolność sądową”[177]. Nadzór nad zgodnością działań Zakładu z obowiązującymi przepisami sprawuje minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego. Nadzór ten nie może dotyczyć spraw indywidualnych rozstrzyganych w drodze decyzji administracyjnej. W zakresie wydawanych decyzji administracyjnych działalność ZUS jest weryfikowana przez sądy powszechne i sądy administracyjne[178].

Kwestie związane z zakresem działań ZUS, a także ubezpieczeniami społecznymi, uregulowane są głównie na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[179]. Zgodnie zaś z art. 68 wspomnianej ustawy, do zakresu działania Zakładu należy między innymi:

a) realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych,
b) opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu zabezpieczenia społecznego,
c) realizacja umów i porozumień międzynarodowych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych,
d) wystawianie osobom uprawnionym do emerytur i rent z ubezpieczeń społecznych imiennych legitymacji emeryta-rencisty, potwierdzających status emeryta-rencisty,
e) dysponowanie środkami finansowymi funduszów ubezpieczeń społecznych,
f) opracowywanie aktuarialnych analiz i prognoz w zakresie ubezpieczeń społecznych,
g) kontrola orzecznictwa o czasowej niezdolności do pracy,

[177] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2010 roku, sygn. akt IV CSK 280/09.
[178] P. Kostrzewa [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, LEX/el. 2014, art. 66.
[179] Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423 z późn. zm.).

h) wydawanie Biuletynu Informacyjnego oraz inne.

Do zakresu działania Zakładu należy także prowadzenie prewencji rentowej, obejmującej m.in. rehabilitację leczniczą, badania i analizy przyczyn niezdolności do pracy i inne działania prewencyjne[180]. Zakład wykonuje również zadania powierzone na podstawie innych ustaw (np. postępowania egzekucyjnego w administracji) i może wykonywać inne zlecone zadania z dziedziny ubezpieczeń lub zabezpieczenia społecznego[181]. Ze swojego działania ZUS dokonuje corocznego sprawozdania - sprawozdanie finansowe Zakładu podlega badaniu i ogłoszeniu na zasadach określonych w przepisach o rachunkowości[182].

Aspekty dotyczące poszczególnych zasiłków oraz ubezpieczeń społecznych zostaną w szczegółowy sposób omówione na gruncie kolejnego z odcinków. Przychody ZUS pochodzą głównie z odpisu z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, należności z tytułu poniesionych kosztów poboru i dochodzenia składek, dotacji z budżetu państwa, wpływów z tytułu wykonywania innych zadań zlecanych Zakładowi, oprocentowania środków Zakładu na rachunkach bankowych czy też innych dochodów. Z przychodów zakładu finansowane są wydatki na wynagrodzenia, zakup towarów i usług, wydatki na inwestycje, koszty bieżącej działalności i wydatki na prowadzenie punktu kontaktowego. ZUS prowadzi swoją działalność i wykonuje powierzone mu zadania także na podstawie statutu ZUS – nadanego mu w ramach odpowiedniego Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 2011 roku[183].

ZUS prowadzi także swoją stronę internetową, na której znaleźć można różnego rodzaju informacje dotyczące statystyk w Polsce czy też planów w zakresie konkretnych ubezpieczeń na dany rok. Można tam znaleźć także dane statystyczne na temat płatników składek, ubezpieczonych, świadczeniobiorców, a także z zakresu orzecznictwa lekarskiego i rehabilitacji leczniczej[184]. ZUS posiada także Platformę Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych[185] (PUE), na której możliwe jest złożenie wniosków do ZUS w formie elektronicznej – dotyczących np. uzyskania zaświadczenia o niezaleganiu ze

[180] Art. 69 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.
[181] J. Wantoch-Rekowski, T. Brzezicki [w:] M. Bartoszewska, J. Lachowski, A. Laskowska-Hulisz, M. Łabanowski, W. Morawski, A. Radzisław, L. Ramlo, J. Wantoch-Rekowski, T. Brzezicki, *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz,* Warszawa 2015, art. 66.
[182] Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 217 z późn. zm.).
[183] Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. poz. 431).
[184] https://psz.zus.pl/ (dostęp online 09.04.2021).
[185] https://www.gov.pl/web/gov/platforma-uslug-elektronicznych-zakladu-ubezpieczen-spolecznych (dostęp online 09.04.2021).

składkami albo złożenia wniosku o otrzymanie dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Możliwe jest także sprawdzenie np. swojego stanu konta w ZUS, udzielenie pełnomocnictwa albo będąc lekarzem wystawiać elektroniczne zwolnienia lekarskie. W ramach ZUS funkcjonują także odpowiednie infolinie, w ramach których można uzyskać konkretne informacje. Jak wskazuje się na stronie internetowej ZUS: „Zakład Ubezpieczeń Społecznych od kilku lat systematycznie i konsekwentnie realizuje projekty rozwoju e-usług, jak np. e-Składka, e-ZLA, e-Akta, EESSI (system elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego w UE). Wpisuje się tym w strategię budowy e-Państwa”[186].

Fundusz Ubezpieczeń Społecznych

Nieco inną instytucją jest natomiast FUS, czyli Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. FUS jest funduszem celowym, który jest zarządzany przez ZUS. Został utworzony z dniem 1 stycznia 1999 roku. Kwestie związane z FUS oraz z emeryturą i rentą uregulowane są na gruncie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych[187]. W ramach FUS wskazuje się 5 głównych funduszy:

a) fundusz emerytalny (związany z emerytami obywateli),
b) fundusz rentowy (z tego funduszu funduje się np. renty szkoleniowe, rodzinne, zasiłki pogrzebowe i inne),
c) fundusz chorobowy (dotyczący np. zasiłków chorobowych),
d) fundusz wypadkowy (z niego są finansowane m.in. renty wypadkowe),
e) fundusz rezerwowy (z niego uzupełniane są niedobory w przypadku pozostałych funduszy).

Dla funduszy tych nie prowadzi się odrębnych rachunków bankowych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 7 czerwca 2017 roku: „Określony w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w art. 51 tej ustawy, jest państwowym funduszem celowym, powołanym w celu realizacji zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych, obejmującym kilka mniejszych funduszy cząstkowych, co jest konsekwencją przyjętego w art. 1 ustawy systemowej podziału ubezpieczeń społecznych na cztery odrębne rodzaje ubezpieczeń, czyli na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe”[188]. Według zaś art. 56 ust. 1 ustawy, ostatni z

[186] https://www.zus.pl/o-zus/o-nas/strategia-zus/strategia-zus-na-lata-2021-2025 (dostęp online 09.04.2021).
[187] Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 291 z późn. zm.).
[188] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 7 czerwca 2017 roku, sygn. akt III AUa 981/16.

wymienionych funduszy, czyli fundusz rezerwowy, tworzy się ze środków pozostających w dniu 31 grudnia każdego roku na rachunku bankowym FUS pomniejszonych o kwoty niezbędne do zapewnienia wypłat świadczeń przypadających na pierwszy miesiąc kolejnego roku oraz z odsetek od ulokowanych środków funduszu rezerwowego.

Wpływy do FUS pochodzą przede wszystkim ze składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe), z wpłat i dotacji z budżetu państwa, a także oprocentowania rachunków bankowych FUS. Z tych środków finansowane są wypłaty świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego oraz wypadkowego, spłaty kredytów i pożyczek wraz z odsetkami, odsetki za nieterminowe wypłaty świadczeń oraz inne wydatki. Warto także wspomnieć, że FUS może lokować okresowe nadwyżki środków np. w papierach wartościowych emitowanych przez Skarb Państwa albo na rachunkach lokat terminowych[189]. Oprócz FUS, funkcjonuje także Fundusz Rezerwy Demograficznej (FRD) – stworzony dla ubezpieczenia emerytalnego.

Urząd Skarbowy

Można wskazać także krótko na inną instytucję, która także posiada duże znaczenie na gruncie prawa pracy, a także prawa podatkowego – czyli Urzędzie Skarbowym (US). Podstawą prawną jego funkcjonowania jest obecnie szereg ustaw – np. ustawa o Krajowej Administracji Skarbowej[190] czy też ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa[191]. Trzeba jednak pamiętać, że KAS powstała dopiero w 2017 roku. Wcześniej organy administracji skarbowej były podzielone na: administrację podatkową (z izbami i urzędami skarbowymi), Służbę Celną i kontrolę skarbową. Obecnie zaś te organy połączone są w ramach jednego organu.

KAS to organ administracji skarbowej i celnej w Polsce. W struktury Krajowej Administracji Skarbowej wchodzi m.in. Służba Celno-Skarbowa, która jest organem ścigania. Zgodnie zaś z art. 1 ust. 2 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej, KAS stanowi wyspecjalizowaną administrację rządową wykonującą zadania z zakresu realizacji dochodów z tytułu podatków, należności celnych, opłat oraz niepodatkowych należności budżetowych, ochrony interesów Skarbu Państwa oraz ochrony obszaru celnego Unii Europejskiej, a także zapewniającą obsługę i wsparcie podatnika i płatnika w prawidłowym wykonywaniu

[189] https://www.zus.pl/o-zus/o-nas/finanse/fundusz-ubezpieczen-spolecznych (dostęp online 09.04.2021).
[190] Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 422).
[191] Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1325 z późn. zm.).

obowiązków podatkowych oraz obsługę i wsparcie przedsiębiorcy w prawidłowym wykonywaniu obowiązków celnych.

Wobec tego, obecnie jednostkami organizacyjnymi KAS są m.in. urzędy skarbowe. Na ich czele stoją naczelnicy urzędów skarbowych, którzy posiadają kompetencje związane m.in. z poborem podatków, należności celnych, opłat oraz niepodatkowych należności budżetowych. Zapewniają też obsługę i wsparcie podatników[192]. Natomiast same urzędy skarbowe posiadają kompetencje w zakresie np. ustalania i określania należności budżetowych, wspierania podatników, kontroli podatkowych czy też ewidencji podatników i płatników.

[192] https://www.gov.pl/web/kas/struktura-kas (dostęp online 09.04.2021).

Rozdział 17 – Zasiłki w razie choroby i macierzyństwa

Zasiłki – rodzaje i pojęcie

Przede wszystkim, trzeba wskazać, że instytucja zasiłków związana jest z kwestiami dotyczącymi tzw. zabezpieczenia społecznego. Problematyka ta określona jest już na gruncie ustawy zasadniczej. Zgodnie z art. 67 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zakres i formy zabezpieczenia społecznego określają odpowiednie ustawy. Wobec tego, obywatel pozostający bez pracy nie z własnej woli i nie mający innych środków utrzymania ma prawo do zabezpieczenia społecznego. Wówczas to państwo zapewnia odpowiednie środki w ramach zabezpieczenia społecznego. Jak wskazuje się w doktrynie, podmiotem zobowiązanym są organy władzy publicznej, które w celu trwałej realizacji konstytucyjnego prawa do zabezpieczenia społecznego mają taki obowiązek[193]. Zasiłki mogą dotyczyć także osób zatrudnionych, które nie mogą jednak z określonych przyczyn takich jak właśnie choroba czy też macierzyństwo, wykonywać w danym czasie pracy.

