

Materiały szkoleniowe:

**Prawo pracy w 2024 dla kierujących
procesem pracy – uprawnienia, obowiązki
i odpowiedzialność po zmianach przepisów.**

18.07.2024 r.

Krwiodawstwo a praca zmianowa

Ze stanowiska Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 31 stycznia 2020 r. można w tym zakresie wyciągnąć jednak kilka ważnych wskazówek:

- zwolnienie ma charakter celowy – ma umożliwić oddanie krwi przez pracownika,
- czas zwolnienia oznacza stacja krwiodawstwa w zaświadczeniu, które jest wiążące dla pracodawcy,
- zwolnienie nie przysługuje, gdy pracownik oddaje krew w dniu harmonogramowo wolnym, wolnym z innego tytułu czy będąc na urlopie wypoczynkowym – wtedy pracodawca nie ma żadnych obowiązków związanych z oddaniem krwi,
- pracodawca nie może ograniczać częstotliwości czy wręcz samej możliwości oddawania krwi,
- pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o planowanym oddaniu krwi, gdyż z przepisów o usprawiedliwianiu nieobecności wynika, że pracownik powinien uprzedzić o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

W przypadku oddawania krwi przez pracowników, którzy nie pracują na zmiany regulacja nie budzi w praktyce wątpliwości, gdyż stacja krwiodawstwa najczęściej wystawia zaświadczenie dotyczące danego dnia, a więc usprawiedliwia ono nieobecność w pracy w konkretnym dniu.

W praktyce najwięcej wątpliwości budzi jednak oddawanie krwi przez pracowników zmianowych, gdy samo oddanie krwi następuje nie w trakcie zmiany roboczej, a przed jej rozpoczęciem. Wtedy pojawia się bowiem wątpliwość praktyczna, czy pracownik powinien przyjść do pracy na drugą lub trzecią zmianę.

Tej wątpliwości nie wyjaśnia jednak stanowisko MRPiPS. Bardzo precyzyjnej odpowiedzi w tym zakresie udzieliło jednak Narodowe Centrum Krwi. W wyjaśnieniach z 20 lutego 2020 r. przyjęło mianowicie, że zwolnienie od pracy dotyczy tylko dnia kalendarzowego, który kończy się o godzinie 24.00.

W przypadku pracy zmianowej oddanie krwi realnie da pracownikowi wolną całą zmianę roboczą, jeśli w danym dniu miał on pracować na pierwszej lub drugiej zmianie, a w przypadku zmiany nocnej będzie to tylko kilka godzin zwolnienia od pracy w wymiarze przypadającym do północy.

Warto jednak zauważyć, co podkreśla MRPiPS w swoim stanowisku z 31 stycznia 2020 r., że pracodawca może określić obowiązujące w zakładzie pracy zasady zwolnień od pracy w celu oddawania krwi obejmujące np. szerszy zakres zwolnienia dla pracownika będącego krwiodawcą, co może być podyktowane organizacją pracy.

Co istotne, Narodowe Centrum Krwi w swoim stanowisku poinformowało ponadto, że ma świadomość, iż dotychczasowa regulacja nie jest wystarczająca dla osób zatrudnionych przy pracy zmianowej. NCK zwróciło jednocześnie uwagę, że powstał projekt ustawy o krwiodawstwie i krwiolecznictwie, który wprowadza zmiany mające na celu przyjęcie, że dawcy krwi pracującemu lub odbywającemu służbę w systemie pracy zmianowej, będzie przysługiwało zwolnienie od pracy obejmujące całą zmianę roboczą, która zaczęła się w dniu, w którym oddano krew lub jej składniki. W praktyce wprowadzenie takiej regulacji oznaczałoby, że pracownikowi pracodawca będzie musiał udzielić zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze 8 godzin, czyli całej nocnej zmiany.

Warto wskazać także następujące stanowisko: Pojawia się zagadnienie ktoś pracuje na zmiany i jego zmiany kończą się w dniu następnym. Niektórzy pracodawcy oczekują aby przyjść na 00:00 do pracy gdyż wolne obowiązuje w dniu w którym się oddało krew. Oto Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1994 r. I PZP 49/93, na którą można się powołać. Mimo iż nie dotyczy typowo krwiodawstwa to jednak w ostatnim akapicie skład daje do zrozumienia, że dzień wolny przysługuje na całą dniówkę, czyli np do 6:00 rano dnia następnego a nie tylko do 24:00.

Dopiero w projekcie ustawy o krwiodawstwie i krwiolecznictwie czytamy:

Art. 60. 1. Zasłużonemu Honorowemu Dawcy Krwi i Honorowemu Dawcy Krwi przysługuje: 1) zwolnienie od pracy, zwolnienie od zajęć służbowych lub od obowiązkowych zajęć edukacyjnych w dniu, w którym oddaje krew, oraz w dniu następnym, a w przypadku dawców krwi pracujących lub odbywających służbę w systemie pracy zmianowej – zwolnienie obejmujące zmianę roboczą, która zaczęła się w dniu, w którym oddano krew lub jej składniki oraz dzień następnym, a także na czas

okresowego badania lekarskiego dawców krwi na zasadach określonych na podstawie Kodeksu pracy.

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. SIŁA WYŻSZA – pojęcie.

Mimo kilkukrotnego posłużenia się tym pojęciem w Kodeksie cywilnym (dalej: kc), ustawodawca nie zdecydował się na uregulowanie legalnej definicji siły wyższej, pozostawiając szerokie pole interpretacyjne doktrynie, judykaturze, jak również samym stronom umowy. W związku z tym na przestrzeni lat dochodziło do wielu nieporozumień i sprzeczności w samym orzecznictwie. Ostatecznie w nauce wykształciły się dwa poglądy. Pierwszy z nich uznawał **koncepcję subiektywną**, zgodnie z którą siła wyższa jest zjawiskiem, któremu nie można zapobiec nawet przy dołożeniu należytej staranności. Drugi natomiast obstawał za **koncepcją obiektywną**, w której za kryterium wyróżniające uznaje się kwalifikację samego zdarzenia, a nie stopień staranności działającego człowieka. Sądy w większości przypadków opowiadają się za obiektywnym charakterem siły wyższej, wskazując na jej nadzwyczajność, niemożliwość przeciwstawienia się oraz zewnętrżność. Zrezygnowano natomiast z kryterium nieprzewidywalności, gdyż założenie to nastroczało zbyt wiele problemów, tzn. nadmiernie zawężyło możliwość powołania się na siłę wyższą jako na przesłankę zwalniającą z odpowiedzialności, gdyż przy dzisiejszym stanie wiedzy i zaawansowania technologicznego, nawet w przypadku np. trzęsienia ziemi czy powodzi, nie można jednoznacznie stwierdzić, że tych okoliczności nie dało się przewidzieć.

Mając to wszystko na uwadze należy uznać, że siłą wyższą nazywa się zazwyczaj przyczynę takich zdarzeń, których nie można było uniknąć lub też unieszkodliwić przez użycie środków leżących w granicach zwyczajnej zapobiegliwości. Trzeba przy tym pamiętać, że siła wyższa nie obejmuje wypadków wywołanych przyczyną wewnętrzną, czyli pochodzącą od jednostki czy przedsiębiorstwa, które zostały dotknięte wypadkiem. Nie może być zatem mowy o sile wyższej, kiedy z winy pracownika doszło do pożaru zakładu, wskutek czego przedsiębiorca nie był w stanie wyprodukować zamówionych towarów czy wykonać konkretnych usług.

Do zdarzeń mających charakter siły wyższej należy zaliczyć przypadki związane z działaniami sił przyrody, m.in. powódź, pożar, wybuch wulkanu, trzęsienie ziemi. Kolejną grupą zdarzeń są te związane z działaniami wojennymi lub z innymi operacjami sił zbrojnych, czyli np. akty terrorystyczne. Trzecia kategoria to działania władzy państwowej, które charakteryzują się wykluczeniem możliwości przeciwstawienia się im przez jednostkę, m.in. stan wojenny, blokady granic, zakaz importu i eksportu czy wywłaszczenie nieruchomości. W szczególnych przypadkach za siłę wyższą można uznać także niecodzienne zachowania społeczności, do których zaliczyć możemy np. strajki generalne, ogólnokrajowe manifestacje czy zamieszki.

Strony mogą nie wykonywać swoich obowiązków umownych zarówno z przyczyn zawinionych, jak i niezawinionych. W tym drugim przypadku bardzo często jest to związane z działaniem sił zewnętrznych, na które człowiek nie może co do zasady w ogóle wpłynąć. Siła wyższa jest czynnikiem niezależnym od woli strony umowy, choć bardzo istotnie modyfikuje istniejące zobowiązanie.

W obecnie obowiązujących przepisach nie znajdziemy nigdzie definicji siły wyższej. Doktryna i orzecznictwo opisuje to pojęcie jako zjawisko o charakterze nadzwyczajnym, któremu nie było można zapobiec zwykłymi środkami, oraz za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności.

Abyśmy mogli mówić o zaistnieniu siły wyższej, konieczne jest spełnienie co najmniej jednego z trzech poniższych warunków:

zdarzenie musi mieć podłoże o charakterze naturalnym, wynikać z działania sił przyrody (np. huragan, trąba powietrzna, powódź, zamieć śnieżna, burza);

zdarzenie ma charakter militarny (np. działania wojenne lub rebelianckie);

„Siła wyższa” to nie tylko katastrofy żywiołowe - trzęsienia ziemi, powodzie lub huragany

„Siła wyższa” to zjawiska zewnętrzne, gwałtowne i nieoczekiwane. W literaturze i orzecznictwie za przykłady siły wyższej podaje się zdarzenia związane z działaniami sił przyrody: powodzie, wybuchy wulkanów, trzęsienia ziemi, epidemie. Za „siłę wyższą” uznaje się także zachowania ludzi (np. działania zbrojne), a także działania władzy państwowej (np. blokady granic).

Co do zasady pojęcie „siły wyższej” obejmuje zjawiska, którym nie można zapobiec w żaden sposób, nawet przy dołożeniu nadzwyczajnej staranności. Siła wyższa jest określana jako przyczyna wyłączna, zewnętrzna, nadzwyczajna, gwałtowna, nieprzewidywalna i nieuchronna. W wyroku z dnia 4 maja 2016 r., V ACa 700/15, Sąd Apelacyjny w Katowicach uznał, że nawet gwałtowne zjawisko przyrodnicze nie zwolni z odpowiedzialności prowadzącego przedsiębiorstwo, jeżeli działanie z najwyższą starannością zapobiegłoby jego skutkom.

Przykładowe orzecznictwo SN:

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego (...), pojęcie siły wyższej rozumiane jest w ujęciu obiektywnym, z tym że przy ocenie, czy mamy do czynienia z siłą wyższą należy brać pod uwagę także to, czy zainteresowana osoba mogła przeciwdziałać i zapobiec działaniu obiektywnych zdarzeń, składających się na siłę wyższą. W konsekwencji za siłę wyższą uznaje się zdarzenie, które jest zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można było zapobiec (post. SN z 16.9.2011 r., IV CSK 77/11, Legalis).

Za siłę wyższą należy zatem uznać **zdarzenie, które jest zewnętrzne** (pozostające poza sferą działania podmiotu), **niemożliwe do przewidzenia** (co wskazuje na jego nagłość) **i któremu nie można było zapobiec**. Należy także przyjąć, że aby można było mówić o wystąpieniu siły wyższej konieczne jest wystąpienie łącznie wszystkich wskazanych przesłanek. Dyrektywa 2019/1158 nie definiuje ani nie doprecyzowuje tego pojęcia. Na gruncie prawa unijnego będzie ono także weryfikowane w praktyce orzeczniczej.

Zgodnie z art. 148¹ KP pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy **z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem** – jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika – w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, **z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia**. Pracodawca jest zobowiązany udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika. To oznacza, że **konstrukcja będzie zbliżona do urlopu na żądanie**, czyli pracownik będzie mógł wnioskować o takie zwolnienie np.

rano w dniu, kiedy miał normalnie pracować. Uważam, że w przypadku wniosku udzielenia zwolnienia w dniach, pracodawca może oczekiwać jego zgłoszenia do godziny rozpoczęcia pracy.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy zawsze decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Co ważne pracownik, który w jednym roku skorzysta z tego zwolnienia w ujęciu godzinowym, w kolejnym roku będzie mógł skorzystać w wymiarze dni i na odwrót.

Nie ma możliwości łączenia wymiaru godzin i dni w tym samym roku kalendarzowym. Zawsze kluczowy będzie pierwszy wniosek złożony w danym roku kalendarzowym.

Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie jest ustalany **proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika**. Niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny, dzięki czemu nie będzie wątpliwości i konieczności uwzględniania i obliczania wykorzystanego zwolnienia z dokładnością co do minuty. Co ważne, że zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin (art. 148¹ § 5 KP), np. pracownik z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo pracownik zatrudniony w służbie zdrowia. Jest to rozwiązanie analogiczne jak w art. 154² § 3 KP, który dotyczy zasad udzielania urlopu wypoczynkowego. Do pracownika korzystającego ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej odpowiednie zastosowanie będzie miał przepis art. 186⁴ KP dotyczący obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy po urlopiach związanych z urodzeniem dziecka.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.