Zasiłkiem jest świadczenie, które ma finansowy charakter i jest wypłacane w formie pieniężnej. Celem zasiłków co do zasady jest udzielenie pomocy osobom, którzy nie są w stanie samodzielnie zaspokoić swoich potrzeb materialnych, a także potrzeb materialnych osób najbliższych, np. w ramach danej rodziny. Wobec tego w Polsce można wyróżnić kilka rodzajów zasiłków – jest to przede wszystkim zasiłek rodzinny, zasiłek dla bezrobotnych, zasiłek macierzyński, zasiłek chorobowy, w tym także zasiłek opiekuńczy[194].

Zasiłek w razie choroby (zasiłek chorobowy)

W przypadku zasiłków w razie choroby i macierzyństwa najważniejszym aktem prawnym jest ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa[195]. Świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą przysługują osobom objętym ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i

---

[193] M. Florczak-Wątor [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, (red.) P. Tuleja, Warszawa 2019, art. 67.
[194] https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/zasilek;4000515.html (dostęp online 13.04.2021).
[195] Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 870 z późn. zm.).

macierzyństwa określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych[196]. Świadczenia pieniężne z tytułu następstw wypadków przy pracy i chorób zawodowych określa natomiast odrębna ustawa. Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmują:

1) zasiłek chorobowy,
2) świadczenie rehabilitacyjne,
3) zasiłek wyrównawczy,
4) zasiłek macierzyński
5) zasiłek opiekuńczy[197].

Jeśli chodzi o pierwszy z wymienionych, czyli zasiłek chorobowy, to ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego: 1) po upływie **30 dni** nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego - jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu albo 2) po upływie **90 dni** nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego - jeżeli jest ubezpieczony dobrowolnie. Czas ten nazywany jest okresem wyczekiwania (okresem karencji)[198]. Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy np. w razie wskutek poddania się kwarantannie albo przebywania w zakładzie lecznictwa odwykowego.

Trzeba także podkreślić, że zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy - nie dłużej jednak niż przez **182 dni,** a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - nie dłużej niż przez **270 dni**[199]. Miesięczny zasiłek chorobowy, z zastrzeżeniem co do zasady wynosi **80%** podstawy wymiaru zasiłku. Za okres pobytu w szpitalu wynosi on jednak **70%** podstawy wymiaru zasiłku, a jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy:

a) przypada w okresie ciąży,

[196] Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423 z późn. zm.).
[197] Art. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
[198] A. Rzetecka-Gil [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, LEX/el. 2017, art. 4.
[199] Art. 8 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

b) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
c) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy

- wówczas miesięczny zasiłek chorobowy wynosi **100%** podstawy wymiaru zasiłku. Zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Zasiłek chorobowy nie przysługuje również za okresy niezdolności do pracy przypadającej w czasie np. urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego albo tymczasowego aresztowania.

Poza tym, należy pamiętać, iż obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami (oprócz prokuratorów), członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych albo osobami odbywającymi służbę zastępczą. Trzeba także pamiętać, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu podlegają na swój wniosek osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi – takie jak np. osoby wykonujące pracę nakładczą, wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, osoby prowadzące pozarolniczą działalność, doktoranci, duchowni czy też osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania. Natomiast objęcie dobrowolnie ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi i chorobowym następuje od dnia wskazanego we wniosku o objęcie tymi ubezpieczeniami, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został zgłoszony.

Wysokość składek na ubezpieczenia chorobowe wyrażone są w formie stopy procentowej, jednakowej dla wszystkich ubezpieczonych. Co do zasady, jeżeli dany składnik wynagrodzenia w przypadku pracowników czy też zleceniobiorców stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, to oznacza to, że od tego przychodu należy naliczyć również składkę na ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe[200]. Zgodnie zaś z art. 20 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe. Warto wskazać także

[200] A. Radzisław [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, (red.) J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015, art. 20.

na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2010 roku, według którego „Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest uprawniony do kwestionowania kwoty zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli mieści się ona w granicach określonych ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych”[201].

Stopy procentowe składek wynoszą **2,45%** podstawy wymiaru - na ubezpieczenie chorobowe[202]. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osób, które ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie, nie może przekraczać miesięcznie **250%** prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia. Wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego finansowane są ze środków zgromadzonych w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi **przeciętne miesięczne wynagrodzenie** wypłacone za okres **12 miesięcy kalendarzowych** poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Ubezpieczony może wystąpić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o ustalenie uprawnień do zasiłku, jeżeli uważa, że zostały naruszone jego uprawnienia w tym zakresie.

Świadczenie rehabilitacyjne i zasiłek wyrównawczy

Drugim z omawianych jest świadczenie rehabilitacyjne. Przysługuje ono ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. O okoliczności tej orzeka lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wobec takiego orzeczenia lekarza można wnieść sprzeciw albo zarzuty co do jego wadliwości, jeśli dana osoba posiada wątpliwości co do prawidłowości takiego orzeczenia. Zgodnie zaś z art. 18 ust. 2 ustawy, świadczenie to przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Świadczenie rehabilitacyjne wynosi **90%** podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy, **75%** tej podstawy za pozostały okres, a jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży - **100%** tej podstawy.

[201] Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 21 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II UZP 1/10.
[202] P. Kostrzewa [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, LEX/el. 2014, art. 22.

Kolejnym z omawianych jest zasiłek wyrównawczy. Zasiłek wyrównawczy przysługuje ubezpieczonemu będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, wykonującemu pracę:

I) w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej,
II) u pracodawcy na wyodrębnionym stanowisku pracy, dostosowanym do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy,

- jeżeli jego miesięczne wynagrodzenie osiągane podczas rehabilitacji jest niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. O potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej orzeka wojewódzki ośrodek medycyny pracy lub lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zasiłek wyrównawczy przysługuje przez okres rehabilitacji zawodowej. Zasiłek wyrównawczy stanowi różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem a miesięcznym wynagrodzeniem osiągniętym za pracę w warunkach rehabilitacji zawodowej. Trzeba jednak pamiętać, że zasiłek wyrównawczy nie przysługuje ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, uprawnionemu do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego[203].

Zasiłek macierzyński i opiekuńczy

Przedostatnim z wymienionych jest zasiłek macierzyński. Przysługuje on ubezpieczonej (albo ubezpieczonemu), która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

1) urodziła dziecko,
2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego - do 10 roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,
3) przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego - do 10 roku życia.

Należy również pamiętać o fakcie, o którym wspominaliśmy już na gruncie poprzednich odcinków - w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co

[203] E. Darmorost [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2012, art. 25.

najmniej 14 tygodni po porodzie, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu - ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Dodatkowo, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi **100%** podstawy wymiaru zasiłku.

Ostatnim ze wskazanych jest zasiłek opiekuńczy. Przysługuje on ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem do ukończenia **8 roku życia** (m.in. w razie zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły), nad chorym dzieckiem w wieku do ukończenia **14 lat**, chorym niepełnosprawnym dzieckiem do ukończenia **18 lat** albo innym chorym członkiem rodziny. Za członków rodziny uważa się małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat - jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki[204].

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, nie dłużej jednak niż przez okres:

a) **60 dni** w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi do 8 roku życia albo chorymi dziećmi do 14 roku życia,
b) **30 dni** w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi niepełnosprawnymi do 18 roku życia,
c) **14 dni** w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad innymi członkami rodziny.

Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi **80%** podstawy wymiaru zasiłku. Wartym podkreślenia jest także, że zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. Nie dotyczy to jednak opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat.

---

[204] I. Jędrasik-Jankowska [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Omówienie* [w:] *Prawo socjalne,* Warszawa 2001, art. 32.

Rozdział 18 – Wypadek przy pracy i ubezpieczenie wypadkowe

Wypadek przy pracy - pojęcie

Przede wszystkim, na początku należy wskazać na to, co należy rozumieć pod pojęciem wypadku przy pracy. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych[205], za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Można w tym zakresie wskazać np. na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2020 roku: „Wykonywanie zwykłych (typowych, normalnych), choćby stresujących lub wymagających dużego wysiłku fizycznego, czynności (obowiązków) przez pracownika, nie może być uznane za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy, gdyż sama praca nie może stanowić zewnętrznej przyczyny w rozumieniu definicji wypadku przy pracy, ale może nią być dopiero określona nadzwyczajna sytuacja związana z tą pracą, która staje się współdziałającą przyczyną zewnętrzną”[206]. Nie każdy wypadek może być zatem zakwalifikowany jako wypadek przy pracy. Elementami definiującymi wypadek przy pracy są: nagłość zdarzenia, zewnętrzność przyczyny, uraz lub śmierć pracownika oraz związek z pracą. Dopiero łączne wystąpienie tych elementów przesądza o tym, że dane zdarzenie można uznać za wypadek przy pracy[207].

Poza tym, trzeba także pamiętać, że **na równi z wypadkiem przy pracy** traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ w czasie **podróży służbowej** (chyba, że wypadek został spowodowany przez zachowanie pracownika niezwiązane z jego obowiązkami), podczas

[205] Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1205 z późn. zm.).
[206] Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2020 roku, sygn. akt III UK 456/19.
[207] S. Samol [w:] D. E. Lach, K. Ślebzak, S. Samol, *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz,* Warszawa 2010, art. 3.

szkolenia w zakresie samoobrony albo przy **wykonywaniu zadań** zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe. W ust. 3 omawianego przepisu zostały wskazane kolejne sytuacje, w których daną sytuację uważa się także za wypadek przy pracy – jest to również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas np. uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe, pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie, odbywania służby zastępczej czy też wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Ustalenia okoliczności i przyczyn tych wypadków przy pracy dokonuje się w tzw. **karcie wypadku**.

Ponadto, warto wspomnieć także o wypadku **w drodze do pracy lub z pracy**. Za taki wypadek uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza. Za drogę do pracy lub z pracy uważa się oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu również drogę do miejsca lub z miejsca:

- innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- zwykłego spożywania posiłków,
- odbywania nauki lub studiów[208].

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do pracy lub z pracy dokonują w **karcie wypadku** w drodze do pracy lub z pracy - pracodawcy w stosunku do ubezpieczonych, będących pracownikami.

Obowiązki pracodawcy

[208] Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 291 z późn. zm.).

W przypadku zaistnienia wypadku przy pracy, pracodawca posiada w takiej sytuacji określone obowiązki. Przede wszystkim, przy wypadku przy pracy zgodnie z art. 234 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek podjąć **niezbędne działania**, które mają na celu wyeliminowanie lub ograniczenie zagrożenia, a także zapewnić pierwszą pomoc osobom poszkodowanym oraz ustalić przyczyny wypadku i zastosować odpowiednie środki zapobiegającego podobnym wypadkom Natomiast do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, pracodawca posiada **dodatkowe obowiązki**, jeżeli jego pracownik uległ wypadkowi przy pracy. Musi on bowiem zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób, który wyklucza:

a) dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,
b) uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane,
c) dokonywanie zmian położenia maszyn i urządzeń technicznych oraz innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności[209].

Następnie, aby wyjaśnić przyczyny oraz okoliczności wypadku pracodawca musi powołać odpowiedni **zespół powypadkowy**. W jego skład wchodzą pracownik służby BHP, o której mówiliśmy we wcześniejszych odcinkach, a także społeczny inspektor pracy. Jeśli w wypadku przy pracy dojdzie do śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy, wówczas pracodawca musi także niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy oraz prokuratora. Pracodawca musi ich zawiadomić także przy każdym innym wypadku, który wywołał takie skutki i miał związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Trzeba też pamiętać, że za **śmiertelny wypadek** przy pracy rozumie się wypadek, przez który nastąpiła śmierć w okresie 6 miesięcy od dnia wypadku; **ciężki wypadek przy pracy** to taki, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała – takie jak np. utrata mowy, kończyny albo choroba psychiczna; a **zbiorowym wypadkiem przy pracy** jest wypadek, w którym brały udział co najmniej 2 osoby[210].

Oprócz tego, na pracodawcy ciążą także obowiązki ewidencyjne i dokumentacyjne. Pracodawca ma bowiem obowiązek prowadzenia **rejestru wypadków przy pracy**, w których

---

[209] W. Bednarczyk, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Zbiór odpowiedzi na kolokwium ustne dla pierwszego roku aplikacji radcowskiej w 2020 r.*, Warszawa 2020, s. 124.
[210] E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2021, art. 234.

umieszczane są informacje dotyczące wypadku, jego daty, skutków, przyczyn, osób biorących udział w wypadku oraz innych. Z wypadku przy pracy spisywany jest także **protokół** ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Taki protokół pracodawca musi przechowywać wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez okres minimum **10 lat.** Pracodawca ponosi także wszelkie koszty związane z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i obowiązek ten nie może zostać przeniesiony na pracownika[211]. Samo ustalenie wypadku przy pracy jest natomiast prawem pracownika i jednocześnie obowiązkiem pracodawcy, niezależnie od tego, czy pracownik będzie dochodził świadczeń z ustawy wypadkowej[212].

Ubezpieczenie wypadkowe

Poza tym, trzeba także pamiętać, że ubezpieczenie wypadkowe jest jednym z rodzajów ubezpieczeń społecznych, obok ubezpieczenia emerytalnego, rentowego oraz chorobowego. Ma ono charakter obowiązkowy np. dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Obowiązkowo ubezpieczeni wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, jednak w tym zakresie istnieją określone wyjątki (są to np. osoby bezrobotne, posłowie do Parlamentu Europejskiego, osoby wykonujące pracę nakładczą, żołnierze niezawodowi oraz inni). Składka na ubezpieczenie wypadkowe wynosi **od 0,40% do 8,12%** podstawy wymiaru i jest w całości ponoszona przez pracodawcę. Natomiast dla płatników składek podlegających wpisowi do rejestru REGON, zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych, stopa procentowa składki wypadkowej wynosi **1,67%.**

Dodatkowo, z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują odpowiednie świadczenia takie jak:

1) zasiłek chorobowy,
2) świadczenie rehabilitacyjne,
3) zasiłek wyrównawczy,
4) jednorazowe odszkodowanie,
5) renta z tytułu niezdolności do pracy, w tym renta szkoleniowa,
6) renta rodzinna,

[211] T. Wyka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 234.
[212] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2009 roku, sygn. akt II PK 282/08.

7) dodatek pielęgnacyjny,
8) dodatek do renty rodzinnej – dla sieroty zupełnej,
9) pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, w zakresie ustalonym ustawą.

Przy ustalaniu prawa do tych świadczeń, ich wymiaru i wysokości stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące **ubezpieczenia chorobowego,** o którym już mówiliśmy wcześniej. Trzeba jednak pamiętać o tym, że świadczenia te nie będą przysługiwały każdej osobie, która ulegnie np. wypadkowi przy pracy. Świadczenia te nie przysługują ubezpieczonemu:

I) jeśli jedyną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez niego przepisów dotyczących życia i zdrowia i było to spowodowane umyślnie lub przez rażące niedbalstwo,
II) jeśli ubezpieczony był w stanie nietrzeźwym lub pod wpływem środków odurzających i przyczynił się on w znacznym stopniu do spowodowania wypadku (nie dotyczy to jednak świadczeń dla członka rodziny ubezpieczonego).

Odwołując się natomiast do wcześniej wymienionych świadczeń, należy wskazać iż pierwszy z nich, czyli zasiłek chorobowy związany jest z niezdolnością do pracy spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Kolejne z nich, czyli świadczenie rehabilitacyjne odnosi się do osoby, która pomimo wyczerpania zasiłku chorobowego nadal jest niezdolna do pracy, ale dalsze leczenie rokuje odzyskaniem tej zdolności. Jednorazowe odszkodowanie przysługuje natomiast ubezpieczonemu, który w trakcie wypadku przy pracy doznał stałego lub długotrwałego wypadku przy zdrowiu – może ono być przeznaczone także dla członków rodziny zmarłego. **Stały uszczerbek na zdrowiu** wymaga takiego naruszenia sprawności organizmu, w wyniku którego nie ma rokowań na poprawę; natomiast **długotrwały uszczerbek na zdrowiu** to taki, że powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres powyżej **6 miesięcy**, ale istnieje możliwość poprawy. Jednorazowe odszkodowanie przysługuje w wysokości **20%** przeciętnego wynagrodzenia za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu (ustala to lekarz orzecznik). Ulega ono także zwiększeniu o kwotę stanowiącą **3,5-krotność** przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli przy wypadku przy pracy doszło do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy.

Podobnie rodzina zmarłego może otrzymać także rentę rodzinną z tego tytułu. Renta z tego tytułu może być przyznana także ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z uwagi na wypadek przy pracy albo chorobę zawodową. Warto wspomnieć jeszcze także o rencie szkoleniowej, która przysługuje z uwagi na orzeczenie celowości przekwalifikowania zawodowego z uwagi na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie, jeśli wynika to z wypadku przy pracy albo choroby zawodowej[213]. Renta z tytułu niezdolności do pracy i renta szkoleniowa z ubezpieczenia wypadkowego nie może być niższa niż:

a) **80%** podstawy jej wymiaru - dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy,
b) **60%** podstawy jej wymiaru - dla osoby częściowo niezdolnej do pracy,
c) **100%** podstawy jej wymiaru - dla osoby uprawnionej do renty szkoleniowej.

Warto wskazać także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2017 roku, zgodnie z którym: „Dopuszczalne jest dochodzenie przez pracownika od pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy, opartych na przepisach prawa cywilnego (w tym art. 444 k.c. i art. 445 k.c.). Pracownik, występując z takim powództwem, nie może jednak powołać się w postępowaniu sądowym jedynie na sam fakt wypadku przy pracy, który został stwierdzony protokołem powypadkowym, lecz jest obowiązany wykazać wszystkie przesłanki prawne cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, to jest: 1) ciążącą na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, 2) poniesioną szkodę (np. uszczerbek na zdrowiu), 3) związek przyczynowy między zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody i jej rozmiarem, co wpływa na wysokość należnego odszkodowania”[214].

Na koniec można wskazać jeszcze, że ZUS może odmówić przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w przypadku nieprzedstawienia protokołu powypadkowego lub karty wypadku; nieuznania w protokole powypadkowym lub karcie wypadku zdarzenia za wypadek przy pracy w rozumieniu ustawy oraz wtedy, gdy protokół powypadkowy lub karta wypadku zawierają stwierdzenia bezpodstawne. Następuje to w drodze decyzji Zakładu[215].

---

[213] W. Bednarczyk, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Zbiór odpowiedzi na kolokwium ustne dla pierwszego roku aplikacji radcowskiej w 2020 r.*, Warszawa 2020, s. 177.
[214] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2017 roku, sygn. akt II PK 206/16.
[215] Art. 22 ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Rozdział 19 – IKE, IKZE, PPE i PPK

Indywidualne Konto Emerytalne

Przede wszystkim, trzeba wskazać, że pod skrótem IKE kryje się Indywidualne Konto Emerytalne. Kwestie związane z tym kontem oraz z IKZE – czyli Indywidualnym Kontem Zabezpieczenia Emerytalnego, uregulowane są na gruncie ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego[216]. IKE na gruncie ustawy definiuje się szeroko, jako m.in. wyodrębniony zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego, wyodrębniony rachunek papierów wartościowych lub inny rachunek, który spełnia warunki z ustawy. IKE oraz IKZE to przede wszystkim prywatne, dobrowolne produkty emerytalne, dzięki którym dana osoba fizyczna sama systematycznie odkłada na nich pieniądze, gromadząc dodatkowe oszczędności emerytalne. Każda osoba może mieć jedno IKE i jedno IKZE. Oba produkty można mieć w tej samej lub w różnych instytucjach finansowych[217]. IKE i IKZE bywają określane jako tzw. antypodatkowe pokrowce[218].

IKE jest wybierane przez całkiem spore grono osób – przede wszystkim z uwagi na konkretne **korzyści podatkowe**. Po pierwsze, środki z IKE są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych (**PIT**). Po drugie, środki z IKE nie są także obarczone **19%** podatkiem od dochodów kapitałowych[219]. IKE nie wymaga również konieczności zapłaty podatku od spadków i darowizn.

Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego

Ponadto, warto wspomnieć także o kwestiach związanych z IKZE, czyli Indywidualnym Kontem Zabezpieczenia Emerytalnego. IKZE na gruncie ustawy także definiowane jest bardzo szeroko, w praktycznie identyczny sposób jak IKE. IKZE także posiada korzyści podatkowe – przede wszystkim nie występuje **19%** podatek od dochodów kapitałowych. Jednakże, trzeba pamiętać o tym, że wypłata środków z IKZE jest jednak obciążona **10%** zryczałtowanym podatkiem PIT. W zamian za to, IKZE posiada jednak dodatkowe korzyści podatkowe, które istnieją już w trakcie samego oszczędzania, nie dopiero w momencie wypłaty środków. Środki wpłacane na IKZE wpłaty **można odliczyć** w podatku

---

[216] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1808 z późn. zm.).
[217] https://www.nn.pl/dla-ciebie/emerytura-i-finanse/ike-ikze/ike.html (dostęp online 29.04.2021).
[218] M. Iwuć, *Finansowa forteca*, Warszawa 2020, s. 661.
[219] https://www.nn.pl/dla-ciebie/emerytura-i-finanse/ike-ikze.html (dostęp online 29.04.2021).

PIT – jest to nawet do 2019 zł w 2021 roku, a dla samo zatrudnionych nawet 3029 zł. Posiadacze IKZE korzystają z innej ulgi podatkowej niż w IKE – jest ona odczuwalna na początku, nie zaś pod koniec oszczędzania. IKZE nie wymaga także oczywiście konieczności zapłaty podatku od spadków i darowizn[220].

W przypadku wielu ofert prowadzonych przez fundusze oraz banki, najczęściej samo prowadzenie tego typu konta wiąże się ze **stałą roczną opłatą** (np. 2% pobierane z aktywów funduszu) – konieczne jest jednak dokonanie pierwszej płaty w określonej wysokości (np. 200 zł), a także regularne dokonywanie kolejnych wpłat (np. minimum 100 zł miesięcznie). Często także fundusze pobierają tzw. **opłatę za sukces** – np. kiedy fundusz osiągnie w danym roku wynik lepszy niż 8%. Środki wpłacane na IKE i IKZE są bowiem w odpowiedni sposób **inwestowane** oraz „obracane" przez podmiot, z którym zawarliśmy umowę – najczęściej w ramach akcji i obligacji.