Za czas zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, **stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop**, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Jak wskazano w uzasadnieniu do zmiany Kodeksu pracy rozumienie pojęcia „siły wyższej” **jest przedstawiane w orzecznictwie i tak należy je interpretować. Biorąc pod uwagę, że są to nowe przepisy, nie ma dotychczas orzecznictwa w tym zakresie, praktyka zatem jeszcze zweryfikuje, co ewentualnie sądy kwalifikują jako siłę wyższą, a czego nie w zakresie prawa pracy.**

Nowy przepis art. 148¹ KP wdraża art. 7 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie musiały wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogły ograniczyć prawo pracownika do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek. **Ustawodawca zdecydował się na określenie limitu w postaci 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym.**

Podczas korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej pracownik nadal pozostaje w stosunku pracy i zachowuje swoje prawa pracownicze, przy czym jego wynagrodzenie za okres tego zwolnienia wynosi 50%. W związku z tym przepis art. 148¹ KP jest także zgodny z art. 10 ust. 1 i 3 dyrektywy 2019/1158.

Urlop opiekuńczy - art. 173¹ -173³ KP:

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Za członka rodziny, o którym mowa w art. 173¹ § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Urlopu, o którym mowa w art. 173¹ § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlopu, o którym mowa w art. 173¹ § 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Do pracownika, o którym mowa w art. 173¹ § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, 1¹, 4 i 4¹, art. 186⁴ i art. 188¹.

W ramach nowych przepisów wprowadzonych w art. 173¹–173³ KP ustawodawca przygotował zatem **nowy rodzaj bezpłatnego urlopu w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym**. Regulacja dotycząca urlopu opiekuńczego nie została jednak umieszczona w rozdziale II w dziale siódmym KP, który dotyczy urlopów bezpłatnych, ze względu na to, że **inny jest cel urlopu opiekuńczego, ograniczony jest jego wymiar oraz odrębne są zasady jego udzielania**.

Zgodnie z nowym przepisem art. 173¹ KP pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia **osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym**, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Za członka rodziny na potrzeby skorzystania z urlopu opiekuńczego należy rozumieć: syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Jest to definicja „członka rodziny” na potrzeby tego uprawnienia.

Urlop ten będzie można wykorzystać jednorazowo albo w częściach. Oznacza to, że pracownik będzie mógł zawnioskować o jeden lub kilka dni łącznie np. 2 lub 3 dni, maksymalnie 5 dni z rzędu. Urlop będzie udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. W sytuacji, gdy w danym roku kalendarzowym pracownik nie wykorzysta urlopu opiekuńczego w pełnym wymiarze lub nie skorzysta z niego w ogóle, to taki urlop przepada.

Żeby skorzystać z urlopu opiekuńczego pracownik musi złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie **nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu**. We wniosku tym należy podać:

1. **imię i nazwisko** osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
2. **przyczynę** konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz
3. w przypadku członka rodziny – **stopień pokrewieństwa** z pracownikiem lub
4. w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – **adres zamieszkania** tej osoby.

Co do zasady pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu opiekuńczego.

Adres zamieszkania należy podać w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym. W praktyce nie będzie istotne, gdzie mieszka np. rodzic pracownika, bowiem wykorzystana zostanie pierwsza przesłanka (pokrewieństwo), ale już w przypadku osób pozostających w związku nieformalnym kluczowy będzie adres np. partnera życiowego.

We wniosku nie trzeba będzie podawać szczegółowych informacji o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę. Przepisy KP nie wskazują bowiem konieczności przedstawienia zaświadczenia o stanie zdrowia. Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu zmian, obowiązek wydawania odnośnych zaświadczeń stanowiłby kolejne obciążenie biurokratyczne, co najpewniej w największym stopniu dotknęłoby lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej. Każdorazowe zgłaszanie się do lekarza o wydanie takiego zaświadczenia skutkowałoby tworzeniem fikcji, że dana osoba (opiekun) będzie chciała skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej, gdyż korzystałaby ona z tych samych kolejek oczekiwania na świadczenia jak regularni pacjenci. Wystarczające będzie zatem jedynie podanie przyczyny konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika.

Zgodnie z nowym art. 173² KP **okres korzystania z urlopu opiekuńczego będzie wlicza się do okresu zatrudnienia**, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Natomiast zgodnie z nowym art. 173³ KP do pracownika uprawnionego do urlopu opiekuńczego będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy KP dotyczące ochrony stosunku pracy (art. 177 § 1, 1¹, 4 i 4¹), powrotu do pracy po urlopiach związanych z rodzicielstwem (art. 186⁴) oraz przepisy o elastycznej organizacji pracy (art. 188¹).

Uprawnienie wynikające z art. 173¹ KP uwzględnia m.in.: motyw 27 dyrektywy 2019/1158, który w szczególności określa, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom, którzy pełnią obowiązki opiekuńcze, większe możliwości pozostania na rynku pracy, **każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku**. Państwa członkowskie mogły zdecydować, że taki urlop może być wykorzystywany w częściach obejmujących od jednego do kilku dni roboczych na konkretny przypadek. Aby uwzględnić rozbieżne systemy krajowe, państwa członkowskie powinny mieć bowiem możliwość przyznawania urlopu opiekuńczego w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia bądź na konkretny przypadek. Ze względu na starzenie się społeczeństwa i wynikające z niego upowszechnianie się ograniczeń związanych z wiekiem przewiduje się stały wzrost zapotrzebowania na opiekę. Państwa członkowskie powinny zatem uwzględnić wzrost zapotrzebowania na opiekę przy opracowywaniu swojej polityki opiekuńczej, również w odniesieniu do urlopu opiekuńczego. Zachęcano

państwa członkowskie do rozszerzania prawa do urlopu opiekuńczego na opiekę nad innymi krewnymi, takimi jak dziadkowie i rodzeństwo. W przyjętych przez Polskę regulacjach za krewnego uznano jednak wyłącznie syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka pracownika.

Porównanie zwolnienia ze względu na siłę wyższą oraz urlopu opiekuńczego

Nowe dni wolne wprowadzone w ramach zmian przepisów różnią się zasadami ich przyznawania, ale występują również między nimi pewne podobieństwa. Ich rozróżnienie jest szczególnie ważne, bowiem pracownicy mogą zwrócić się do działów kadr z prośbą o wyjaśnienie, czym się różnią i w jakiej sytuacji należy skorzystać z urlopu opiekuńczego, a kiedy ze zwolnienia ze względu na siłę wyższą.

TABELA 1. ZASADY DOTYCZĄCE PRYZYNAWANIA URLOPU OPIEKUŃCZEGO ORAZ ZWOLNIENIA Z POWODU SIŁY WYŻSZEJ – RÓŻNICE I PODOBIENSTWA

	Zwolnienie ze względu na siłę wyższą	Urlop opiekuńczy
Wymiar	2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym	5 dni w roku kalendarzowym
Odpłatność	50% wynagrodzenia	Brak
Termin złożenia wniosku	Tego samego dnia	Najpóźniej dzień przed
Przesłanka umożliwiające skorzystanie z wolnego dnia/dni/godzin	Działanie siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika	Zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych
Wykazywanie w	Tak	Tak

świadczenie pracy		
--------------------------	--	--

(opracowanie: Work-life balance. Nowe prawa i obowiązki dla pracowników i pracodawców red. Oskar Sobolewski, Monitor Prawa Pracy, wyd. 1 2023).

KILKA PRZYCZYŃ WYPOWIEDZENIA – NOWA LINIA ORZECZNICZA SN.

W uzasadnieniu wyroku z dnia z dnia 5 marca 2015 r., sygn. akt. III PK 109/14 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, pracodawca może wskazać **kilka przyczyn wypowiedzenia** umowy o pracę a wypowiedzenie jest uzasadnione wtedy, gdy jedna z nich jest usprawiedliwiona. SN stwierdził także, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - chociaż powinna być konkretna i rzeczywista - wcale nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, gdyż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowej umowy o pracę.

Jak wynika z orzeczenia SN z dnia 14 kwietnia 2015r., II PK 140/14, w przypadku wskazania więcej niż jednej przyczyny, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać „w istotnej proporcji” do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn).

Nieusprawiedliwiona odmowa przyjęcia przez pracownika pisma wypowiadającego umowę o pracę a kwestia skuteczności pouczenia o prawie do odwołania.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-04-18 III PK 56/10.

Jeżeli pracownik bez usprawiedliwionych przyczyn odmawia przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę i zawierającego prawidłowe pouczenie dotyczące odwołania od wypowiedzenia, to zachowania pracownika niezgodnego z przyjętymi zasadami komunikowania się pracodawcy z pracownikami nie można wyprowadzać korzystnych dla pracownika skutków prawnych. Dochodzi do skutecznego złożenia oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, ale dochodzi także do wykonania obowiązku pouczenia pracownika co do prawa odwołania do sądu pracy. Pracownik, który nie uzyskuje na skutek nieusprawiedliwionego swego zachowania

specjalnego pouczenia, nie zostaje pozbawiony ochrony, ta bowiem jest określona w przepisach prawa pracy; pracownik natomiast powinien w takiej sytuacji starać się o uzyskanie odpowiedniej informacji o przysługującym mu odwołaniu w każdy dostępny sposób, np. poprzez zwrócenie się o to do reprezentującej interesy pracownika organizacji związkowej.

Samowolne opuszczenie zebrania jako odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-01-14 II PK 157/10.

Znaczenie ma, aby oświadczenie pracodawcy powinno być złożone w taki sposób, że pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią, a nie czy faktycznie się z nią zapoznał. W związku z tym nie ma znaczenia prawnego odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia. Zachowanie pracownika, wezwanego na podstawie polecenia służbowego na spotkanie prezesem, na którym otrzymuje on (wraz z innymi pracownikami) ustną informację, że zostanie zwolniony za wypowiedzeniem, a następnie samowolnie (wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 100 § 1 KP) opuszcza je przed końcem - w trakcie wystąpienia prezesa wyjaśniającego pracownikom przyczyny zwolnień i zapowiadającego wręczenie wypowiedzeń, można ocenić jako odmowę przyjęcia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w formie ustnej.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-08-24 I PK 55/10 Monitor Prawa Pracy 2010/12/618.

Mimo że wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy w formie ustnej stanowi naruszenie prawa, to doprowadzi do jego ustania we wskazanym terminie. W takiej sytuacji pracownik może jednak odwołać się do sądu.

I PK 17/14 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 13-05-2014

Zgoda pracodawcy na zwolnienie z pracy a usprawiedliwienie nieobecności pracownika

Zgoda pracodawcy na zwolnienie od pracy udzielana w oparciu o wskazaną przez pracownika przyczynę danej nieobecności jest ściśle powiązana z tą przyczyną, a zatem usprawiedliwia nieobecność pracownika, o ile pracownik był nieobecny z tej właśnie przyczyny. Natomiast udzielenie przez pracodawcę zwolnienia z pracy w oparciu o zgłoszoną przez pracownika przyczynę nieobecności nie usprawiedliwia tej nieobecności, jeżeli pracownik był nieobecny z innego powodu.

I PKN 397/98 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 20-10-1998

Niezdolność do pracy

1. Stwierdzona orzeczeniem lekarskim czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia z mocy prawa nieobecność w pracy, a pracownik jest tylko obowiązany zawiadomić pracodawcę najpóźniej w drugim dniu nieobecności o jej przyczynie i przewidywanym czasie trwania. Przedłożenie pracodawcy odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego jest dowodem zaistnienia zdarzenia podanego w zaświadczeniu.
2. Zwolnienie lekarskie od pracy u pracodawcy zgłaszającego bezimiennie swych pracowników do ubezpieczenia społecznego zainteresowany może złożyć bezpośrednio we właściwym oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

I PKN 416/97 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 04-12-1997

Spóźnione usprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy

Pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych.

III PK 8/15 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 20-10-2015

Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę

I.

1. Skoro nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych, to przyjmuje się, że pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Jeśli więc pracodawca wskazuje jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę „opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia”, podczas gdy pracownik usprawiedliwił nieobecność w pracy, choć uczynił to z opóźnieniem, to podana w tych okolicznościach przyczyna ustania stosunku pracy jest nierzeczywista, co w konsekwencji uprawnia pracownika do realizacji roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

2. Z obowiązku zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy nie zwalnia pracownika przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego bezpośrednio po wyczerpaniu zasiłku chorobowego. Ten pogląd należy również odnieść do sytuacji, w której pracownikowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne na dalszy okres, przypadający bezpośrednio po zakończeniu okresu wcześniejszego pobierania tego świadczenia.

opubl. Legalis.

II.

Pracownik ma obowiązek zawiadomienia pracodawcy o przyczynie oraz przewidywanym czasie trwania nieobecności w pracy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności. Niewywiązanie się z tego obowiązku w terminie, jeśli nie zachodzą wyjątkowe okoliczności, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, mogące uzasadniać nawet rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

opubl. MoPr 2016/9/450.

I PK 17/14 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 13-05-2014

Zgoda pracodawcy na zwolnienie z pracy a usprawiedliwienie nieobecności pracownika

Zgoda pracodawcy na zwolnienie od pracy udzielana w oparciu o wskazaną przez pracownika przyczynę danej nieobecności jest ściśle powiązana z tą przyczyną, a zatem

usprawiedliwia nieobecność pracownika, o ile pracownik był nieobecny z tej właśnie przyczyny. Natomiast udzielenie przez pracodawcę zwolnienia z pracy w oparciu o zgłoszoną przez pracownika przyczynę nieobecności nie usprawiedliwia tej nieobecności, jeżeli pracownik był nieobecny z innego powodu.