IKE i IKZE

Do IKE oraz IKZE stosuje się bardzo wiele identycznych uregulowań – dla przykładu, zgodnie z art. 3 ustawy, prawo do wpłat na IKE lub IKZE przysługuje osobie fizycznej, która ukończyła 16 lat. Natomiast małoletni ma prawo do dokonywania wpłat na IKE lub IKZE tylko w roku kalendarzowym, w którym uzyskuje dochody z pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę. Na IKE lub IKZE może gromadzić oszczędności jednak wyłącznie jeden oszczędzający. Aby prowadzić IKE lub IKZE konieczne jest także zawarcie umowy o prowadzenie takiego funduszu oraz złożenie odpowiedniego oświadczenia w tym zakresie.

Osoba fizyczna składa przed zawarciem umowy o prowadzenie IKE oświadczenie, że:

1) nie gromadzi środków na IKE prowadzonym przez inną instytucję finansową oraz że w danym roku kalendarzowym nie dokonała wypłaty transferowej z uprzednio posiadanego IKE do programu emerytalnego albo
2) posiada IKE prowadzone przez inną instytucję finansową, podając równocześnie nazwę tej instytucji i potwierdzając, że dokona ona wypłaty transferowej.

Natomiast przed zawarciem umowy o prowadzenie IKZE osoba fizyczna składa oświadczenie, że:

1) nie gromadzi środków na IKZE w innej instytucji finansowej albo

[220] https://www.nn.pl/dla-ciebie/emerytura-i-finanse/ike-ikze/ikze.html (dostęp online 29.04.2021).

2) gromadzi środki na IKZE w innej instytucji finansowej, podając równocześnie nazwę tej instytucji i potwierdzając, że dokona ona wypłaty transferowej.

Jeśli chodzi zaś o zawarcie umowy o prowadzenie IKE lub IKZE, to jest to umowa zawarta przez oszczędzającego w formie elektronicznej (pozwalającej jednak na jej utrwalenie na trwałym nośniku albo w formie fizycznej) z odpowiednim podmiotem – jakim może być np. fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny, podmiot prowadzący działalność maklerską, zakład ubezpieczeń albo bank. Zasady prowadzenia IKE lub IKZE określają odpowiednie statuty lub regulaminy tych instytucji. Oszczędzający ma prawo do zmiany instytucji finansowej prowadzącej jego IKE lub IKZE, dokonując wypłaty transferowej. Tego typu umowa powinna zawierać określone elementy takie jak np. sposób oznaczenia dyspozycji dotyczących środków gromadzonych na IKE lub IKZE, zakres, częstotliwość i formę informowania oszczędzającego o środkach zgromadzonych na IKE lub IKZE, terminy dokonania wypłaty, warunki wypłaty w ratach oraz inne[221].

Następnie instytucja finansowa, która zawiera umowę oraz wobec której składane jest wcześniej wspomniane oświadczenie, wydaje oszczędzającemu na IKE albo IKZE potwierdzenie zawarcia umowy o prowadzenie konta. W umowie o prowadzenie IKE lub IKZE oszczędzający może wskazać jedną lub więcej osób, którym zostaną wypłacone zgromadzone przez niego środki zgromadzone w przypadku jego śmierci i dyspozycja ta może być w każdym czasie zmieniona. Środki zgromadzone na IKE lub IKZE mogą być także obciążone zastawem. Nadzór nad prowadzeniem IKE oraz IKZE przez instytucje finansowe sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego. Instytucje finansowe są obowiązane do przekazywania półrocznych i rocznych informacji o prowadzonych IKE lub IKZE organowi nadzoru. IKE oraz IKZE różnią się jednak maksymalną wysokością wpłat na obydwa te konta.

Maksymalne kwoty wpłat IKE i IKZE

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy, wpłaty dokonywane na **IKE** w roku kalendarzowym nie mogą przekroczyć kwoty odpowiadającej **trzykrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok,** określonego w ustawie budżetowej lub ustawie o prowizorium budżetowym lub w ich projektach, jeżeli

[221] Art. 9 ust. 1 ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego.

odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone. Roczny limit wpłat na IKE w 2021 roku wyniósł zatem **15.777 zł.** Inaczej sytuacja kształtuje się w przypadku IKZE.

Wpłaty dokonywane na IKZE w roku kalendarzowym nie mogą przekroczyć kwoty odpowiadającej **1,2-krotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok** określonego w ustawie budżetowej lub ustawie o prowizorium budżetowym lub w ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone. Wyjątek stanowią jednak osoby prowadzące pozarolniczą działalność – wówczas wpłaty dokonywane na IKZE w roku kalendarzowym przez takie osoby, nie mogą przekroczyć kwoty odpowiadającej **1,8-krotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego**, o którym była mowa wcześniej. Roczny limit wpłat na IKZE w 2021 roku wyniósł zatem **6.310,80 zł**, a dla samozatrudnionych **9.466,20 zł.**

Następnie środki gromadzone przez oszczędzającego na IKE lub IKZE są rejestrowane na wyodrębnionych rejestrach lub rachunkach, które pozwalają na ich zidentyfikowanie i wyodrębnienie.

Wypłata środków z IKE i IKZE

Jeśli chodzi o Indywidualne Konto Emerytalne, to wypłata środków zgromadzonych na IKE następuje wyłącznie w dwóch określonych przypadkach. Pierwszy z nich to wyraźny wniosek oszczędzającego po osiągnięciu przez niego wieku **60 lat** lub nabyciu uprawnień emerytalnych i ukończeniu **55 roku** życia oraz spełnieniu któregoś z dwóch warunków:

1) dokonywania wpłat na IKE co najmniej w **5 dowolnych latach** kalendarzowych albo
2) dokonania **ponad połowy** wartości wpłat nie później niż na **5 lat** przed dniem złożenia przez oszczędzającego wniosku o dokonanie wypłaty.

Drugi przypadek to wtedy, kiedy dochodzi do **śmierci** oszczędzającego – wówczas wypłata następuje na wniosek osoby uprawnionej. Środki te są zatem **dziedziczone** – może to być w ramach wskazanych przez oszczędzającego uposażonych, a jeżeli takich nie ma – to zgodnie z dziedziczeniem ustawowym. Jeśli chodzi zaś o Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego, to wypłata świadczenia także następuje na skutek wystąpienia jednej z dwóch sytuacji:

a) na wniosek oszczędzającego, po osiągnięciu przez niego wieku **65 lat** oraz pod warunkiem dokonywania wpłat na IKZE co najmniej w **5 latach** kalendarzowych,

b) w przypadku **śmierci** oszczędzającego - na wniosek osoby uprawnionej[222].

Wypłata środków może być **jednorazowa** albo w **ratach**. Wypłata w ratach środków zgromadzonych przez oszczędzającego następuje przez **co najmniej 10 lat**. Trzeba wskazać, że wcześniejsza wypłata środków z obydwu tych kont jest oczywiście możliwa – wówczas konieczne będzie jednak **zapłacenie odpowiedniego podatku** od dochodów kapitałowych. Warto także wspomnieć o możliwości zwrotu środków z IKE/IKZE - zwrot środków zgromadzonych na IKE lub IKZE następuje w razie wypowiedzenia umowy o prowadzenie IKE lub IKZE przez którąkolwiek ze stron, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty lub wypłaty transferowej. Wypłata, wypłata transferowa, częściowy zwrot oraz zwrot środków zgromadzonych na IKE lub IKZE są dokonywane w formie **pieniężnej**.

Pracownicze Programy Emerytalne

Co więcej, warto także wspomnieć o PPE – czyli Pracowniczych Programach Emerytalnych, które obok IKE i IKZE tzw. III filar systemu emerytalnego. Kwestie związane z PPE uregulowane są w ramach ustawy o pracowniczych programach emerytalnych[223]. Program jest tworzony w celu gromadzenia środków uczestnika przeznaczonych do wypłaty. Jest to także program indywidualnego oszczędzania związany z emeryturą danego pracownika. Osoba zatrudniona u kilku pracodawców prowadzących programy może w tym samym czasie uczestniczyć w więcej niż jednym programie. Pracodawca może utworzyć pracowniczy program emerytalny, ale nie musi. Pracownik zakładu, w którym utworzono taki program, może do niego przystąpić, ale nie jest do tego zobligowany[224] - następuje to w drodze pisemnej deklaracji, po przedstawieniu przez pracodawcę odpowiedniej oferty w zakresie tego programu oferowanego w danym miejscu pracy.

Poza tym, prawo do uczestnictwa w programie przysługuje pracownikowi, który jest zatrudniony u danego pracodawcy, **nie krócej niż 3 miesiące,** chyba że umowa zakładowa stanowi inaczej (nie może być to jednak termin dłuższy niż 3 lata). Do programu nie może jednak przystąpić pracownik, który ukończył 70. rok życia. Programy mogą być prowadzone w jednej z następujących form takich jak fundusz emerytalny, umowa grupowego ubezpieczenia czy też zarządzanie zagraniczne[225]. Program tworzy się najpierw przez

[222] Art. 34a ust. 1 ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego.
[223] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 686).
[224] https://www.aviva.pl/blog-porady/emerytura/2020/ppe-emerytura/ (dostęp online 29.04.2021).
[225] Art. 6 ust. 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych.

zawarcie umowy zakładowej albo umowy międzyzakładowej (przez pracodawcę z reprezentacją pracowników), następnie zawarcie kolejnej umowy przez pracodawcę z odpowiednią instytucją i w końcu przez rejestrację programu przez organ nadzoru. Reprezentację pracowników tworzą natomiast wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy.

W PPE **składkę podstawową** finansuje pracodawca, a kwota wpłacanej składki podstawowej nie może przekroczyć **7%** wynagrodzenia uczestnika. Pracodawca także ponosi także koszty administracji i funkcjonowania PPE. Uczestnik może zadeklarować **składkę dodatkową**, jeżeli umowa zakładowa tego nie zakazuje. Wysokość tej składki określa pracownik w deklaracji. Deklarację w tym zakresie można w każdym czasie zmienić. Swoje oszczędności zgromadzone na PPE możesz wypłacić dopiero po osiągnięciu wieku emerytalnego lub po uzyskaniu wcześniejszego prawa do emerytury. Trzeba jednak pamiętać o tym, że także pracodawca może jednostronnie zawiesić odprowadzanie składek podstawowych albo czasowo ją ograniczyć. W przypadkach określonych w ustawie może dojść także do likwidacji tego programu. Pracowniczym Programem Emerytalnym zarządza wyspecjalizowana instytucja finansowa, która podlega nadzorowi KNF.

Należy również wspomnieć, że jeśli dana osoba zmieni pracodawcę, może przelać zgromadzone na PPE pieniądze w ramach tzw. wypłaty transferowej na IKE lub PPE u nowego pracodawcy albo też pozostawić pieniądze na PPE u poprzedniego pracodawcy aż do momentu wypłaty[226]. Możliwy jest również zwrot oszczędności w sytuacji likwidacji PPE, ale będzie on pomniejszony o tzw. podatek Belki i kwotę w wysokości 30% podstawowych składek – zostanie ona przekazana do ZUS.