I PKN 270/99 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 22-09-1999

Opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy a ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika

Opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

I PKN 416/97 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 04-12-1997

Spóźnione usprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy

Pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych.

II PSKP 13/21 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 04-03-2021

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia a zdolność do pracy

1. Obowiązkiem pracodawcy jest wykazanie, iż w dniu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 KP pracownik był niezdolny do pracy. Wiedza o odmowie wnioskodawcy świadczenia rehabilitacyjnego nie może zastępować wykazania pracownikowi, we właściwym trybie, iż na dzień następujący po dniu wyczerpania okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia był on faktycznie niezdolny do jej podjęcia. Rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 KP umowy o pracę z pracownikiem, który z tytułu niezdolności do pracy pobiera zasiłek chorobowy stanowi naruszenie prawa, także gdy decyzja organu rentowego przedłużająca okres pobierania zasiłku nie jest znana pracodawcy. Wynika więc z powyższego, że nawet w sytuacji, gdy pracodawca ma pewne przesłanki by uważać, iż nieobecność pracownika jest

spowodowana jego niezdolnością do pracy powinien ustalić jaka jest rzeczywista przyczyna nieobecności pracownika w pracy. Gdyby okazało się zaś, że przyczyną nieobecności nie była niezdolność pracownika do pracy, to rozwiązanie umowy o pracę naruszałoby art. 53 KP.

2. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP jest prawidłowe tylko wówczas, gdy pracownik jest nadal niezdolny do pracy. Ma to znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że wykonanie obowiązku z art. 229 § 2 KP prowadzi do rozwiania niepewności co do możliwości świadczenia przez pracownika pracy. W rezultacie, przyjęcie, że niepoddanie się badaniom kontrolnym nie prowadzi do naruszenia podstawowego obowiązku, a tym samym niemożliwe jest rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, trudne jest do zaakceptowania. Pracodawca w takim wypadku mógłby zaryzykować i złożyć oświadczenie z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP, a następnie liczyć, w razie sporu sądowego, że pracownik był niezdolny do pracy. Wymaganie od pracodawcy podejmowania tego rodzaju ryzyka jest problematyczne. Nie można bowiem twierdzić, że pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę z art. 53 KP ma obowiązek wyjaśnić, czy pracownik jest nadal niezdolny do pracy, a jednocześnie, głosić, że w razie niewykonania przez pracownika powinności z art. 229 § 2 KPC i zachowania przez niego niezdolności do pracy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 KP było wadliwe.

II PK 233/18 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 15-07-2020

Niewzłoczne zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do pracy

I.

1. Od pracownika zamierzającego powrócić do pracy (ponownie zamierzającego nawiązać umowę o pracę) można oczekiwać starannego działania w czynnościach zmierzających do reaktywacji zatrudnienia. Jest to szczególnie istotne na tle art. 20 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, bowiem wniosek o ponowne zatrudnienie może być złożony po upływie sześciu miesięcy od ustania zatrudnienia, a więc w dość odległej perspektywie, kiedy to aksjologiczne obowiązki po stronie pracodawcy słabną. Standard określony w art. 53 § 5 KP zakłada okres sześciu miesięcy, co pozwala pracodawcy na elastyczny

dobór kadr do zatrudnienia po upływie powyższego terminu. Jednak w sytuacji, gdy pracownik pobiera świadczenie rehabilitacyjne, a więc istnieje obiektywna przeszkoda po stronie pracownika do złożenia wniosku, pracodawca winien liczyć się z deklaracją powrotu do pracy po upływie terminu do jego pobierania. Ten stan wprowadza pewną niepewność, znacznie rozłożoną w czasie, która powinna być w interesie obu stron szybko wyjaśniona, gdyż ramy solidaryzmu społecznego, jakim jest umożliwienie powrotu do pracy, też mają swoje graniczne zakresy. Zatem im dłuższy jest okres między ustaniem zatrudnienia a zakończeniem pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, tym wyższego stopnia staranności można (i należy) oczekiwać od osoby zamierzającej wrócić na rynek pracy.

2. Działania podjęte w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie mają wpływu na ocenę, czy uprawniony spełnił wymóg niezwłocznego zgłoszenia zamiaru powrotu do pracy. Taka kolizja ma charakter pozorny, skoro oba tryby są od siebie niezależne, przewidziane przez odrębne przepisy prawne, kierowane do innych podmiotów. Klarownie dana sytuacja wygląda na tle problematyki uzyskania świadczenia przedemerytalnego po okresie pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy i rejestracji w urzędzie pracy. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest możliwość zaliczenia świadczeń z tytułu bezrobocia na poczet należności przyznanych przez organy rentowe. Zatem złożenie wniosku o rentę z tytułu niezdolności do pracy nie powoduje zawieszenia, wstrzymania biegu zakresu znaczeniowego terminu „niezwłocznie”. Innymi słowy, czas oczekiwania na rozstrzygnięcie organu rentowego nie stanowi swoistego bonusu, w czasie którego ubiegający się o pracę nie ponosi ujemnych konsekwencji swej biernej postawy.

Tezy redakcyjne Legalis.

II.

Niezwłoczność zgłoszenia pracodawcy chęci ponownego zatrudnienia po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego (art. 20 ustawy z 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.) należy mierzyć starannością działania byłego pracownika w czynnościach zmierzających do reaktywacji zatrudnienia, ocenianych w danych okolicznościach jako zachowanie bez nieuzasadnionej zwłoki. Działania podjęte w celu uzyskania świadczenia

z ubezpieczenia społecznego nie mają wpływu na ocenę, czy uprawniony spełnił wymóg niezwłocznego zgłoszenia zamiaru powrotu do pracy.

opubl. MoPr 2020/12/46; Biuletyn SN-IP 2020/7-8.

III.

Spełnienie przesłanki „niezwłocznego” zgłoszenia pracodawcy chęci ponownego zatrudnienia po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego należy mierzyć starannością działania byłego pracownika przy czynnościach zmierzających do reaktywacji zatrudnienia, ocenianych z perspektywy braku nieuzasadnionej zwłoki takiego zgłoszenia (art. 20 ustawy 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 w związku z art. 53 § 5 KP). Starania o świadczenie z ubezpieczenia społecznego nie usprawiedliwiają zwłoki pracownika.

opubl. OSNP 2021/5/50.

30 par. 4

II PSK 97/21 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 18-08-2021

Ocena spełnienia obowiązku podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony

1. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zgodnie z art. 30 § 4 KP powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej mówiąc, okoliczności podane pracownikowi jako uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym,

muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu sądowym.

2. Z art. 398⁹ § 1 pkt 4 KPC wynika, że pojęcie „oczywistości” mieści się w sferze obiektywnej i łączy się z powinnością wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne prima facie, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia

III PSK 50/21 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 24-03-2021

Badanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę

Sąd pracy bada przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w następującej kolejności: po pierwsze - ustala i ocenia, czy przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest prawdziwa (zgodna z rzeczywistością, znajduje potwierdzenie w faktach, o czym stanowi art. 30 § 4 KP, po drugie - ustala i ocenia, czy rzeczywista (prawdziwa) przyczyna podana przez pracodawcę uzasadnia wypowiedzenie (stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla wypowiedzenia z tej przyczyny), o czym stanowi art. 45 § 1 KP. Innymi słowy, wypowiedzenie może być nieuzasadnione, ale zgodne z prawem, o ile tylko pracodawca zamieścił w swoim oświadczeniu woli przyczynę, którą kierował się dokonując wypowiedzenia.

I NSNc 3/21 - wyrok SN - Izba Kontroli Nadzw. i Spraw Publicznych z dnia 20-10-2021

Obowiązek podania kryteriów doboru do zwolnienia w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę

I.

1. Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zmian organizacyjnych skutkujących redukcją

etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu, nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 KP i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Przyjmuje się bowiem, że jeśli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie przyczynę wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, zaś pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatecznie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

2. Co do zasady w przypadku likwidacji stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy, w wyniku której ze struktury organizacyjnej usunięte zostaje to stanowisko nieporównywalne z innymi utrzymanymi stanowiskami (z uwagi na przedmiot działalności, zakres kompetencji, itp.), nie aktualizuje się po stronie pracodawcy wymóg przedstawienia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę lub warunki pracy i płacy kryteriów doboru do zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia pracownika. Jednakże likwidacja danego stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy może wymagać wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) wtedy, gdy w strukturze tej występują dane stanowiska w komórkach organizacyjnych o takim samym zakresie przedmiotowym działalności.

opubl. Legalis.

II.

Co do zasady w przypadku likwidacji stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy, w wyniku której ze struktury organizacyjnej usunięte zostaje to stanowisko nieporównywalne z innymi utrzymanymi stanowiskami (z uwagi na przedmiot

działalności, zakres kompetencji, itp.), nie aktualizuje się po stronie pracodawcy wymóg przedstawienia w piśmie wypowiedającym umowę o pracę lub warunki pracy i płacy kryteriów doboru do zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia pracownika. Jednakże likwidacja danego stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy może wymagać wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) wtedy, gdy w strukturze tej występują dane stanowiska w komórkach organizacyjnych o takim samym zakresie przedmiotowym działalności.

opubl. OSNKN 2021/4/34.

I PSK 69/21 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 22-04-2021

Rozwiązanie umowy a obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia

1. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy (jego warunków), a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia.

2. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest zaś związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

III PSK 50/21 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 24-03-2021

Badanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę

Sąd pracy bada przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę w następującej kolejności: po pierwsze - ustala i ocenia, czy przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest prawdziwa (zgodna z rzeczywistością, znajduje potwierdzenie w faktach, o czym stanowi art. 30 § 4 KP, po drugie - ustala i ocenia, czy rzeczywista (prawdziwa) przyczyna podana przez pracodawcę uzasadnia wypowiedzenie (stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla wypowiedzenia z tej przyczyny), o czym stanowi art. 45 § 1 KP. Innymi słowy, wypowiedzenie może być nieuzasadnione, ale zgodne z prawem, o ile tylko pracodawca zamieścił w swoim oświadczeniu woli przyczynę, którą kierował się dokonując wypowiedzenia.

I PK 123/19 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 19-06-2020

Utrata zaufania do pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę

1. Utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także wtedy, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych.
2. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.
3. W przypadku wskazania kilku przyczyn utraty zaufania o ich zasadności nie decyduje czynnik ilościowy, lecz jakościowy.
4. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Innymi słowy, wówczas gdy jest to przyczyna rzeczywista.

IV P 130/19 - wyrok SR Człuchów z dnia 31-01-2020

Brak kwalifikacji do wykonywania nowych obowiązków jako przyczyna wypowiedzenia

Pracodawca nie ma obowiązku kierowania pracownika na szkolenia związane z zdobyciem nowych uprawnień. Jednak skoro taka potrzeba wynikała z potrzeby pracodawcy, związanych z logistyką i organizacją pracy, to pracodawca powinien co najmniej o tym poinformować pracownika i dać mu odpowiedni czas na zdobycie nowych uprawnień i umiejętności.

Teza redakcyjna Legalis

I NSNc 3/21 - wyrok SN - Izba Kontroli Nadzw. i Spraw Publicznych z dnia 20-10-2021

Obowiązek podania kryteriów doboru do zwolnienia w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę

I.

1. Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu, nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 KP i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Przyjmuje się bowiem, że jeśli likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie przyczynę wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, zaś pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostateczne pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli

oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę.

2. Co do zasady w przypadku likwidacji stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy, w wyniku której ze struktury organizacyjnej usunięte zostaje to stanowisko nieporównywalne z innymi utrzymanymi stanowiskami (z uwagi na przedmiot działalności, zakres kompetencji, itp.), nie aktualizuje się po stronie pracodawcy wymóg przedstawienia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę lub warunki pracy i płacy kryteriów doboru do zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia pracownika. Jednakże likwidacja danego stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy może wymagać wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) wtedy, gdy w strukturze tej występują dane stanowiska w komórkach organizacyjnych o takim samym zakresie przedmiotowym działalności.

opubl. Legalis.

II.

Co do zasady w przypadku likwidacji stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy, w wyniku której ze struktury organizacyjnej usunięte zostaje to stanowisko nieporównywalne z innymi utrzymanymi stanowiskami (z uwagi na przedmiot działalności, zakres kompetencji, itp.), nie aktualizuje się po stronie pracodawcy wymóg przedstawienia w piśmie wypowiadającym umowę o pracę lub warunki pracy i płacy kryteriów doboru do zwolnienia lub zmiany warunków zatrudnienia pracownika. Jednakże likwidacja danego stanowiska w związku z reorganizacją pracodawcy może wymagać wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) wtedy, gdy w strukturze tej występują dane stanowiska w komórkach organizacyjnych o takim samym zakresie przedmiotowym działalności.

opubl. OSNKN 2021/4/34.

II PK 199/17 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 22-11-2018

Udzielenie urlopu na żądanie; odmowa poddania się badaniu trzeźwości jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę

1. W ramach art. 167² KP pracodawcy pozostawiono niewielką przestrzeń decyzyjną,

może on odmówić udzielenia urlopu wypoczynkowego tylko w wyjątkowych przypadkach.

2. Rygory wynikające z art. 167² KP mogą zostać złagodzone przez odpowiednie postanowienie regulaminu pracy albo przyjętą u pracodawcy praktykę zakładową (zwyczaj).

3. Uchybienie powinności poddania się badaniu trzeźwości przez pracownika będącego kierowcą może stanowić podłoże rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

III APo 5/14 - wyrok SA Szczecin z dnia 27-01-2015

Nieprawidłowa i niewiążąca praktyka potwierdzania przez pracownika wzięcia urlopu na żądanie

Praktyka potwierdzania przez pracownika wzięcia urlopu na żądanie po powrocie z niego w formie pisemnej (wniosku), elektronicznej (w rejestrze czasu pracy) i formalne zgłaszanie tego faktu raz jeszcze w kadrach jest nieprawidłowa, a tak przyjęty zwyczaj nie stanowi źródła prawa pracy. Pracodawca nie może prawnie wymagać od pracownika niczego ponad obowiązki wynikające z prawa pracy, jak też doprowadzić do ukształtowania umownego stosunku pracy w sposób mniej korzystny niż określony regułami Kodeksu pracy, co wynika wprost z treści art. 9 KP.

Teza redakcyjna Legalis

III PK 17/12 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 11-09-2012

Udzielenie urlopu na żądanie

1. Obowiązek udzielenia urlopu "na żądanie" nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy. Należy zauważyć, iż na pracodawcy ciąży bezwzględny obowiązek wyraźnego zaakcentowania swojej woli poprzez odmowę udzielania takiego urlopu.

2. Rozpoczęcie urlopu "na żądanie" (art. 167[2] KP) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §

1 pkt 1 KP. Urlop na żądanie stanowi część urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi, wobec czego ma identyczny do urlopu wypoczynkowego charakter prawny i poza wyjątkami przewidzianymi wyraźnie w ustawie (art. 168 in fine KP, art. 163 § 1 zdanie trzecie KP), jak również wynikającymi z charakteru tego uprawnienia (np. możliwość dzielenia tego urlopu na części czy obowiązek udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez pracownika), stosują się do niego wynikające z Kodeksu pracy regulacje urlopowe. Zawarte w art. 167[2] KP sformułowanie o obowiązku udzielenia urlopu przez pracodawcę ma takie samo znaczenie normatywne, jakie przypisuje się takiemu pojęciu w innych przepisach dotyczących reguł wykorzystywania przez pracownika urlopu wypoczynkowego, którego część stanowi urlop "na żądanie". Racjonalny ustawodawca nie odwołałby się w omawianym przepisie do mającego określone znaczenie prawne pojęcia "udzielania urlopu przez pracodawcę", gdyby miałyby to być bezcelowe. Nie istnieją żadne racjonalne argumenty dla uzasadnienia stanowiska, że zawartemu w art. 167[2] KP pojęciu "udzielić urlopu" należy nadawać jakieś inne znaczenie normatywne, a w szczególności, że do wykorzystania tego urlopu uprawnia pracownika samo złożenie wniosku, będącego żądaniem w rozumieniu art. 167[2] KP. Pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu "na żądanie", dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu.

Odmowa udzielenia urlopu na żądanie przez pracodawcę

II PK 123/09 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 28-10-2009

Udzielenie urlopu wypoczynkowego, także na żądanie (art. 167[2] KP), pracownikowi niezdolnemu do pracy z powodu choroby jest niezgodne z prawem.

ZMIANA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

Zmiana przez pracodawcę zakresu czynności pracownika jako zmiana warunków pracy wymagająca wypowiedzenia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-02-12 II PK 215/09.

Tylko wówczas, gdy czynności, które ma wykonywać pracownik według nowego zakresu czynności, nie wykraczają poza obowiązki związane z zajmowanym (umówionym) stanowiskiem (pełnioną funkcją), zmiana przez pracodawcę zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia w trybie

art. 42 KP. Zakres czynności pracownika jest zbiorczym poleceniem pracodawcy jedynie wówczas, gdy stanowi dozwoloną konkretyzację umówionego rodzaju pracy. Zatem, gdy modyfikacji ulegać mają istotne ustalenia w zakresie rodzaju umówionej pracy, to taka zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku wypowiedzenia zmieniającego.

Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy przez pracodawcę.

Odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy

z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie pozostaje w żadnej relacji do ewentualnej szkody. Przysługuje za samo bezprawne działanie pracodawcy, niezależnie od tego, czy jakakolwiek szkoda po stronie pracownika powstała. Powyższe twierdzenia zostały zamieszczone

w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r. (II PK 6/05, OSNP 2006, Nr 13–14, poz. 212; OSP 2007, Nr 3, poz. 37 z glosą A. Drala). Przepis art. 47 ze zn. 1 Kp określa minimalną (równą wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia) wysokość odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z naruszeniem prawa.

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2004-11-16, I PK 36/04

Teza:

1. Korzystanie w pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze z nielegalnych programów komputerowych jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.
2. Dla ustalenia, że pracownik naruszył podstawowe obowiązki nie ma znaczenia, że zarzucane mu zachowanie jest przez pracodawcę tolerowane u innego pracownika.
3. Postanowienie umowy o pracę przewidujące wydłużenie ustawowego okresu wypowiedzenia do 12 miesięcy podlega ocenie, nie tylko w aspekcie zgodności z prawem, ale także co do zgodności z zasadami współżycia społecznego.

WYBRANE ORZECZENIA DOTYCZĄCE OBLICZANIA TERMINÓW W PRAWIE PRACY.

Przepisy prawa pracy (poza art. 183 ze zn. 1 Kp w zakresie obliczania urlopu macierzyńskiego), nie określają reguł obliczania terminów. Należy w tym zakresie zwykle sięgać do Kodeksu cywilnego poprzez art. 300 Kp.

O liczeniu terminów w prawie pracy przesądza art. 300 Kp, stanowiący o odpowiednim stosowaniu przepisów Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z Kodeksem pracy. Stosunek pracy kończy się ostatniego dnia miesiąca, a nie pierwszego kolejnego miesiąca. (wyrok SN z dnia 17 listopada 2004r., I PK 64/04).

Odpowiednie stosowanie art. 112 K.C. w związku z art. 300 K.P., w sposób niesprzeczny z konstytucyjną zasadą ochrony macierzyństwa oraz zasada prawa pracy wzmożonej ochrony pracownic ciężarnych, do określenia terminu upływu trzeciego miesiąca ciąży, o którym stanowi art. 177 par. 3 KP, wymaga jednolitego obliczania terminu stanu ciąży w miesiącach księżycowych. (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002r., I PK 33/02).

Zgodnie z uchwałą składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 26 lutego 1990 r. (uchwała SN z dnia 26 lutego 1990 r., III PZP 57/89, OSNC 1990, nr 10 11, poz. 125) pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w ostatnim dniu okresu pracy, uprawniającego do tej nagrody. Z kolei w uchwale SN z dnia 21 maja 1991 r. (uchwała SN z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNC 1992, nr 1, poz. 10), Sąd Najwyższy sprecyzował, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą, lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie. Za dzień nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, uznajemy dzień, który nazwą, albo datą poprzedza dzień, w którym pracownik podjął pracę, a który to dzień przypada odpowiednio po 20, 25, 30, 35 i 40 latach pracy.

Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 grudnia 2009 r. II PK 223/09.

Staż pracy oblicza się w latach, miesiącach i dniach, przy przyjęciu, że termin upływa w przeddzień dnia odpowiadającego nazwie dnia początkowego, następnie sumuje się lata, sumuje się miesiące i przelicza je na lata, z uwzględnieniem, że 12 miesięcy pracy to jeden rok, sumuje się także dni i przelicza na miesiące, z uwzględnieniem, że 30 dni równa się jednemu miesiącowi.

Wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę jako mniej korzystne postanowienie umowne.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2002-01-24 I PKN 826/00.

- o Według przepisu art. 18 § 2 KP, warunkiem ważności określonego postanowienia umownego nie jest wcale to, by było ono korzystniejsze

od uregulowania przewidzianego w przepisach prawa pracy. Zgodnie z wskazaną normą prawną, postanowienia umowy nie mogą być tylko „mniej korzystne” od tego, co gwarantują pracownikowi odpowiednie przepisy prawa pracy. Z tego zaś punktu widzenia nie można uznać, że wobec pogłębiającego się bezrobocia, likwidacji wielu zakładów pracy, dopuszczalnego ustawowo skracania okresu wypowiedzenia i niepewności zatrudnienia, wydłużenie okresu wypowiedzenia, które pozwala pracownikowi lepiej przygotować się do utraty pracy, dając zarazem dłuższy czas na jej poszukiwanie przy niezmiennym statusie ekonomicznym, zastrzeżenie sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy było dla pracownika niekorzystne w chwili zawierania umowy o pracę, lub choćby mniej korzystne niż teoretyczna wolność wyboru pracy (w warunkach utrzymującego się od lat bezrobocia).

Wyrok z 5 listopada 2015 r., III PK 26/15.

- **Wydłużenie okresu wypowiedzenia** nie powoduje wzrostu odszkodowania. Nawet jeżeli umowa o pracę przewiduje dłuższy niż ustawowy okres wypowiedzenia, odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 47[1] k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia. Wyjątkiem jest taka sytuacja, kiedy strony wyraźnie zastrzegły w umowie, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Jeśli strony, wydłużając okres wypowiedzenia, nie przewidziały odszkodowania w wysokości odpowiadającej temu wydłużonemu okresowi, pracownik może się domagać odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (tj. za ustawowy okres wypowiedzenia).

PRZEGLĄD BIEŻĄCEGO ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO ORAZ WYBRANE ZAGADNIENIA.

Nie poinformowanie o nieobecności uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Pracownik ma obowiązek zawiadomienia pracodawcy o przyczynie oraz przewidywanym czasie trwania nieobecności w pracy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności. Niewywiązanie się z tego obowiązku w terminie, o ile nie zachodzą wyjątkowe okoliczności, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, mogące uzasadniać nawet rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wyrok SN z 20.10.2015 r., III PK 8/15

Pracownica była długotrwale niezdolna do pracy. Przebywała na zwolnieniu lekarskim i korzystała z zasiłku chorobowego, a następnie uzyskała świadczenie rehabilitacyjne. Po upływie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego nadal nie stawiała się do pracy i nie poinformowała pracodawcy o swojej dalszej nieobecności. Pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków, polegające na braku zawiadomienia go o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania. Pracownica odwołała się do sądu, wnosząc o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione, w efekcie czego oddalił powództwo. Sąd Okręgowy podtrzymał wyrok. Obydwa sądy uznały zatem, że niepoinformowanie pracodawcy w terminie o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności, stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracownik zaskarżył jednak wyrok sądu okręgowego skargą kasacyjną i sprawa trafiła do SN.

Sąd Najwyższy podzielił stanowisko sądów obu instancji. Stwierdził, że zachowanie pracownicy, polegające na niezawiadomieniu pracodawcy o nieobecności, było – biorąc pod uwagę okoliczności komentowanej sprawy – ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku pracowniczego i uzasadniało rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownik ma obowiązek niezwłocznego poinformowania pracodawcy o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności, najpóźniej w drugim dniu tej nieobecności. Sformułowanie „do drugiego dnia nieobecności” wyznacza jedynie maksymalny termin, w którym informacja o nieobecności powinna zostać przekazana pracodawcy (gdyby nie możliwe było przekazanie jej niezwłocznie). Nie uzasadnia celowego zwlekania z przekazaniem tej informacji do drugiego dnia nieobecności. Takie działanie pracownika oznacza niedopełnienie obowiązku zawiadomienia pracodawcy o przyczynie i czasie trwania nieobecności w terminie i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W szczególności wówczas, gdy pracodawca będzie w stanie wykazać, że ta zwłoka ze strony pracownika doprowadziła do naruszenia interesów pracodawcy (np. w związku z trudnościami ze zorganizowaniem procesu pracy i opóźnieniami w realizacji zamówień, które można byłoby zrealizować w terminie, gdyby pracownik wcześniej przekazał informację o nieobecności).

Niepoinformowanie pracodawcy o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej; granice prawa pracodawcy do pozyskiwania informacji od pracownika.

Pracownik może po godzinach pracy oddać się innej aktywności zawodowej – zatrudnić się u innego pracodawcy, prowadzić własną działalność gospodarczą i każdą inną.

Gwarantuje to zasada wolności pracy, w myśl której każdy ma prawo do dowolnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (art. 10 § 1 k.p.).

W najnowszym orzeczeniu w tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy. Sprawa dotyczyła nałożenia na pracownika obowiązku poinformowania pracodawcy. W wyroku z 19 stycznia 2017 r. (I PK 33/16) Sąd Najwyższy przyjął pogląd, w myśl którego pracodawca może zobowiązać pracownika (jednostronnie, w drodze polecenia służbowego) do udzielenia informacji o zamiarze podjęcia oraz o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej, jeżeli dotyczy ono pracy i nie jest sprzeczne z umową o pracę oraz prawem. Niewykonanie takiego polecenia może stanowić naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 §1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 k.p.). Nie bez znaczenia była tu okoliczność, że bohaterem sprawy był makler, z natury wykonywanej pracy mający m.in. dostęp do poufnych i bardzo cennych informacji. Zainteresowanie pracodawcy jego aktywnością zawodową było więc w pełni uzasadnione.