Pracownicze Plany Kapitałowe

Ponadto, nieco inną instytucją od wcześniej omawianych, ale taką którą postanowiliśmy omówić na gruncie tego opracowania, z uwagi na jej oczywisty związek z prawem pracy i ubezpieczeń społecznych, jest PPK – czyli pracownicze programy kapitałowe. Kwestie związane z tym programem uregulowane są na gruncie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych[227]. PPK to program długoterminowego oszczędzania dedykowany pracownikom, który uruchamia pracodawca i zapisuje do niego osoby

[226] https://www.ing.pl/wiem/emerytura/co-to-jest-pracowniczy-program-emerytalny-ppe (dostęp online 29.04.2021).
[227] Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.).

zatrudnione w danym przedsiębiorstwie[228]. PPK to prywatny system oszczędzania, który zakłada jednak współdziałanie państwa, pracodawców, jak i pracowników. Środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestnika PPK. Wobec tego, na IKE i IKZE odkładamy sami, a w odkładaniu na PPK wspiera nas pracodawca. W przypadku PPK pracownik odprowadza **2%** pensji brutto, a pracodawca dodaje kolejne **1,5%** pensji brutto. Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK może wynosić **mniej niż 2%** wynagrodzenia, ale nie mniej niż **0,5%** wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej **1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia**[229]. Oprócz tego, w praktyce dodawane są także państwowe dopłaty roczne w wysokości **240 zł** i wpłata powitalna w wysokości **250 zł**. Dopłata roczna jest finansowana z Funduszu Pracy. Podmiot zatrudniający i uczestnik PPK mogą zadeklarować finansowanie **wpłat dodatkowych**[230].

Poza tym, każdy podmiot (pracodawca) zawiera umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę, w imieniu której**, jest obowiązany** zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Umowa o zarządzanie PPK jest zawierana natomiast z **instytucją finansową w postaci elektronicznej** pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. Umowa o zarządzanie PPK podlega wpisowi do ewidencji PPK.

Trzeba jednak pamiętać, że jest to system w pełni **dobrowolny**. W obecnym porządku prawnym pracownik w przedziale wiekowym od 18 do 55 lat jest **automatycznie** przypisany do programu, natomiast posiada on możliwość **zrezygnowania** z niego w każdym momencie[231]. Konieczne jest wówczas złożenie odpowiedniej deklaracji na piśmie. Trzeba jednak pamiętać o tym, iż oświadczenie to należy składać **co 4 lata**, gdyż po upływie tego czasu pracownik ponownie automatycznie zostaje przypisany do programu. Pracownik może jednak w każdej chwili zmienić zdanie i dobrowolnie przystąpić jednak do tego programu. Pracownicy między 55. a 70. rokiem życia mogą natomiast przystąpić do PPK dopiero na swój wniosek[232].

---

[228] https://www.nn.pl/blog/posts/2020/ppk-czy-ikze-lub-ike-co-wybrac-oszczedzajac-na-emeryture.html (dostęp online 29.04.2021).
[229] Art. 27 ust. 2 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.
[230] W. Bednarczyk, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Zbiór odpowiedzi na kolokwium ustne dla pierwszego roku aplikacji radcowskiej w 2020 r.*, Warszawa 2020, s. 203.
[231] https://www.skutecznyprawnik.online/biblioteka-prawnika/jak-zrezygnowac-z-uczestnictwa-w-ppk (dostęp online 29.04.2021).
[232] https://www.nn.pl/blog/posts/2019/ppk-jak-przystapic-do-programu.html (dostęp online 29.04.2021).

Trzeba też wskazać, iż do PPK mogą przystąpić osoby, za które pracodawca odprowadza **składki emerytalno-rentowe** – są to zatem nie tylko osoby posiadające umowę o pracę, ale także np. osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia. Nadzór nad funkcjonowaniem PPK pełni także Komisja Nadzoru Finansowego.

Na koniec warto wspomnieć także krótko o ostatnich zmianach w polskich przepisach dotyczących likwidacji OFE, która to likwidacja ma być przeprowadzona do 28 stycznia 2022 roku. W związku z tym wszystkie środki, które się na nich znajdują, muszą zostać przeniesione gdzie indziej. Już wiadomo, że rząd udostępni dwie opcje: IKE oraz konto ZUS. Obydwie te opcje mają swoje wady i zalety, nad którymi muszą zastanowić się osoby posiadające środki na OFE i wybrać bardziej korzystną dla nich opcję. Jeżeli członek OFE wybierze przeniesienie ulokowanych na nim środków do IKE, nie musi wysyłać żadnego oświadczenia. Ustawa określa tzw. opłatę przekształceniową, której wysokość **wynosi 15%** wartości netto posiadanych środków.

Rozdział 20 – Ubezpieczenia emerytalne, rentowe i zdrowotne

Ubezpieczenia emerytalne i rentowe

Przede wszystkim, ubezpieczenia zapewniają zabezpieczenie osobom, które w danym momencie z konkretnego powodu nie mogą świadczyć pracy oraz osiągać wynagrodzenia. Obok pomocy społecznej i zaopatrzenia społecznego stanowią podstawowy instrument polityki socjalnej państwa. Najważniejszym aktem prawnym dotyczącym ubezpieczeń społecznych jest ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych[233]. Ustawa stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny. Jak zostało już wcześniej wskazane, najważniejszymi podmiotami odpowiedzialnymi za kwestie dotyczące ubezpieczeń społecznych są organy takie jak ZUS, który obsługuje Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, a także KRUS – czyli Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, który zarządza systemem ubezpieczeń społecznych rolników oraz członków ich rodzin.

Ubezpieczenia społeczne w polskim porządku prawnym dzielą się na cztery rodzaje: ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe (w razie choroby i macierzyństwa) oraz wypadkowe. Ostatnie dwa z wymienionych, czyli chorobowe oraz wypadkowe zostały już przez nas omówione na gruncie poprzednich opracowań. Wobec tego, poddania analizie wymagają jeszcze ubezpieczenia emerytalne oraz rentowe. Można także wspomnieć także o tzw. uldze na start, przeznaczonej dla przedsiębiorców, którzy podejmują działalność gospodarczą po raz pierwszy – wówczas nie podlegają oni obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez okres 6 miesięcy. Następnie możliwe jest skorzystanie przez niektórych przedsiębiorców z tzw. małego ZUS – warunkiem jest osiąganie w poprzednim roku kalendarzowym przychodu nie wyższego niż 120 tysięcy złotych. Ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu można natomiast podlegać obowiązkowo lub dobrowolnie[234].

W przypadku ubezpieczeń emerytalnych przedmiotem ochrony jest osiągnięcie ustalonego wieku przez ubezpieczonego. Tzw. emerytura jest świadczeniem wypłacanym w określonych odstępach czasowych ubezpieczonemu, który już nie pracuje, ale przepracował określony czas i osiągnął wymagany wiek. W praktyce w wielu krajach występują różne systemy emerytalne – mogą to być np. systemy redystrybucyjne (gdzie świadczenia

[233] Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423 z późn. zm.).

[234] https://www.experto24.pl/zus-i-place/emerytury-i-renty/podzial-ubezpieczen-spolecznych.html#.YJTrytUzbIU (dostęp online 07.05.2021).

pracowników trafiają do wspólnej puli) albo systemy kapitałowe (gdzie konkretny pracownik odprowadza odpowiednie składki tylko na swoją emeryturę). Różny jest także wiek przechodzenia na emeryturę w różnych państwach, a same systemy emerytalne wiążą się z wieloma ryzykami – m.in. ryzykiem demograficznym, demograficznym, politycznym oraz innymi[235]. Podstawowych ich celem jest zapewnienie bezpieczeństwa ekonomicznego osobom w starszym wieku.

Natomiast w przypadku ubezpieczeń rentowych przedmiotem ochrony jest niezdolność do pracy lub śmierć żywiciela rodziny. Tzw. renta to okresowe świadczenie pieniężne, które wypłacane jest w określonych odstępach czasu przez instytucję ubezpieczeniową osobom, które są czasowo lub stale niezdolne do wykonywania pracy zawodowej. Może być mowa także o tzw. rencie rodzinnej, którą utrzymuje rodzina zmarłego (m.in. dzieci, małżonek i rodzice) ubezpieczonego, który utrzymywał rodzinę w razie jego śmierci, jeżeli w chwili śmierci miał on ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy.

W zakresie renty warto wspomnieć także o tym, że renta z tytułu niezdolności do pracy przysługuje ubezpieczonemu, który musi spełnić określone warunki:

a) być niezdolnym do pracy,
b) posiadać odpowiednie okresy składowe i nieskładkowe,
c) niezdolność do pracy powstała w okresie składkowym lub nieskładkowym,
d) nie ma ustalonego prawa do emerytury z Funduszu.

Wówczas osoba, która spełnia te warunki może otrzymać rentę stałą (jeśli niezdolność do pracy jest trwała) albo rentę okresową (jeżeli niezdolność do pracy jest okresowa). Całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy, natomiast częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji. Trzeba także wskazać, iż renta dla osoby częściowo niezdolnej do pracy wynosi 75% renty dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy. Natomiast renta dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy wynosi:

1) **24%** kwoty bazowej (kwota bazowa wynosi 100% przeciętnego wynagrodzenia pomniejszonego o potracenie składki na ubezpieczenia społeczne), oraz

[235] N. Barr, P. Diamond, *Reformy systemu emerytalnego, Krótki przewodnik,* Warszawa 2014, s. 57–58.

2) **po 1,3%** podstawy jej wymiaru za każdy rok okresów składkowych,
3) **po 0,7%** podstawy jej wymiaru za każdy rok okresów nieskładkowych,
4) **po 0,7%** podstawy jej wymiaru za każdy rok okresu brakującego do 25 lat okresów składkowych oraz nieskładkowych.

Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są: pracownikami (z wyłączaniem prokuratorów), osobami wykonującymi pracę nakładczą, osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, posłami, senatorami, doktorantami oraz innymi osobami wskazanymi w ustawie. Natomiast prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje osobom, które nie spełniają warunków do objęcia tymi ubezpieczeniami obowiązkowo[236].

Idąc dalej, należy wskazać, że wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyrażone są w formie stopy procentowej, jednakowej dla wszystkich ubezpieczonych. Stopy procentowe składek wynoszą:

1) na ubezpieczenie emerytalne – **19,52%** podstawy wymiaru,

2) na ubezpieczenie rentowe – **8,00%** podstawy wymiaru[237].

Składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu w całości płatnicy składek. Od nieopłaconych w terminie składek należne są od płatnika składek odsetki za zwłokę. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych stanowi ich przychód. Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 16 maja 2019 roku: „Osoba ubiegającą się o emeryturę lub rentę musi wykazać wysokość przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, a jeżeli była pracownikiem - wysokość wynagrodzenia. Za podstawę wymiaru emerytury przyjmuje się kwotę udowodnioną przez zainteresowanego, która nie koniecznie musi odpowiadać wysokości faktycznie uzyskanego wynagrodzenia”[238].

Składki na ubezpieczenia emerytalne pracowników, zleceniobiorców oraz innych osób finansują z własnych środków, w równych częściach, ubezpieczeni i płatnicy składek. Warto

[236] Art. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.
[237] P. Kostrzewa [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, LEX/el. 2014, art. 15.
[238] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 16 maja 2019 roku, sygn. akt III AUa 309/18.

wspomnieć także o odpowiednich okresach składkowych oraz nieskładkowych w przypadku ubezpieczeń emerytalnych i rentowych. Okresami składkowymi są okresy ubezpieczenia, opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, czynnej służby wojskowej, działalności kombatanckiej, pełnionej w Polsce służby, pobierania zasiłku macierzyńskiego oraz inne, wskazane w ustawie.