Pracownik odpowiada za szkody spowodowane używaniem sprzętu służbowego do celów prywatnych.

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę, którą wyrządził pracodawcy, korzystając ze sprzętu służbowego do celów prywatnych (np. prowadząc prywatne rozmowy z służbowego telefonu). Pracownik mógłby się uwolnić od odpowiedzialności, gdyby wykazał, że szkoda powstała w związku z używaniem sprzętu (np. telefonu) w celach służbowych.

Wyrok SN z 22.3.2016 r., II PK 31/15

Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał nieuprawnione używanie przez pracownika telefonu służbowego do celów prywatnych. Pracownik w ciągu jednego miesiąca wykonywał rozmowy i korzystał z Internetu na kwotę kilkudziesięciu tysięcy złotych. Pracodawca wystąpił przeciwko pracownikowi z powództwem o zapłatę kwoty odpowiadającej wysokości poniesionej szkody.

Sąd Rejonowy uznał powództwo pracodawcy za uzasadnione i zasądził odszkodowanie. Sąd Okręgowy nie podzielił tego zapatrywania i zmienił zaskarżony wyrok. Stwierdził, że pracodawca nie poinformował pracownika o planie taryfowym dotyczącym używanego przez niego telefonu. W konsekwencji, to pracodawca ponosił odpowiedzialność za powstałą szkodę, w ramach obciążającego go ryzyka związanego z prowadzoną działalnością. Wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną przez pracodawcę.

Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska sądu okręgowego. Pracownik umyślnie wyrządził pracodawcy szkodę, używając telefonu do celów prywatnych, a co za tym idzie – ponosi za nią odpowiedzialność w pełnej wysokości. Nie ma uzasadnienia przerzucanie w tym przypadku ryzyka i odpowiedzialności na pracodawcę oraz powoływanie się na [art. 117 § 2 KP](#). Zgodnie z tym przepisem, pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę powstałą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka. Nie można jednak przerzucać na pracodawcę ryzyka ponoszenia kosztów używania przez pracownika sprzętu służbowego do celów prywatnych (w tym przypadku kosztów prywatnych połączeń telefonicznych pracownika). Nie jest to bowiem działanie w ramach ryzyka pracodawcy, jako że nie jest związane z działalnością pracodawcy, lecz jest wykonywane w celach prywatnych pracownika. Inaczej byłoby, gdyby pracownik wykazał, że wykonywał wyłącznie połączenia służbowe, w interesie i na rzecz pracodawcy. Wówczas, przy założeniu działania przez pracownika w dobrej wierze, można byłoby mówić o ryzyku pracodawcy. Jednak i w tym przypadku pracownik powinien ponieść odpowiedzialność, gdyby okazało się, że świadomie działał na szkodę pracodawcy. Wykonywanie prywatnych rozmów telefonicznych w omawianej sprawie nie było również działaniem pracownika w granicach dopuszczalnego ryzyka. Pracownik był świadomy zarówno swojego działania, jak i skutków tego działania, w postaci powstania szkody po stronie pracodawcy. Tym bardziej, że korzystał z telefonu do celów prywatnych w sposób powtarzalny i częsty, powodując powstanie rachunku w wysokości kilkudziesięciu tysięcy złotych miesięcznie (kilkadziesiąt razy większego, niż przeciętny miesięczny rachunek za telefon w przypadku innych pracowników). Nie można wreszcie mówić o przyczynieniu się przez pracodawcę do powstania szkody ([art. 117 § 1 KP](#)), z uwagi na nie poinformowanie pracownika o planie taryfowym. Szkada powstała bowiem w wyniku działań podejmowanych przez pracownika w celach prywatnych, niezwiązanych z działalnością pracodawcy.

Wysokość odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę a długość okresu wypowiedzenia.

Nawet jeżeli umowa o pracę przewiduje dłuższy niż ustawowy okres wypowiedzenia, odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w [art. 47¹ KP](#), przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia. Wyjątkiem jest taka sytuacja, kiedy strony wyraźnie zastrzegły w umowie, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Jeśli strony, wydłużając okres wypowiedzenia, nie przewidziały odszkodowania w wysokości odpowiadającej temu wydłużonemu okresowi, pracownik może się domagać odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (tj. za ustawowy okres wypowiedzenia).

Wyrok SN z 22.04.2015 r., II PK 176/14

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W umowie przewidziano sześciomiesięczny okres wypowiedzenia. Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy. Pracownik odwołał się do sądu i wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości odpowiadającej sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu, tj. za sześciomiesięczny, wydłużony okres wypowiedzenia.

Sąd I instancji uznał roszczenie pracownika za usprawiedliwione co do zasady. Oceniał, że pracodawca, wypowiadając umowę, dopuścił się naruszeń, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy, która nie miała miejsca. Mając na uwadze powyższe sąd zasądził odszkodowanie, przy czym w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (a więc w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia obowiązujący pracownika). Sąd II instancji podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do SN.

Sąd Najwyższy uznał, że nie ma podstaw do personalizowania wysokości odszkodowania w zależności od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia. Podkreślił przy tym, że pogląd ten jest popierany przez judykaturę i piśmiennictwo. Tym samym podzielił stanowisko sądów I i II instancji.

Przykładowe wyroki SN dotyczące naruszenia dóbr osobistych.

Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2002r., I PKN 249/01

Sporządzenie i złożenie do akt osobowych pracownika notatki o jego zachowaniu, będące wynikiem ustalenia przyczyn powstania konfliktu pomiędzy pracownikami, nie może być uznane za bezprawne naruszenie dobra osobistego pracownika.

Wyrok SN z dnia 15 października 1999r., I PKN 309/99

Uzasadnione okolicznościami polecenie udania się na komisariat policji w celu zbadania stanu trzeźwości pracownika nie narusza jego godności.

Wyrok SN z dnia 24 maja 2011r., II PK 299/10.

Ochrona spraw prywatnych dotyczy nie tylko pracownika, ale także pracodawcy i jego firmy. Nagrywanie bez zgody pracodawcy jego rozmów może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę.

Kara porządkowa i zwolnienie z pracy – zbieg odpowiedzialności.

Nie ma przeszkody, aby rozwiązać umowę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa. Warunek – 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. (**wyrok SN z 18 lutego 2015 r., I PK 171/14**).

MOBBING

Przesłanki mobbingu; warunki sądowego stwierdzenia stosowania mobbingu przy braku udowodnienia rozstroju zdrowia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-03-09 II PK 226/10.

Nie każdy przypadek lub przypadki ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - z osobna lub razem uwzględniane - mogą być eo ipso uznane za stosowanie mobbingu. I tak, nawet nieprawidłowe relacje interpersonalne, polegające na niekulturalnym nieodpowiadaniu przez przełożonego na powitania pracownika lub prezentowaniu wobec niego postawy „aroganckiej” obojętności czy niedostrzegania obecności pracownika w miejscu pracy, nie zawsze mogą być kwalifikowane jako zachowania wyczerpujące cechy kwalifikowanego deliktu prawa pracy, jakim jest mobbing pracodawcy.

Dopuszczalność roszczenia pracownika o ustalenie dopuszczenia się wobec niego mobbingu.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-04-07 II PK 291/09.

Pracownik nie ma interesu prawnego w ustaleniu, że dopuszczono się wobec niego mobbingu (art. 189 oraz art. 94 [3] § 1 i 2 KP), jeżeli może wystąpić z roszczeniami o ochronę dóbr osobistych (art. 24 KC i art. 11 [1] KP).

Działania lub zachowania wywołujące rozstrój zdrowia u pracownika jako mobbing.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-03-16 I PK 203/09.

Za mobbing mogą być uznane, także nieumyślne, działania lub zachowania dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, w szczególności, które wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94[3] KP).

Charakter pracowniczy stosunku zatrudnienia; mobbing a uwagi dotyczące złej jakości pracy.

Postanowienie SN - Izba Pracy z 2010-02-03 II PK 297/09.

1. Nie każde zatrudnienie musi mieć charakter pracowniczy. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony. Jest też jasne, że o charakterze stosunku prawnego nie decyduje nazwa zawartej umowy.
2. Uwagi dotyczące złej jakości świadczonej pracy nie mogą być uznane za mobbing.

Przesłanki mobbingu.

Postanowienie SN - Izba Pracy z 2010-01-21 II PK 252/09.

Z brzmienia przepisu art. 94[3] KP wprost wynika, że o mobbingu można mówić wtedy, gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze - zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, lub po drugie - poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go, bądź po trzecie - wyeliminowania z zespołu pracowników. Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika. Warunkiem koniecznym mobbingu jest to, aby pracownik był obiektem wskazanego wyżej oddziaływania, które według obiektywnej miary (a nie jego subiektywnego odczucia) może być ocenione za wywołujące przynajmniej jeden ze skutków określonych w art. 94[3] § 2 KP.

Mobbing a obiektywna ocena naruszania dóbr osobistych; bezprawność działania.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2007-11-21 I BP 26/07 Legalis.

1. To, że inni pracownicy godzili się z faktem, że pracodawca – działające z jego upoważnienia osoby - dopuszczały się naruszenia godności przysługującej każdemu pracownikowi jako jednostce ludzkiej, natomiast tylko jeden z pracowników wystąpił o ochronę swoich dóbr osobistych (godności pracowniczej), nie stanowi przejawu subiektywnego pojmowania przez niego dóbr osobistych i nie może być kwalifikowane jedynie w kategoriach nadwrażliwości powoda.
2. Bezprawność działania w kontekście ochrony dóbr osobistych należy rozumieć szeroko jako sprzeczność z przepisami prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Bezprawność jest kategorią obiektywną, co oznacza, że wina i świadomość sprawcy nie decydują o jej wystąpieniu.

DYSKRYMINACJA

Polskie prawo pracy nakazuje równe traktowanie w zatrudnieniu. Zawarty w art. 18^{3a} par. 1 K.P. katalog kryteriów dyskryminacji jest otwarty, zaś ocena, czy dana przesłanka różnicowania, która nie jest wymieniona w tym katalogu, ma charakter dyskryminujący,

należy do sądu. Jednocześnie w naszym systemie przyjęte zostało rozwiązanie, zgodnie z którym pracownik zarzucający zatrudniającemu przed sądem dyskryminację nie ma obowiązku dowodzić, że jego mniej korzystne traktowanie było oparte na dyskryminacyjnym kryterium.

Obciążenie pracodawcy ciężarem dowodu obiektywnej przyczyny odmiennego traktowania nie oznacza jednak, że zatrudniony, który wytacza przeciwko firmie powództwo w oparciu o zarzut dyskryminacji, może ograniczyć uzasadnienie swoich żądań do gołosłownego stwierdzenia, że był nierówno traktowany, i czekać, aż pracodawca przedstawi dowody przeciwnie. Przy tak lakonicznym uzasadnieniu pozwu nie dojdzie do przejścia ciężaru dowodu braku dyskryminacji na pracodawcę. Jak stwierdził bowiem w licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy, pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a dopiero wówczas na zatrudniającego przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (tak np. w wyroku z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06).

Co więcej, zgodnie z ustalonym już orzecznictwem SN pracownik powołujący się przed sądem na dyskryminację powinien wskazać, jaka jest jego zdaniem jej przyczyna. Nie wystarczy zatem, że opíše przejawy jego mniej korzystnego traktowania, jeśli nie zidentyfikuje, jakie było jego kryterium – tj. wiek, płeć itd. Dopiero jeśli pracownik je wskaże, na pracodawcę przechodzi obowiązek wykazania, że faktyczna przyczyna różnicowania sytuacji zatrudnionego była inna lub też w danych okolicznościach oparcie się na wskazanej przez pracownika przyczynie miało obiektywne uzasadnienie.

NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW PRZEZ PRACOWNIKA

Wyrok SN - Izba Pracy z 2002-06-04 I PKN 249/01 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2004/7/118/308 .

Działanie pracodawcy mające na celu ustalenie przyczyn powstania konfliktu pomiędzy pracownikami, polegające na sporządzeniu i złożeniu do akt osobowych notatki o jego zachowaniu, nie może być uznane za bezprawne i naruszające dobra osobiste pracownika.

PODMIOT DOKONUJĄCY CZYNNOŚCI Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Konsekwencje odwołania z funkcji członka zarządu spółki z o.o.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-04-06 II PK 255/10.

Uchwała o odwołaniu z funkcji członka zarządu spółki z o.o. powoduje natychmiastowe ustanie korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki. Nie prowadzi jednak

do automatycznego rozwiązania stosunku pracy będącego podstawą zatrudnienia na tym stanowisku.

Wyznaczenie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-12-03 I PK 155/10.

Wyznaczenie w rozumieniu art. 3 ze zn. KP może nastąpić w akcie ustrojowym lub porządkowym danej jednostki. Za akt tego rodzaju można uznać też regulamin organizacyjny. Wyznaczenie może obejmować czynności określonego rodzaju.

ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY PRZEZ NIEWŁAŚCIWY LUB FORMALNIE NIEUPRAWNIONY ORGAN

Postanowienie SN - Izba Pracy z 2008-10-23 II PK 170/08 Monitor Prawa Pracy 2009/4/170.

Czynność rozwiązująca stosunek pracy podjęta nawet przez niewłaściwy lub formalnie nieuprawniony organ jest skuteczna, jeżeli pracodawca podtrzymuje wcześniej podjęte czynności, które doprowadziły do ustania stosunku pracy.