Prawo do emerytury lub renty może także ulec zawieszeniu z mocy prawa (z powodu kontynuowania zatrudnienia albo np. z powodu osiągania określonego przychodu) – jak również na wniosek emeryta lub rencisty. Wznowienie wypłaty nie może nastąpić szybciej niż po ustaniu okoliczności zawieszenia emerytury lub renty. Prawo do emerytury może ulec także zmniejszeniu – jeśli dana osoba nie osiągnęła wymaganego wieku albo jeżeli dana osoba osiąga przychód z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego.

Zasiłek pogrzebowy

Można w tym miejscu jeszcze krótko wspomnieć o tzw. zasiłku pogrzebowym, który przysługuje osobie, która pokryła koszty pogrzebu. Zasiłek pogrzebowy przysługuje po śmierci m.in. osoby, która ma przyznaną emeryturę lub rentę. Przysługuje on w wysokości **4000 zł,** a w razie poniesienia kosztów przez więcej niż jedną osobę, wtedy ulega on podziałowi proporcjonalnie do poniesionych przez te osoby kosztów. Może on przysługiwać także np. pracodawcy, kościołowi albo gminie, jeżeli pokryli oni koszty pogrzebu[239].

Aby otrzymać tego typu zasiłek, konieczny jest wniosek do ZUS w ciągu 12 miesięcy od dnia śmierci osoby, której został urządzony pogrzeb. Do wniosku trzeba załączyć także odpowiednie dokumenty – takie jak akt zgonu, dokumenty potwierdzające koszty pogrzebu, odpisy aktu stanu cywilnego, zaświadczenie o opłacaniu składek.

Ubezpieczenia zdrowotne

Oprócz nich, warto wspomnieć także o ubezpieczeniach zdrowotnych, które także mogą mieć charakter obowiązkowy dla niektórych osób. W ubezpieczeniu zdrowotnym ubezpieczonemu przysługują świadczenia zdrowotne mające na celu zachowanie zdrowia, ochronę przed skutkami chorób oraz leczenie. Kwestie związane z tym ubezpieczeniem uregulowane są na gruncie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze

[239] https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki/zasilek-pogrzebowy (dostęp online 07.05.2021).

środków publicznych[240]. Ubezpieczenie zdrowotne jest oparte w szczególności na zasadach równego traktowania oraz solidarności społecznej oraz zapewnienia ubezpieczonemu równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej i wyboru świadczeniodawców[241].

Obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu podlegają osoby takie jak np. pracownik, osoba, która prowadzi działalność gospodarczą, emeryt, rencista, policjant oraz wielu innych wskazanych w ustawie, a także osoba, która jest członkiem rodziny osoby ubezpieczonej i została zgłoszona do ubezpieczenia[242]. Osoba podlegająca obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego po zgłoszeniu do ubezpieczenia zdrowotnego uzyskuje prawo do świadczeń opieki zdrowotnej. Składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi **9%** podstawy wymiaru składki i składka ta jest miesięczna i niepodzielna[243]. Składkę na ubezpieczenie zdrowotne opłaca osoba podlegająca ubezpieczeniu zdrowotnemu z własnych środków. Jeżeli natomiast ubezpieczony uzyskuje przychody z więcej niż jednego tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego, to składka na ubezpieczenie zdrowotne opłacana jest z każdego z tych tytułów odrębnie[244]. Ustawa określa także sytuacje związane z nienależnie pobranymi składkami oraz zasadami zwrotu, a także terminami przedawnienia.

Oprócz nich w praktyce występują także fakultatywne (prywatne) ubezpieczenia zdrowotne oferowane przez różnego rodzaju podmioty lecznicze. Nie są to jednak te same dobrowolne ubezpieczenia, o których jest mowa w ustawie. W tym przypadku osoby za opłacanie comiesięcznej składki uzyskują prawo dostępu do określonych placówek oraz zabiegów, określonych w umowie zawartej pomiędzy stronami.

---

[240] Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1398 z późn. zm.).

[241] B. Łukasik, J. Nowak-Kubiak [w:] B. Łukasik, J. Nowak-Kubiak, *Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Komentarz,* Warszawa 2006, art. 79.

[242] https://www.gov.pl/web/zdrowie/obowiazkowe-ubezpieczenie-zdrowotne (dostęp online 07.05.2021).

[243] A. Sidorko [w:] *Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Komentarz,* (red.) A. Pietraszewska-Macheta, Warszawa 2018, art. 79.

[244] W. Bednarczyk, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Zbiór odpowiedzi na kolokwium ustne dla pierwszego roku aplikacji radcowskiej w 2020 r.,* Warszawa 2020, s. 159.

Rozdział 21 – Kazusy prawo pracy

Na zakończenie tego podręcznika w formie e-booka w ostatnim rozdziale zostaną omówione przykładowe kazusy z prawa pracy.

Kazus 1:

Tomasz X był zatrudniony jako magazynier w składzie towarów w Poznaniu. W piątek otrzymał od pracodawcy polecenie na piśmie podjęcia obowiązków magazyniera w analogicznym magazynie we Wrocławiu, zaczynając od poniedziałku. Powodem była śmierć magazyniera pracującego we Wrocławiu. Tomasz odmówił podjęcia pracy w innym miejscu, powołując się na to, że mieszka we Poznaniu, ma pracującą żonę i dzieci, które na zmianę z żoną muszą rano prowadzić do przedszkola i nie ma możliwości z dnia na dzień przeorganizowania życia rodzinnego. W związku z odmową podjęcia pracy w magazynie we Wrocławiu pracodawca rozwiązał z Tomaszem X umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu: 1) odmowy wykonania polecenia, 2) naruszenia zasad koleżeńskiej współpracy w zakładzie pracy przez odmowę przejścia do magazynu w we Wrocławiu oraz 3) naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy.

Polecenie – Czy Tomasz X. naruszył jakieś obowiązki pracownicze, jeśli tak to jakie? Czy podane w piśmie zwalniającym przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia spełniały wymagania z art. 52 Kodeksu pracy?

Odpowiedź:

Na początku trzeba rozważyć czy pracownik naruszył obowiązek wykonania polecenia pracodawcy. Należy pamiętać, ze pracownik jest zobowiązany wykonywać polecenia, które są zgodne z treścią jego obowiązków wynikających z umowy o pracę. Według bowiem art. 100 § 1 Kodeksu pracy, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Chodzi tu o obowiązki związane z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy. Jeśli zatrudniony był on w magazynie w Poznaniu i umowa o pracę dotyczyła wykonywania pracy w magazynie we Poznaniu (miejsce wykonywania pracy), to trudno mówić, ażeby pracownik naruszył w tym przypadku obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy. Dlatego też pracownik może odmówić wykonywania pracy innej niż ustalona w umowie o pracę i odmówić stałego wykonywania pracy w

magazynie w innym mieście. Trzeba także wskazać, że Kodeks pracy nie definiuje obowiązku „koleżeńskiej współpracy", zatem pracownik nie naruszył także tego obowiązku.

Poza tym, według art. 100 § 2 pkt 4) Kodeksu pracy, pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Trzeba jednak pamiętać, iż przekroczenie przez pracodawcę granic podporządkowania sprawia, że pracownik nie jest związany wydanym poleceniem. Niewykonanie takiego polecenia nie może być uznane za naruszenie obowiązków pracowniczych rodzących określone konsekwencje prawne (Z. Góral [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 100). Wobec tego, w mojej ocenie podane w piśmie zwalniającym przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie spełniają wymogów zawartych w art. 52 Kodeksu pracy.

Kazus 2:

Pracodawca mając zamiar wymierzenia pracownikowi kary porządkowej dwukrotnie proponował spotkanie celem wysłuchania pracownika. Pracownik odmówił. Pracodawca nałożył na pracownika karę ostatecznie bez wysłuchania go.

Polecenie – czy nałożenie kary porządkowej nastąpiło we właściwym trybie?[245]

Odpowiedź:

W tym zakresie trzeba wskazać na 109 § 2 KP, według którego kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika, który ma prawo do przestawienia swoich racji. Wysłuchanie leży także w interesie pracodawcy, który powinien wszechstronnie ocenić i rozważyć sytuację zanim podejmie decyzję o ukaraniu czy odstąpieniu od zastosowania kary porządkowej. Wobec tego, pracodawca powinien stworzyć warunki konieczne do wysłuchania pracownika. Ze wspomnianego przepisu wynika, że „wysłuchanie" pracownika powinno nastąpić w formie ustnej, ale możliwe jest także złożenie przez pracownika odpowiednich wyjaśnień na piśmie. Możliwa jest także sytuacja, w której pracownik w ogóle nie skorzysta ze swojego prawa do złożenia wyjaśnień. Wobec tego, w tym kazusie dobrowolna rezygnacja pracownika ze złożenia wyjaśnień, nie naruszyła przewidzianego przepisami prawa trybu nałożenia kary porządkowej.

[245] https://oirp.katowice.pl/add/vrecord/1402603834/1404944789/1402603835_0.pdf (dostęp online 14.05.2021).

Kazus 3:

Jan Nowakowski pracował w przedsiębiorstwie XYZ jako magazynier na umowę o pracę na okres próbny wynoszący 3 miesiące. Po upływie tego okresu, pracodawca przedstawił mu ofertę zawarcia kolejnej umowy o pracę na okres 3 miesięcy, jednakże na stanowisku menadżera w firmie.

Polecenie – Oceń, czy zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas próbny jest możliwe.

Odpowiedź:

Co do zasady, zgodnie z art. 25 § 2 Kodeksu pracy, umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Zasadą jest także, że zawarcie umowy o pracę na czas próbny dopuszczalne jest tylko jednorazowo. Jednakże ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe także, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. W tym kazusie Jan Nowakowski na początku zatrudniony był na umowie o pracę na czas próbny na stanowisku magazyniera. Kolejna umowa o pracę na czas próbny miałaby zostać z nim zwarta natomiast na stanowisku menadżera w firmie, zatem jest to inny rodzaj pracy, inne stanowisko, charakteryzujące się innymi obowiązkami pracownika, zatem zawarcie kolejnej umowy na czas próbny jest w tym przypadku możliwe.

Kazus 4:

Andrzej W. był dyrektorem gimnazjum w Wałbrzychu. Dodatek funkcyjny dla Andrzeja W. jako dyrektora gimnazjum ustalał Prezydent Miasta Wałbrzych. Według dyrektora wspomniany dodatek w 2020 roku został da niego zaniżony i chciałby wnieść sprawę na drogę sądową, aby został on podwyższony.

Polecenie – Wobec kogo dyrektor powinien wnieść pozew i jak powinien oznaczyć pozwanego?

Odpowiedź:

W tym zakresie trzeba wskazać, że pracodawcą zarówno dla dyrektora szkoły, jak i dla zatrudnionych w szkole nauczycieli oraz innych pracowników jest szkoła (czyli gminna

jednostka organizacyjna) i to właśnie szkoła powinna być stroną pozwaną w tym stanie faktycznym. Mimo tego, że to Prezydent Miasta Wałbrzych posiada kompetencje do ustalania dodatku funkcyjnego, to pracodawcą dyrektora nadal pozostaje szkoła. Sam fakt, że dodatek funkcyjny jest przyznawany przez prezydenta miasta nie oznacza, że jest on pracodawcą dla dyrektora szkoły i nie ma on legitymacji biernej w tej sprawie. Sprawa sądowa powinna zatem zostać wniesiona przeciwko szkole jako pracodawcy.

Kazus 5:

Strony umowy o pracę – pracownik Patryk Y i pracodawca, w umowie o pracę określiły, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy wynosić będzie 6 miesięcy, natomiast z inicjatywy pracownika 9 miesięcy[246].

Polecenie – Czy takie rozwiązanie jest zgodne z prawem?

Odpowiedź:

Okresy wypowiedzenia zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, nie mają charakteru sztywnego. Możliwe jest zatem wydłużanie oraz skracanie (gdy jest taka możliwość w przepisach KP) wspomnianych terminów wypowiedzenia. Postanowienia w zakresie innego terminu wypowiedzenia wskazanego w umowie o pracę muszą być jednakże zgodne z podstawową zasadą prawa pracy – czyli zasadą uprzywilejowania pracownika. Wobec tego taki termin musi być bardziej korzystny dla pracownika aniżeli ten przewidziany przez przepisy Kodeksu pracy. W Kodeksie pracy przyznany jest 3 miesięczny termin wypowiedzenia, a w kazusie są to terminy 6 i 9 miesięcy. Należy zatem uznać, iż dłuższy okres wypowiedzenia jest dla pracownika bardziej korzystny, zatem jest to rozwiązanie zgodne z obowiązującymi przepisami.

Kazus 6:

Pracownica Anna J. była zatrudniona na umowie o pracę jako jedyna pracownica i była w wyjątkowo zły sposób traktowana przez swojego pracodawcę. Wielokrotnie była bowiem

[246] W. Bednarczyk, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Zbiór odpowiedzi na kolokwium ustne dla pierwszego roku aplikacji radcowskiej w 2020 r.*, Warszawa 2016, s. 23.

przez niego poniżana, wyśmiewana, zastraszana, niekiedy dochodziło prawie do rękoczynów. Prowadziło to do jej problemów psychicznych oraz myśli samobójczych.

Polecenie – Czy w tym przypadku można mówić o mobbingu? Jeśli tak, to jakie roszczenia przysługują Annie J. z tego tytułu?

Odpowiedź:

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W tym przypadku dochodziło do takich sytuacji, które spełniają przesłanki mobbingu. Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać lobbingowi, a jeśli sam go stosuje, to pracownik ma wobec niego odpowiednie roszczenia.

Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Natomiast pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dodatkowo dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Przesłanki mobbingu muszą być jednak spełnione łącznie i cieżar dowodu spoczywa w tym przypadku nie na pracodawcy, lecz na pracowniku – musi on to udowodnić.

Kazus 7:

Pracodawca wypowiedział Kamilowi Składowskiemu umowę o pracę na czas nieokreślony. Wskazał jednak, że pismo to nie ma uzasadnienia, gdyż wyśle on mu je drogą pocztową, tak żeby mógł się z nim później na spokojnie zapoznać.

Polecenie – Czy takie działanie jest zgodne z prawem?

Odpowiedź:

Zasadą jest, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowę o pracę na czas nieokreślony powinny być zawarte dwa elementy – przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. W tym kazusie przyczyna uzasadniająca

wypowiedzenie z uzasadnieniem nie została wskazana w oświadczeniu pracodawcy, a miała zostać dopiero później wysłana listownie. Zgodnie natomiast wyrokiem Sądu Najwyższego (I PKN 331/98), takie uzasadnienie może zostać podane pracownikowi w odrębnym piśmie, jednak musi być ono doręczone najpóźniej w tym samym dniu, kiedy zostało złożone wypowiedzenie. Doręczenie takiego uzasadnienia dopiero kilka dni później pocztą nie jest natomiast prawidłowym działaniem i stanowi obejście przepisów.

Kazus 8:

Adam Kowalski, właściciel zakładu „ABC" wpadł w złość na wiadomość, że jego pracownik Tomasz Gromda spowodował awarię jednego z urządzeń, co groziło przerwą w produkcji elementów, mogącą potrwać nawet kilka dni. Właściciel zakład wezwał pracownika do biura i oświadczył mu, żeby opuścił warsztat, ponieważ zostaje natychmiast zwolniony z pracy. Po tej rozmowie A. Kowalski wyjechał do kontrahenta do Warszawy. Wieczorem podczas kolacji biznesowej otrzymał telefon od swojego radcy prawnego, że dokonanie zwolnienia z pracy może zostać zakwestionowane z powodu ustnego charakteru. Następnego dnia Kowalski nadał w biurze kontrahenta faks o treści: „Panie Tomaszu Gromda. Rozwiązuję z Panem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu doprowadzenia przez Pana do awarii jednego z urządzeń w zakładzie. A. Kowalski.". Na ustne polecenie właściciela warsztatu sekretarka doręczyła faks pracownikowi, który poinformował ją o tym, iż rano był u lekarza i dysponuje zwolnieniem lekarskim na okres trzech tygodni z powodu niezdolności do pracy. Zwolnienie lekarskie T. Groomda przesłał pocztą właścicielowi warsztatu. Po upływie okresu zwolnienia lekarskiego T. Gromda zgłosił się do pracy, jednak nie został do niej dopuszczony. W tej sytuacji T. Gromda wystąpił do sądu o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Polecenie – Czy doszło do rozwiązania umowy o pracę, a jeśli tak to kiedy? Czy powództwo jest zasadne?

Odpowiedź 1:

Tutaj przede wszystkim trzeba wskazać, że niezachowanie formy pisemnej przez pracodawcę oznacza, że narusza on przepisy o wypowiadaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę. Ominięcie formy pisemnej może pociągnąć za sobą uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania. Wymaga to jednak

wystąpienia pracownika na drogę sądową – konieczna jest bowiem forma pisemna wypowiedzenia. Dla zachowania formy pisemnej nie jest wystarczające przesłanie podpisanego oświadczenia za pomocą faksu, a minimalnym wymogiem jest własnoręczny podpis. Wspomniana forma faksu nie jest zatem także odpowiednia.

Zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W wypowiedzeniu nie zostało jednak wskazane, jakiego rodzaju była to umowa o pracę (na jaki okres), a sam powód wypowiedzenia umowy bez zachowania terminów wypowiedzenia został uzasadniony lakonicznie „przez doprowadzenie do awarii jednego z urządzeń". W wypowiedzeniu umowy nie zostało także zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 Kodeksu pracy).

Zgodnie zaś z art. 30 § 1 pkt 3) Kodeksu pracy, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Natomiast według art. 52 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie wskazanych w tym przepisie przyczyn.

W tym kazusie pracodawca nie wskazał, która z tych przyczyn stanowiła powód rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak prawdopodobnie chodziło tutaj o ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowo pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W kazusie nie zostało jednak wskazane, czy tego typu organizacja funkcjonuje u pracodawcy.

Wreszcie, pracownik przy otrzymaniu wypowiedzenia w formie faksu poinformował sekretarkę, że dysponuje zwolnieniem lekarskim na okres trzech tygodni z powodu niezdolności do pracy i zwolnienie to wysłał pocztą pracodawcy. Według zaś art. 41 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (a zatem także w trakcie zwolnienia lekarskiego). Trzeba także na art. 30 § 1 Kodeksu pracy, według którego oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W tym

przypadku wypowiedzenie początkowo nastąpiło w formie ustnej, dopiero później zostało potwierdzone na piśmie. Mimo, iż obie te formy nie były ważne (można je podważyć przed sądem), to były jednak skuteczne, do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu, kiedy umowa została wypowiedziana w formie ustnej (chociaż w tej kwestii mogą istnieć problemy dowodowe).

Po terminie ze zwolnienia pracownik zgłosił się do pracy i nie został do niej dopuszczony, wobec czego wystąpił do sądu o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W odpowiedzi na drugie pytanie trzeba natomiast wskazać, że jego powództwo będzie zasadne, gdyż nie zostały zachowane odpowiednie wymogi dotyczące formy, w jakiej powinno zostać złożone przez pracodawcę wypowiedzenie.

Zakończenie

To wszystko, co dla Ciebie przygotowałem. Początkowo e-book miał składać się głównie z teorii, jednak dodałem do niego jeszcze jeden bonusowy rozdział w postaci kazusów. W nauce mogą pomóc Ci także moje odcinki w formie audio oraz wideo zamieszczone na platformie YouTube na kanale „Prawo dla Ciebie". Jeśli jeszcze nas nie odwiedziłeś, to zapraszamy, będziemy wdzięczni za wszelkie komentarze, subskrypcje i polubienia. Gdybyś miał albo miała jakieś dodatkowe problemy, wątpliwości albo potrzebujesz pomocy, to odezwij się do nas na kontakt@prawodlaciebie.com.pl

Oprócz tego zapraszamy też na naszą stronę oraz inne social media:

- **Strona internetowa** – www.prawodlaciebie.com.pl
- **Facebook** – www.facebook.com/prawodlaciebie2
- **Instagram** – www.facebook.com/prawodlaciebie
- **YouTube** - https://www.youtube.com/channel/UCbiT7eMpZhUnbzCpzWSKy5g
- **Spotify** - https://open.spotify.com/show/3Pj0Lyk4vUFln7Y2cpxwxE
- **LinkedIn** - https://www.linkedin.com/company/76378151/

Znajduje się tam sporo dodatkowej darmowej wiedzy (prężnie działamy na Instagramie), przygotowaliśmy też kolejne kursy z innych gałęzi prawa dostępne na naszej stronie internetowej, w których znajdziesz odcinki w formie audio i wideo, kolejne e-booki (podręczniki), mnóstwo kazusów, spis orzecznictwa z danej tematyki, a dla pierwszych osób mamy także bonus w postaci modułu dotyczącego tego, jak uczyć się szybko i efektywnie. W razie potrzeby jesteśmy do Twojej dyspozycji, mamy nadzieję, że e-book Ci się podobał i był dla Ciebie przydatny. Powodzenia na kolokwiach, egzaminach oraz w przyszłej pracy zawodowej!

BIBLIOGRAFIA

Akty prawne:

Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1575 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 275 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1070 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 217 z późn. zm.).

Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. U. UE. L. z 1994 r. Nr 216, str. 12 z późn. zm.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2010 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1325 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 291 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 870 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1526).

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1205 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1808 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1398 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1845 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 422).

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. poz. 431).