Przesłanki uznania pracownika za zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy; nadmierne obciążenie zadaniami a polecenie pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2008-04-03 II PK 288/07.

1. Podstawą do określenia, czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy jest stwierdzenie występowania dwóch elementów: uprawnienia

do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny (wynikający z przepisów prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakter tego uprawnienia.

2. Powierzenie pracownikowi zadań w takim wymiarze, których wykonanie w ramach obowiązujących pracownika norm czasu pracy jest niemożliwe nie może być uznane za dorozumianą formę polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, jako że dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych związana jest z przesłanką szczególnych potrzeb pracodawcy, co do zasady wyklucza „planowanie nadgodzin”.

Wyznaczenie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-12-03 I PK 155/10.

Wyznaczenie w rozumieniu art. 3 ze zn. KP może nastąpić w akcie ustrojowym lub porządkowym danej jednostki. Za akt tego rodzaju można uznać też regulamin organizacyjny. Wyznaczenie może obejmować czynności określonego rodzaju.

RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU W ZAKRESIE WYNAGRADZANIA

Kryteria naruszenia zasady równego traktowania pracowników.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-04-28 II PK 324/09

Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium.

Wykładnia pojęcia "jednakowa praca".

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-01-12 I PK 138/09.

"Jednakowa praca" w rozumieniu art. 18[3c] KP odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracownika obowiązków.

Pojęcie „jednakowej pracy” w kontekście zakazu dyskryminacji pracowników.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2008-09-18 II PK 27/08 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2010/3-4/41/130.

Zawarte w art. 18[3c] § 1 KP pojęcia „jednakowej pracy” oraz „pracy o jednakowej wartości” mają różne znaczenie. W sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca (rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości), nie zachodzi konieczność porównywania - przy pomocy kryteriów określonych w art. 18[3c] § 3 KP - prac różniących się rodzajowo.

ZAWARCIE UMOWY NA CZAS OKREŚLONY

Zmiana lub rozwiązanie za porozumieniem umowy zawartej na czas określony.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-02-19 II PK 226/09.

Strony mogą zawrzeć porozumienie zmieniające warunki pracy i (lub) płacy łączącej je drugiej umowy o pracę na czas określony (oprócz przedłużenia czasu jej trwania - 25[1] § 2 KP), ale też nie ma przeszkód, aby za porozumieniem rozwiązały łączącą je umowę o pracę, a następnie (choćby tego samego dnia) zawarły nową umowę o pracę, co może spowodować skutek z art. 25[1]§ 1 KP.

Umowa zawarta na czas wykonywania określonej pracy po dwóch umowach na czas określony.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2009-07-08 I PK 46/09 Monitor Prawa Pracy 2010/2/81.

Żaden przepis prawa pracy nie zakazuje zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy po dwóch kolejnych umowach na czas określony. Z samego faktu zawarcia takiej umowy nie może wynikać, że doszło do nadużycia (obejścia) prawa.

Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2009-02-03 I PK 173/08 Monitor Prawa Pracy 2009/9/472.

Konsekwencją zastosowania fikcji prawnej z art. 25[1] KP jest trwanie umowy o pracę aż do jej rozwiązania mimo przekonania stron stosunku pracy (lub jednej z nich) o tym, że umowa zawarta na czas określony wyekspirowała z upływem terminu, na jaki została zawarta.

Brak obowiązku uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-02-12 II PK 206/09 Monitor Prawa Pracy 2010/6/282.

Pracownik, który był mylnie podejrzewany przez swojego szefa o kradzież, nie może się domagać odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy na czas określony. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku uzasadniania przyczyny zwolnienia.

Zmiana przez pracodawcę zakresu czynności pracownika jako zmiana warunków pracy wymagająca wypowiedzenia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-02-12 II PK 215/09.

Tylko wówczas, gdy czynności, które ma wykonywać pracownik według nowego zakresu czynności, nie wykraczają poza obowiązki związane z zajmowanym (umówionym) stanowiskiem (pełnioną funkcją), zmiana przez pracodawcę zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia w trybie art. 42 KP. Zakres czynności pracownika jest zbiorczym poleceniem pracodawcy jedynie wówczas, gdy stanowi dozwoloną konkretyzację umówionego rodzaju pracy. Zatem, gdy modyfikacji ulegać mają istotne ustalenia w zakresie rodzaju umówionej pracy, to taka zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku wypowiedzenia zmieniającego.

Dodatkowe obowiązki a prawo do dodatkowego wynagrodzenia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-02-11 I PK 185/09 Monitor Prawa Pracy 2010/8/394.

Pracodawca, który nie ma pisemnej zgody pracownika na wykonywanie dodatkowych obowiązków bez podwyżki, może zostać zmuszony przez sąd do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 1999-09-22 I PKN 248/99 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2001/2/33.

Pracodawca nie narusza zasad współzycia społecznego, wypowiadając warunki pracy i płacy (w zakresie stanowiska i wynagrodzenia) pracownikowi - działaczowi związkowemu, objętemu szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, jeżeli dokonuje rzeczywistej likwidacji działu pracy, w którym był on zatrudniony, nie kierując się chęcią szykany z uwagi na jego działalność związkową, a proponowane warunki nie są krzywdzące.

Postanowienie SN - Izba Pracy z 1996-03-05 I PZP 3/96 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 1996/18/265.

Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy przewidziana w art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55 poz. 234 ze zm.) obejmuje również pracownika, który został wybrany do zarządu organizacji związkowej w okresie biegnącego wypowiedzenia. Ochrona ta może zostać uchylona w razie likwidacji działu pracy tego pracownika (art. 43 par. 1 i 3 KP).

Małgorzata Mędrala, „Dopuszczalność czasowej zmiany miejsca pracy w trybie polecenia służbowego pracodawcy”, Monitor Prawa Pracy rok 2009 numer 9.

(...) zmiana miejsca pracy wymaga co do zasady zachowania kodeksowego trybu zmiany umowy o pracę. W pewnych sytuacjach KP dopuszcza jednak możliwość pracy w innym miejscu niż wskazane w umowie o pracę lub możliwość wykonywania innej pracy niż określona w umowie o pracę na podstawie polecenia służbowego pracodawcy, któremu pracownik powinien się co do zasady podporządkować. Do takich sytuacji należą: **polecenie odbycia podróży służbowej** oraz **przeniesienie pracownika do innej pracy na okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym**. Czasami pojawiają się w praktyce kontrowersje co do możliwości odmowy wykonania tego rodzaju polecenia służbowego przez pracownika. Dotyczy to zwłaszcza czasu trwania podróży służbowej, a także odległości wskazanego czasowo miejsca pracy od określonego w umowie, zwłaszcza skutkującej niemożnością codziennego dojazdu pracownika do miejsca zamieszkania.

Wątpliwa jest w szczególności kwestia spotykanych w praktyce przypadków, gdy zmiana miejsca pracy następuje wyłącznie na podstawie przepisu art. 42 § 4 KP. Na jego podstawie wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Powierzenie pracownikowi innej pracy ma w tym wypadku formę polecenia pracodawcy i znajduje podstawę prawną w przepisie art. 100 KP. Powierzenie to nie musi być dokonane na piśmie oraz nie musi zawierać uzasadnienia. Regulacja ta ma istotne konsekwencje w praktyce. Przede wszystkim pracownik nie może odwołać się od tego polecenia do sądu pracy na podstawie art. 44 KP. Według SN pracownikowi, któremu pracodawca na podstawie art. 42 § 4 KP powierzył inną pracę, nie przysługują roszczenia przewidziane w razie nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia umowy o pracę albo jej warunków. Oznacza to, że pracownik nie może skutecznie dochodzić przed sądem przywrócenia do dotychczasowej pracy. Ponadto niewykonanie polecenia służbowego może skutkować dla niego konsekwencjami służbowymi ze strony pracodawcy, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, tj. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powstaje więc pytanie, czy pracownik może odmówić wykonania polecenia wydanego w trybie art. 42 § 4 KP, w przypadku gdy zmianie ulega jedynie lub także jego miejsce pracy ustalone w umowie, przyjmując, że spełnione są pozostałe przesłanki z art. 42 § 4 KP. Uzasadnionymi potrzebami pracodawcy z punktu widzenia art. 42 § 4 KP mogą być potrzeby organizacyjne lub techniczne wymagające skierowania do innej pracy określonych pracowników, np. nagły wzrost sprzedaży lub produkcji czy też absencja chorobowa pracowników w innej jednostce organizacyjnej wymagająca czasowego skierowania tam dodatkowych osób. Istotne jest przy tym, że według SN użyte art. 42 § 4 KP określenie „uzasadnione potrzeby pracodawcy” dotyczą zakładu pracy jako całości, a nie tylko komórki organizacyjnej do pracy, w której pracownik został skierowany. Stąd też można wysunąć tezę, że zastosowanie tego przepisu mogłoby nastąpić także w sytuacji, gdy zakład pracy posiada jednostki organizacyjne (oddziały) w całym kraju. Stoję jednak na stanowisku, że w niektórych sytuacjach istnieją poważne wątpliwości, czy polecenie służbowe w trybie art. 42 § 4 KP może obejmować także powierzenie pracy w innym miejscu niż określone w umowie o pracę, jeżeli firma ma tego rodzaju potrzeby, oraz czy polecenie takie w każdym wypadku mieści się w granicach pracowniczego podporządkowania pracodawcy. Wątpliwości przy interpretacji powyższego zagadnienia wynikają z dosłownego brzmienia przepisu, który mówi o powierzeniu „innej pracy”. Nie może być więc on **wyłączną podstawą prawną**

polecenia pracodawcy, gdy zmianie ulega także lub tylko samo miejsce pracy pracownika, określone w umowie o pracę.

Należy zauważyć, że stanowisko orzecznictwa jest w tej materii bardzo ostrożne. Nie budzi wątpliwości dopuszczalność powierzenia pracownikowi pracy w innym miejscu, gdy miejsce pracy w umowie określone jest w sposób szerszy i przeniesienie mieści się w jego obrębie. Według SN w przypadku gdy umowa o pracę przewiduje obowiązek pracownika wykonywania pracy nie tylko w siedzibie zakładu, lecz także – w ramach zadań zakładu – w innych miejscach na terenie objętym jego działalnością, można bez wypowiedzenia warunków pracy zlecić mu wykonywanie takiej pracy, choćby z uprawnienia tego nie korzystał przez długi czas. Również przeniesienie pracownika do innej komórki organizacyjnej jego zakładu pracy przy zachowaniu dotychczasowego stanowiska pracy i wynagrodzenia nie wymaga jego zgody, jeżeli w umowie o pracę wymieniony jest jedynie zakład, bez wskazania konkretnej komórki. W jednym z orzeczeń SN dopuścił także wyznaczenie pracownikowi przez kierownika zakładu pracy innego miejsca zatrudnienia w tej samej miejscowości, jeżeli szczególne okoliczności pracy nie uzasadniają odmiennej oceny.

Mając na uwadze powyższe stanowisko judykatury co do **możliwości stosowania przepisu art. 42 § 4 KP, skutkującego jednocześnie istotną zmianą miejsca pracy, wyrażam pogląd, że w przypadku gdy polecenie służbowe wykonywania innej pracy wydane wyłącznie na jego podstawie wiąże się z tego rodzaju zmianą, pracownik może odmówić jego wykonania.** Zważywszy na charakter polecenia pracodawcy jako aktu konkretyzującego obowiązki pracownika, nie może ono, w odróżnieniu od wypowiedzenia i porozumienia zmieniającego, prowadzić do zmiany istotnych warunków pracy lub płacy. W rezultacie pracodawca nie może na tej drodze zmienić uzgodnionego stałego miejsca pracy. W wyjątkowych przypadkach jest to dopuszczalne, **gdy zmiana wiąże się z wykonaniem incydentalnego, skonkretyzowanego zadania służbowego, wymagającego odbycia podróży służbowej. W takich sytuacjach polecenie w trybie art. 42 § 4 KP musiałyby być jednocześnie połączone z poleceniem odbycia podróży służbowej.** Nie jest to jednak możliwe do zastosowania w każdym przypadku. Typowa podróż służbowa w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nadzwyczajne, wyjątkowe. Oznacza to, że w ramach podróży służbowej pracownikowi zostaje powierzone zadanie określone odrębnie, poza umową o pracę i zakresem zwykłych czynności, w dodatku o charakterze przejściowym (czasowym). Zadanie to nie wynika wprost z umowy o pracę i powinno być wykonane poza miejscem w umowie wskazanym, czyli poza stałym miejscem pracy. Dlatego pracownik powinien przed faktycznym podjęciem nowych obowiązków uzyskać od pracodawcy pisemne potwierdzenie, tj. druk polecenia wyjazdu służbowego, określający czas, miejsce, rodzaj środka transportu i zasady rozliczenia kosztów

noclegów. Pracodawca powinien również wypłacić pracownikowi diety z tego tytułu. W każdym przypadku należy jednak ocenić, czy mamy do czynienia z wykonaniem doraźnego, konkretnego zadania dla pracodawcy czy też z czasową zmianą miejsca pracy, która wymaga zgody pracownika. Przepisy nie określają niestety, jak długo może odbywać się podróż służbowa. W praktyce przyjmuje się jednak, że stosując przez analogię przepis art. 42 § 4 KP, nie może ona trwać dłużej niż 3 miesiące.(...).