Orzecznictwo:

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, sygn. akt II PK 82/12.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 września 2015 roku, sygn. akt III AUa 394/15.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2017 roku, sygn. akt I PK 269/16.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 maja 2018 roku, sygn. akt III APa 8/18.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2018 roku, sygn. akt I PK 68/17.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 roku, sygn. akt II PK 314/17.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2005 roku, sygn. akt III PK 29/04.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 roku, sygn. akt II PK 187/10.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 23 kwietnia 2020 roku, sygn. akt III AUa 587/19.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 roku, sygn. akt I PKN 844/00.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2017 roku, sygn. akt II PK 198/16.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 6 grudnia 2017 roku, sygn. akt II SA/Rz 1188/17.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2019 roku, sygn. akt I PK 19/18.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2019 roku, sygn. akt III UK 184/18.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2019 roku, sygn. akt I PK 164/18.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 19 września 2012 roku, sygn. akt III AUa 529/12.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2019 roku, sygn. akt II PK 172/18.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 roku, sygn. akt I PR 319/90.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 roku, sygn. akt I PK 110/16.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 31 października 2018 roku, sygn. akt III APa 30/18.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 10 października 2019 roku, sygn. akt III APa 12/19.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 8 stycznia 2020 roku, sygn. akt III AUa 348/19.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 5 marca 2020 roku, sygn. akt III AUa 56/20.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 roku, sygn. akt I PKN 657/99.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 października 2018 roku, sygn. akt III APa 27/18.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2018 roku, sygn. akt II PK 199/17.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2019 roku, sygn. akt III APa 48/19.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 644/98.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 roku, sygn. akt I PKN 86/99.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 roku, sygn. akt II PK 261/09.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 roku, sygn. akt I PK 171/14.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 7 lutego 2017 roku, sygn. akt III APa 13/16.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1975 roku, sygn. akt I PRN 23/75.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 lutego 2015 roku, sygn. akt III APa 30/14.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2017 roku, sygn. akt III AUa 1262/16.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 czerwca 2019 roku, sygn. akt III APa 13/17.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1987 roku, sygn. akt I PRN 68/87.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2019 roku, sygn. akt III PK 32/18.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2019 roku, sygn. akt II PK 55/18.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 stycznia 2012 roku, sygn. akt III AUa 954/11.

Wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20 czerwca 2013 roku, sygn. akt VII Pa 151/13.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2018 roku, sygn. akt II UK 126/17.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 roku, sygn. akt II PK 78/19.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1998 roku, sygn. akt I PR 7/88.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 stycznia 2015 roku, sygn. akt III APo 5/14.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2017 roku, sygn. akt II PK 26/16.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 roku, sygn. akt I PK 130/16.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 21 lutego 2019 roku, sygn. akt IV SA/Po 1127/18.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 grudnia 2014 roku, sygn. akt II AUa 25/14.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1972 roku, sygn. akt III CRN 83/72.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1982 roku, sygn. akt V PZP 8/81.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1991 roku, sygn. akt I PZP 22/91.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 roku, sygn. akt I PK 26/13.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z dnia 30 stycznia 2020 roku, sygn. akt II SA/Bk 853/19.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 roku, sygn. akt III APa 4/20.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 1983 roku, sygn. akt I PZ 3/83.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 19 stycznia 1993 roku, sygn. akt III APr 1/93.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1994 roku, sygn. akt III PO 6/94.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 marca 1996 roku, sygn. akt III APr 11/96.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2006 roku, sygn. akt III PK 34/05.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 roku, sygn. akt II PK 281/15.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2019 roku, sygn. akt I PK 141/18.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2010 roku, sygn. akt IV CSK 280/09.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 7 czerwca 2017 roku, sygn. akt III AUa 981/16.

Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 21 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II UZP 1/10.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2009 roku, sygn. akt II PK 282/08.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2017 roku, sygn. akt II PK 206/16.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2020 roku, sygn. akt III UK 456/19.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 16 maja 2019 roku, sygn. akt III AUa 309/18.

Literatura:

Bakuń-Nawłoka U., *Wybrane aspekty sądowych i pozasądowych sposobów rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych*, Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego.

Barr N., Diamond P., *Reformy systemu emerytalnego, Krótki przewodnik,* Warszawa 2014.

Bednarczyk W., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Zbiór odpowiedzi na kolokwium ustne dla pierwszego roku aplikacji radcowskiej w 2020 r.*, Warszawa 2020.

Bosak M., [w:] *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz*, Warszawa 2013, art. 3.

Bukowska U., Łukasiewicz G., *Wynagrodzenie jako czynnik stabilizujący zatrudnienie w organizacji,* Organizacja i kierowanie, nr 3, 2017 (177).

Cieślak W., Stelina J., *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94(3) k.p.),* PiP 2004/12.

Darmorost E., [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, Warszawa 2012, art. 25.

Dzienisiuk D., Skoczyński J., Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 67(11).

Florczak-Wątor M., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz,* (red.) P. Tuleja, Warszawa 2019, art. 67.

Gładoch M., *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy,* PiZS 2006/4.

Godlewska-Bujak B., *Nowe regulacje uprawnień związanych z rodzicielstwem*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2013, nr 7.

Gonera K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 262.

Goździewicz G., Skoczyński J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz,* wyd. VII, (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 198.

Iwuć M., *Finansowa forteca,* Warszawa 2020.

Jaśkowski K., *Art. 240,* (w): E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Gdańsk 2020.

Jędrasik-Jankowska I., [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Omówienie* [w:] *Prawo socjalne*, Warszawa 2001, art. 32.

Kaleta J., *Urlopy i zwolnienia od pracy*, Wrocław 2014.

Kalinowska J., *Zatrudnianie młodocianych po zmianach od września 2018 roku*, Raport prawny sierpień 2018, Bird&Bird.

Konopka K., Zdanowska M., [w:] K. Konopka, M. Zdanowska, *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz,* Warszawa 2012, art. 3.

Kosut A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 163.

Kostrzewa P., [w:] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz, LEX/el. 2014, art. 66.

Kwapisz K., [w:] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz, Warszawa 2013, art. 66.

Lekston M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 94.

Liszcz T., [w:] *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz* [w:] *Prawo pracy*, Warszawa 2005, art. 10.

Łukasik B., Nowak-Kubiak J., [w:] B. Łukasik, J. Nowak-Kubiak, *Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Komentarz,* Warszawa 2006, art. 79.

Majchrzak K., *Urlop rodzicielski w świetle przepisów prawa pracy*, Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2015, nr 8.

Musiała A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, *art. 10*.

Piątkowski J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 242.

Pisarczyk Ł., Skoczyński J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII,* (red.) L. Florek, Warszawa 2017, art. 117.

Perdeus W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, *art. 18*.

Prusinowski P., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 93.

Raczkowski M., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, art. 101(1), art. 101(2), art. 101(3).

Radzisław A., [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, (red.) J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015, art. 20.

Rafacz-Krzyżanowska M., *Odpowiedzialność materialna pracowników w kodeksie pracy*, Palestra 19/1(205).

Rączka K., [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, art. 135.

Romer M. T., [w:] *Prawo pracy. Komentarz*, wyd. V, Warszawa 2012, art. 151(7).

Rotkiewicz M., *Prawa i obowiązki pracodawcy a koronawirus*, Warszawa 2020.

Rzetecka-Gil A., [w:] *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, LEX/el. 2017, art. 4.

Rynowska-Wiśniewska J., *Choroba zawodowa a niezdolność do pracy. Zasady orzekania,* Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu, 2014, Tom 20, Nr 2.

Samol S., [w:] D. E. Lach, K. Ślebzak, S. Samol, *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2010, art. 3.

Sidorko A., [w:] *Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Komentarz*, (red.) A. Pietraszewska-Macheta, Warszawa 2018, art. 79.

Stefański K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 133.

Stelina J., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, *Grupowe zwolnienia. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2007, art. 10.

Tomaszewska M., *Art. 22,* (w): *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020.

Wantoch-Rekowski J., Brzezicki T., [w:] M. Bartoszewska, J. Lachowski, A. Laskowska-Hulisz, M. Łabanowski, W. Morawski, A. Radzisław, L. Ramlo, J. Wantoch-Rekowski, T. Brzezicki, *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2015, art. 66.

Włodarczyk M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 180.

Wypych-Żywicka A., [w:] *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz,* Warszawa 2016, art. 1.

Wyka T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5),* wyd. V, (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 207.

Zadykowicz P., *Obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu na żądanie,* Pracownik i Pracodawca 2017, nr 1 (vol. 3).

Źródła internetowe:

https://www.infor.pl/prawo/praca/czas-pracy/325136,Zadaniowy-czas-pracy-definicja.html (dostęp online 06.02.2021).

https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/747198,Dyzur-pracowniczy-w-podstawowym-systemie-czasu-pracy.html (dostęp online 18.02.2021).

https://praca.money.pl/poradniki/urlop-bezplatny-5-rzeczy-o-ktorych-musisz-pamietac-wybierajac-go-6275506774947457a.html (dostęp online 25.02.2021).

https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-czas-pracy-pracownikow-mlodocianych-najwazniejsze-informacje (dostęp online 11.03.2021).

https://kadry.infor.pl/kadry/bhp/szkolenia_bhp/83723,Szkolenia-BHP.html (dostęp online 19.03.2021).

https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/146465/zw%20grupowe.pdf (dostęp online 01.04.2021).

https://www.gov.pl/web/gov/platforma-uslug-elektronicznych-zakladu-ubezpieczen-spolecznych (dostęp online 09.04.2021).

https://www.zus.pl/o-zus/o-nas/strategia-zus/strategia-zus-na-lata-2021-2025 (dostęp online 09.04.2021).

https://www.infor.pl/prawo/emerytury/slownik/69796,Zaklad-Ubezpieczen-Spolecznych.html (dostęp online 09.04.2021).

https://www.zus.pl/o-zus/o-nas/finanse/fundusz-ubezpieczen-spolecznych (dostęp online 09.04.2021).

https://psz.zus.pl/ (dostęp online 09.04.2021).

https://www.gov.pl/web/kas/struktura-kas (dostęp online 09.04.2021).

https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/zasilek;4000515.html (dostęp online 13.04.2021).

https://www.nn.pl/dla-ciebie/emerytura-i-finanse/ike-ikze/ike.html (dostęp online 29.04.2021).

https://www.nn.pl/dla-ciebie/emerytura-i-finanse/ike-ikze.html (dostęp online 29.04.2021).

https://www.nn.pl/dla-ciebie/emerytura-i-finanse/ike-ikze/ikze.html (dostęp online 29.04.2021).

https://www.aviva.pl/blog-porady/emerytura/2020/ppe-emerytura/ (dostęp online 29.04.2021).

https://www.ing.pl/wiem/emerytura/co-to-jest-pracowniczy-program-emerytalny-ppe (dostęp online 29.04.2021).

https://www.nn.pl/blog/posts/2020/ppk-czy-ikze-lub-ike-co-wybrac-oszczedzajac-na-emeryture.html (dostęp online 29.04.2021).

https://www.skutecznyprawnik.online/biblioteka-prawnika/jak-zrezygnowac-z-uczestnictwa-w-ppk (dostęp online 29.04.2021).

https://www.nn.pl/blog/posts/2019/ppk-jak-przystapic-do-programu.html (dostęp online 29.04.2021).

https://www.gov.pl/web/zdrowie/obowiazkowe-ubezpieczenie-zdrowotne (dostęp online 07.05.2021).

https://www.experto24.pl/zus-i-place/emerytury-i-renty/podzial-ubezpieczen-spolecznych.html#.YJTrytUzbIU (dostęp online 07.05.2021).

https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki/zasilek-pogrzebowy (dostęp online 07.05.2021).

https://oirp.katowice.pl/add/vrecord/1402603834/1404944789/1402603835_0.pdf (dostęp online 14.05.2021).