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

Do obowiązków pracownika należą bowiem wszystkie te które są mu znane i są związane z zajmowanym stanowiskiem. (por. wyrok SN z dnia 26 lutego 2003r., I PK 149/02; wyrok SN z 7 stycznia 1998r., I PKN 457/97).

Nawet w przypadku, w którym mniej typowe obowiązki nie zostały nazwane wprost w regulacjach wewnątrzzakładowych, w umowie lub zakresie czynności, to należy przyjąć, że nabierają one charakteru podstawowego z uwagi na charakter przedmiotu świadczenia pracy, na okoliczności świadczenia pracy oraz powszechne zasady ostrożnego działania. Brak formalnego pouczenia o obowiązywaniu takich obowiązków nie może być okolicznością dopuszczającą ich łamanie. Dlatego m. in. w wyroku z dnia 27 września 1984r. (I PRN 130/94, OSNCP 1985, z. 5-6, poz. 79) Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawowe obowiązki pracownika kreuje ekonomiczny cel stosunku pracy oraz cel działalności zakładu pracy.

TRYB WYMIERZENIA PRACOWNIKOWI KARY PORZĄDKOWEJ - WYSŁUCHANIE PRACOWNIKA

Kodeks pracy w **art. 109** wyraźnie określa formalne warunki ukarania pracownika. Brzmienie § 1 i § 2 tego przepisu wskazuje, że postępowanie w sprawie ukarania pracownika składa się z kilku istotnych, następujących po sobie faz. Pierwszą z nich jest bezprawne, i zawinione popełnienie przekroczenia porządkowego, o którym mowa w art. 108 Kp. Następną jest powzięcie przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu. Kolejną – wysłuchanie pracownika. Dalej następuje podjęcie decyzji o zastosowaniu kary porządkowej i zawiadomienie o zastosowanej karze na piśmie. Na tym etapie postępowanie się kończy, chyba że pracownik złoży **sprzeciw**.

Skoro zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, zatem **wysłuchanie pracownika musi nastąpić przed podpisaniem tego pisma przez pracodawcę**. Postępowanie pracodawcy, który podejmuje decyzję o ukaraniu pracownika przed jego wysłuchaniem jest niedopuszczalne. Przeciwna interpretacja prowadziłaby do utraty przez instytucję wysłuchania pracownika jej ważkiego

znaczenia. Dzięki wysłuchaniu bowiem pracownik ma zagwarantowane prawo przedstawienia wszystkich okoliczności sprawy, a pracodawca – ich rozważenia, w aspekcie odpowiedzialności pracownika, oceny jego zawinienia, przyczynienia się innych osób, a zatem wszystkich okoliczności warunkujących zarówno samo ukaranie jak i wybór kary porządkowej. Przygotowanie i podpisanie pisma o wymierzeniu kary porządkowej przed wysłuchaniem pracownika jest zatem podjęciem decyzji bez uprzedniego ustalenia wszystkich istotnych dla ukarania pracownika okoliczności. Przepisy dotyczące nakładania kar porządkowych, zaś w szczególności obowiązek zachowania kolejności poszczególnych faz postępowania stanowią formalno-prawną gwarancję przestrzegania praw pracownika, któremu zarzucono popełnienie przekroczenia porządkowego. **Pracownik musi mieć zagwarantowane prawo zajęcia stanowiska w przedmiocie zarzucanego mu przekroczenia, przedstawienia okoliczności zdarzenia, wyjaśnienia swojego postępowania, zaś pracodawca ma obowiązek wysłuchania pracownika i dopiero po jego wysłuchaniu może podjąć decyzję o jego ukaraniu, uwzględniając przy tym wyjaśnienia pracownika.** To uprawnienie pracownika i skorelowany z nim obowiązek pracodawcy wysłuchania swojego podwładnego musi mieć realny, a nie czysto teoretyczny wymiar. Wcześniejsze przygotowanie i podpisanie przez pracodawcę pisma o ukaraniu przekreśla istotę instytucji wysłuchania pracownika. Wymierzenie kary w takim wypadku następuje bowiem w rzeczywistości z pominięciem tej najistotniejszej fazy postępowania.

„Wysłuchanie pracownika” ma na celu realizowanie funkcji ochronnej prawa pracy i nie może być sprowadzone wyłącznie do formalności. Po etapie wysłuchania pracownika może dopiero wystąpić kolejny etap, w postaci podjęcia decyzji o zastosowaniu kary, a następnie zawiadomienie pracownika.

WYBRANE ORZECZENIA SĄDU NAJWYŻSZEGO W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNOŚCI PORZĄDKOWEJ.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2000-05-09 I PKN 626/99 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2001/20/615.

I. Zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu od zastosowania kary porządkowej nie musi zawierać pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej.

Wyrok SN - Izba Pracy z 1999-07-01 I PKN 86/99 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2000/18/683.

Wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy (art. 108 § 1 KP).

Wyrok SN - Izba Pracy z 1999-06-16 I PKN 114/99 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2000/17/644.

Pracodawca może stosować kary porządkowe bez uprzedniego wysłuchania pracownika tylko wówczas, gdy ten zrezygnował ze stworzonych mu w określonym miejscu i czasie możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 1998-04-09 I PKN 45/98 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 1999/8/273.

Nie narusza art. 109 par. 2 KP wysłuchanie pracownika przez inną wyznaczoną do tego osobę niż uprawniona do wymierzenia kary porządkowej.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2000-06-29 I PKN 716/99 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2002/1/100.

Odmowa przyjęcia pisma, o którym pracownik wie, że zawiera informację o ukaraniu jest równoznaczna z zawiadomieniem o zastosowaniu kary porządkowej w rozumieniu art. 110 i 112 KP.

Wyrok SN - Izba Pracy z 1999-03-04 I PKN 605/98 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2000/8/307.

Wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej. Zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i 112 § 1 KP) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze.

Wyrok SN - Izba Pracy z 1999-02-17 I PKN 580/98 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2000/7/264.

Jeżeli w piśmie zawiadamiającym o zastosowaniu kary porządkowej pracodawca wyróżnia sentencję i uzasadnienie wyjaśniające przyczyny jej nałożenia to za równoznaczne

z określeniem wymaganego przez art. 110 KP "rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych" uważane może być tylko takie ujęte w uzasadnieniu naruszenie obowiązków, które w sposób jednoznaczny wskazane jest w nim jako zachowanie stanowiące przedmiot zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanka zastosowania kary.

PRZYKŁADOWE PISMO W SPRAWIE WYMIERZENIA KARY PORZĄDKOWEJ.

Katowice, dnia 20 lutego 2022r.

(oznaczenie pracodawcy)

Pan
Maciej Karwowski

Wymierzam Panu karę nagany z opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia w dniu 16 lutego 2015r. o godz. 12.30.

Pouczam, że przysługuje Panu prawo wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni liczonym od dnia otrzymania tego pisma.

*(podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej
do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)*

Przyczyny ukarania karą porządkową.

Z treści art. 108 par. 1 Kp jednoznacznie wynika, iż odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania np. reguł czasu pracy, porządku w procesie pracy, uchybienie przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisom przeciwpożarowym czy organizacji pracy. Wskazane obowiązki nie służą wprost określeniu sposobu wykonywania pracyna odpowiednim stanowisku pracy, lecz są funkcjonalnie przyporządkowane kategorii jakości pracy (elementowi świadczenia). **Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych zachowań wchodzących w skład pracowniczego obowiązku sumienności i staranności czy za nieprzejawianie inicjatywy w pracy czy niepodnoszenie jej jakości.** Sposób wykonania wymienionych obowiązków przesądza o zakwalifikowaniu świadczenia danego rodzaju jako spełnionego należycie, nienależycie lub niespełnionego. Nienależyte świadczenie pracy, poza pozbawieniem lub ograniczeniem możliwości awansowej lub płacowej, powinno znaleźć odbicie w wysokości

wynagrodzenia za pracę, a nawet – w określonych sytuacjach – może rzutować na byt stosunku pracy, nie może być jednak przedmiotem odpowiedzialności porządkowej.

W przypadku gdy kara porządkowa zostanie udzielona za niesumienne wykonywanie obowiązków na stanowisku pracy, które nie mieszczą się w dyspozycji art. 108 KP, wówczas przepis ten nie ma zastosowania.

Podkreślenia wymaga także to, że tylko jednostkowe przewinienie o charakterze porządkowym, może skutkować zastosowaniem kary porządkowej. Niedopuszczalne jest zatem ukaranie pracownika na zasadzie art. 108 Kp za „nieprzestrzeganie ogólnie przepisów prawa”, „nierzetelne prowadzeniu teczek akt osobowych”, „nieprawidłowe rozwiązywanie umowy o pracę”. Żaden ze wskazanych powodów ukarania powoda nie kwalifikuje się do zastosowania kary porządkowej.

Dodatkowe ukaranie pracownika.

Pracownik ukarany karą porządkową może być dodatkowo pozbawiony uprawnień wynikających z prawa pracy, które są zależne od tego, że pracownik nie narusza obowiązków pracowniczych. Zatem z wymierzeniem kary porządkowej mogą wiązać się dodatkowe konsekwencje dla pracownika np. pozbawienie premii, czy nagrody z zakładowego funduszu nagród.

WYBRANE ORZECZENIA DOTYCZĄCE OBLICZANIA TERMINÓW W PRAWIE PRACY.

Przepisy prawa pracy (poza art. 183 ze zn. 1 Kp w zakresie obliczania urlopu macierzyńskiego), nie określają reguł obliczania terminów. Należy w tym zakresie zwykle sięgać do Kodeksu cywilnego poprzez art. 300 Kp.

O liczeniu terminów w prawie pracy przesądza art. 300 Kp, stanowiący o odpowiednim stosowaniu przepisów Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z Kodeksem pracy. Stosunek pracy kończy się ostatniego dnia miesiąca, a nie pierwszego kolejnego miesiąca. (wyrok SN z dnia 17 listopada 2004r., I PK 64/04).

Odpowiednie stosowanie art. 112 K.C. w związku z art. 300 K.P., w sposób niesprzeczny z konstytucyjną zasadą ochrony macierzyństwa oraz zasada prawa pracy wzmożonej ochrony pracownic ciężarnych, do określenia terminu upływu trzeciego miesiąca ciąży, o którym stanowi art. 177 par. 3 KP, wymaga jednolitego obliczania terminu stanu ciąży w miesiącach księżycowych. (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002r., I PK 33/02).

PRAWO DO POWSTRZYMANIA SIĘ OD WYKONYWANIA PRACY PRZEZ PRACOWNIKA

Przepis art. 210 par. 1 K.P. przyznaje pracownikowi prawo powstrzymania się od wykonywania pracy oraz prawo oddalenia się z miejsca zagrożenia, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo innych osób. Oddalenie się z miejsca zagrożenia jest uzasadnione wtedy, gdy powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia dla życia lub zdrowia.

Z uprawnienia przewidzianego w powołanym przepisie pracownik może skorzystać jedynie wówczas, gdy spełnione zostaną łącznie następujące przesłanki: warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub gdy wykonywana przez pracownika praca stwarza takie zagrożenie dla innych osób.

Sąd Najwyższy w wyroku z 11 maja 2006 r., (I PK 191/05, OSNP 2007, Nr 9–10, poz. 128; OSP 2007, Nr 12, poz. 146), wyraził pogląd, że ustawodawca przyznając pracownikowi prawo powstrzymania się od pracy w warunkach niezgodnych z przepisami bezpieczeństwa

i higieny pracy posłużył się koniunkcją. Użył spójnika "i" - "warunki pracy nie odpowiadają przepisom i stwarzają bezpośrednie zagrożenie". Jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, ale nie stwarzają bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia, pracownikowi nie przysługuje prawo zaprzestania świadczenia pracy w czasie, w którym warunki nie ulegną zmianie i nie zostaną przez pracodawcę dostosowane do wymagań określonych przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

O powstrzymaniu się od wykonywania pracy pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić swojego przełożonego. Niedopełnienie powyższego obowiązku usprawiedliwia wyciągnięcie konsekwencji porządkowych wobec pracownika. Zawiadomienie przełożonego o podjętej przez pracownika decyzji powstrzymania się od wykonywania pracy ma na celu oznajmienie, iż warunki pracy są niezgodne z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy bezpośrednio zagrażają zdrowiu lub życiu pracownika lub, że wykonywana praca stanowi takie zagrożenie dla innych osób. Pracownik zatem powiadomić niezwłocznie pracodawcę nie tylko, że przerywa świadczenie pracy, ale w pierwszej kolejności poinformować pracodawcę, dlaczego zdecydował się na podjęcie takiej decyzji.

Przykładowe orzecznictwo SN dotyczące zastosowania art. 210 K.P.

Wyrok z dnia 11 maja 2006r., I PK 191/05 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2007/9-10/128/368.

Pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy tylko w przypadku łącznego wystąpienia przesłanek określonych w art. 210 par. 1 Kp (warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika).

Wyrok z dnia 9 maja 2000r., I PKN 619/99 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2001/20/610.

Powstrzymywanie się pracownika od wykonywania pracy w warunkach nie odpowiadających przepisom BHP nie stanowi naruszenia obowiązku świadczenia pracy tylko wtedy, gdy pracownik zawiadomił o tym niezwłocznie przełożonego.

Wyrok z 19 stycznia 2000r., I PKN 488/99 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2001/11/375.

Pracownik ma prawo powstrzymania się od wykonywania pracy we wskazanym przez pracodawcę pomieszczeniu, tylko wówczas, jeśli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy lub stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla jego zdrowia lub życia.

Wyrok SN z 1998-01-07 I PKN 405/97 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 1998/22/651.

Powstrzymywanie się od wykonywania pracy zagrażającej zdrowiu pracownika (art. 210 KP) może w konkretnych okolicznościach sprawy stanowić przedmiot pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP).

PRZYKŁADOWE PRZYCZYNY WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ NA GRUNCIE ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO.

a) Utrata zaufania do pracownika.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony. Pogląd ten został ugruntowany także w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 25 listopada 1997r. (I PKN 385/97; OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538) Sąd ten zajął stanowisko: "Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych decyzji lub subiektywnych uprzedzeń".

b) Absencje chorobowe pracownika.

Wpływ nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby i możliwość wypowiedzenia z tego powodu umowy o pracę była przedmiotem wielokrotnie rozważań Sądu Najwyższego. Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi wykładni art. 45 Kp, zawartymi w

uchwale SN z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85 (OSPİKA 1986/ 5, poz. 102, OSNCP 1985/11, poz. 164), przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. W wyroku z dnia 29 września 1998r., I PKN 335/98, OSNPiUS 1999/20, poz. 648, Monitor Prawniczy 1999/12, str. 45, SN wypowiedział się, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. „Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 par. 1 Kp), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków.” Częste lub długotrwałe absencje chorobowe z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę.

Podkreślić należy, że zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego nie jest zasadne wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi z powodu absencji, jeżeli choroba minęła i nie ma już podstaw do przyjęcia, że pracownik będzie nieobecny w pracy w związku z niezdolnością. W każdym przypadku należy mieć także na względzie dotychczasowy stosunek pracownika do pracy, a także staż pracy.

c) Bezczynność i bierność.

Podanie „bezczynności i bierności” jako podstawy wypowiedzenia stanowi, zdaniem Sądu Najwyższego uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2000r.,

I PKN 124/00)

d) „Niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych”.

Wskazując w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę „niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych”, pracodawca nie podaje wystarczającej przyczyny wypowiedzenia (wyrok SN z 1 października 1997r., I PKN 315/97).

Pracodawca, ponosząc odpowiedzialność za gospodarcze efekty prowadzonej działalności, ma prawo do swobodnego doboru kadr pracowniczych w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. W zakresie doboru kadr mieści się także możliwość wymiany pracowników na bardziej efektywnych. Wobec pracowników zajmujących kierownicze stanowiska wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy mogą mieć mniej skonkretyzowany charakter, co nie oznacza, że mogą być ogólnikowe (wyrok SN z 15 kwietnia 2004 r., I PK 445/03). Jednakże w wyroku z 12 grudnia 2001 r. (I PKN 726/00) SN wyjaśnił, że wskazanie „niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem”, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie

konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w rozumieniu art. 30 par. 4 i art. 45 par. 1 K.P.

Ocena wykonywania obowiązków pracowniczych może polegać na dokonywaniu okresowych zestawień, porównań, według założonych reguł, z innymi pracownikami.

W wyroku z 2 października 1996 r. (I PRN 69/96) SN uznał, że pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę pracownikowi samodzielnie organizującemu wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, jeżeli podwładny nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami. Obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestarannym wykonywaniem obowiązków pracownika, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika. Z kolei w wyroku z 8 marca 1977 r. (I PRN 17/77) SN uznał, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia nie jest obojętny charakter wykonywanej pracy. Ostrzejsze kryteria należy stosować do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (por. także wyrok SN z 18 października 1984 r., I PRN 138/84).

e) Wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnione nabyciem prawa do emerytury.

„Wypowiedzenie umowy o pracę, uzasadnione **wyłącznie** nabyciem przez kobietę emerytury kolejowej w wieku 55 lat, narusza sformułowany w art. 11 ze zn. 3 KP i innych przepisach zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Takie wypowiedzenie nie może być uzasadnione

w rozumieniu art. 45 par. 1 Kp” - wyrok SN z dnia 19 marca 2008r., I PK 219/07.

f) Niespełnienie oczekiwań.

„Wskazanie „niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem”, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwanie chodziło, nie może być uznane za podanie **rzeczywistej i konkretnej przyczyny** uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony w rozumieniu art. 30 par. 4 i art. 45 par. 1 Kp” – wyrok SN z 12 grudnia 2001r., I PKN 726/00.

**g) Likwidacja stanowiska pracy a zasadność wypowiedzenia umowy o pracę
wyrok SN - Izba Pracy z 2011-05-19 III PK 75/10.**

1. Rozważając zasadność wypowiedzenia trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy. Rzeczywista likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy przez pracodawcę, nie chodzi tu jednak o likwidację pozorną, polegającą na przykład na zmianie nazwy stanowiska lub nieistotnej zmianie zakresu zadań związanych z danym stanowiskiem.

2. Likwidacja stanowiska pracy zarządzona przez uprawniony organ i faktycznie wykonana jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art.

mimo naruszenia przez ten organ obowiązku współdziałania z innymi organami pracodawcy przed wydaniem zarządzenia likwidacyjnego.

3. Złożenie pracownikowi wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy przed dniem tej likwidacji jest dopuszczalne.

KRYTERIA WYBORU PRACOWNIKÓW DO ZWOLNIENIA Z PRZYCZYN EKONOMICZNYCH

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-04-07 I PK 238/10.

Nie można przyjąć, że pracodawca ma obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierował się przy wyborze pracownika do zwolnienia, wówczas gdy deklarowana przyczyna zwolnienia polega na trudnej stacji ekonomicznej i zmniejszeniu zatrudnienia według założeń przyjętego planu restrukturyzacji. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 KP. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 KP). Zastosowanie niewłaściwych kryteriów może stanowić przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Do niewłaściwych kryteriów należą kryteria dyskryminujące. Kryterium odnoszące się do dodatkowego źródła utrzymania nie może być uznane za wadliwe. Pracownik, który ma takie źródło, jest w lepszej sytuacji od pracownika, którego jedynym źródłem utrzymania jest praca, a zatem w razie zwolnienia byłby pozbawiony jakiegokolwiek dochodu. Kryterium wieku może być uznane za dyskryminujące, gdyż jest wymienione w art. 11[3] KP jako niedozwolone w stosunku zatrudnienia oraz w art. 18[3a] § 1 KP jako sprzeczne z zasadą równego traktowania pracowników, między innymi w zakresie rozwiązania stosunku pracy.

PRZYCZYNY WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ - SPEŁNIENIE WYMOGU KONKRETNOCI PRZEZ WSKAZANIE KATEGORII ZDARZEŃ

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-01-11 I PK 152/10 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2012/5-6/62/196.

Zgodnie z ugruntowanymi poglądami SN warunek wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy.

Kryteria.

W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn

organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazywać przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

W wyroku z dnia 12 listopada 2014r. (I PK 73/14; Monitor Prawa Pracy nr 6/15, Wydawnictwo C.H. Beck). Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że: „ (...) nie jest prawidłowe uznanie, że likwidacja wszystkich stanowisk kierowników zmiany uwalniała pracodawcę od oceny przydatności pracy powoda na innym stanowisku pracy w spółce, z uwzględnieniem jego pozycji zawodowej w strukturze zakładu, determinowanej drugim zajmowanym stanowiskiem. W razie indywidualnego zwolnienia pracownika na stanowisku kierowniczym, w związku z likwidacją stanowiska pracy, porównanie jego sytuacji do sytuacji innych pracowników obejmuje takie obiektywne kryteria, jak: staż pracy, wykształcenie, kwalifikacje faktyczne, dotychczasowy przebieg pracy, doświadczenie zawodowe, szczególne umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, w ramach tej samej grupy pracowników (zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem tylko jednej komórki organizacyjnej. Na ogół pracownik zajmujący stanowisko kierownicze, związane z większą odpowiedzialnością za pracę - własną i podwładnych, posiada wyższe kwalifikacje, dłuższy staż, doświadczenie zawodowe zdobyte podczas wykonywania różnorodnej pracy, docenianej kolejnymi awansami (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 675/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 461).

OŚWIADCZENIE PRACODAWCY O ROZWIĄZANIU UMOWY O PRACĘ

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez podania przyczyny jako podstawa żądania przywrócenia do pracy.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-05-19 I PK 154/10.

Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wątplenia wymaga wskazania przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie (art. 30 § 4 KP), a niedochowanie tego wymogu uprawnia pracownika do żądania przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 KP).

Nieusprawiedliwiona odmowa przyjęcia przez pracownika pisma wypowiadającego umowę o pracę a kwestia skuteczności pouczenia o prawie do odwołania.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-04-18 III PK 56/10.

Jeżeli pracownik bez usprawiedliwionych przyczyn odmawia przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę i zawierającego prawidłowe pouczenie dotyczące

odwołania od wypowiedzenia, to zachowania pracownika niezgodnego z przyjętymi zasadami komunikowania się pracodawcy z pracownikami nie można wyprowadzać korzystnych dla pracownika skutków prawnych. Dochodzi do skutecznego złożenia oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, ale dochodzi także do wykonania obowiązku pouczenia pracownika co do prawa odwołania do sądu pracy. Pracownik, który nie uzyskuje na skutek nieusprawiedliwionego swego zachowania specjalnego pouczenia, nie zostaje pozbawiony ochrony, ta bowiem jest określona w przepisach prawa pracy; pracownik natomiast powinien w takiej sytuacji starać się o uzyskanie odpowiedniej informacji o przysługującym mu odwołaniu w każdy dostępny sposób, np. poprzez zwrócenie się o to do reprezentującej interesy pracownika organizacji związkowej.

Samowolne opuszczenie zebrania jako odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-01-14 II PK 157/10.

1. Znaczenie ma, aby oświadczenie pracodawcy powinno być złożone w taki sposób, że pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią, a nie czy faktycznie się z nią zapoznał. W związku z tym nie ma znaczenia prawnego odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia.

2. Zachowanie pracownika, wezwanego na podstawie polecenia służbowego na spotkanie

prezesem, na którym otrzymuje on (wraz z innymi pracownikami) ustną informację, że zostanie zwolniony za wypowiedzeniem, a następnie samowolnie (wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 100 § 1 KP) opuszcza je przed końcem - w trakcie wystąpienia prezesa wyjaśniającego pracownikom przyczyny zwolnień i zapowiadającego wręczenie wypowiedzeń, można ocenić jako odmowę przyjęcia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w formie ustnej.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-08-24 I PK 55/10 Monitor Prawa Pracy 2010/12/618.

Mimo że wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy w formie ustnej stanowi naruszenie prawa, to doprowadzi do jego ustania we wskazanym terminie. W takiej sytuacji pracownik może jednak odwołać się do sądu.

OKRES WYPOWIEDZENIA

Wyrok SN - Izba Pracy z 1988-11-08 I PRN 48/88.

Z art. 36 par. 1 pkt 2 i 3 KP oraz art. 36 par. 3 KP wynika, że okres wypowiedzenia umowy o pracę oznaczony w miesiącu rozpoczyna się z pierwszym dniem miesiąca, a nie z dniem złożonego przed rozpoczęciem tego okresu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Uchwała SN - Izba Pracy z 2003-01-15 III PZP 20/02 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2003/3/1.

Przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 KP) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy.

Wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę jako mniej korzystne postanowienie umowne.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2002-01-24 I PKN 826/00.

Według przepisu art. 18 § 2 KP, warunkiem ważności określonego postanowienia umownego nie jest wcale to, by było ono korzystniejsze od uregulowania przewidzianego w przepisach prawa pracy. Zgodnie z wskazaną normą prawną, postanowienia umowy nie mogą być tylko „mniej korzystne” od tego, co gwarantują pracownikowi odpowiednie przepisy prawa pracy. Z tego zaś punktu widzenia nie można uznać, że wobec pogłębiającego się bezrobocia, likwidacji wielu zakładów pracy, dopuszczalnego ustawowo skracania okresu wypowiedzenia i niepewności zatrudnienia, wydłużenie okresu wypowiedzenia, które pozwala pracownikowi lepiej przygotować się do utraty pracy, dając zarazem dłuższy czas na jej poszukiwanie przy niezmiennym statusie ekonomicznym, zastrzeżenie sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy było dla pracownika niekorzystne w chwili zawierania umowy o pracę, lub choćby mniej korzystne niż teoretyczna wolność wyboru pracy (w warunkach utrzymującego się od lat bezrobocia).

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA -BIEŻĄCE ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

Naruszenie klauzuli poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania dyskryminacji płacowej a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-05-26 II PK 304/10.

Przekazanie przez pracownika innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i przejawom dyskryminacji płacowej nie może stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 KP.

Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych jako podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-05-24 III PK 72/10.

1. Z art. 52 § 1 pkt 1 KP wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy.

Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

2. Niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie może usprawiedliwiać naruszenie obowiązków przez innych pracowników.

Termin rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia a moment dowiedzenia się pracodawcy o nagannym zachowaniu pracownika.

Postanowienie SN - Izba Pracy z 2011-04-01 II PK 35/11.

Dla prawidłowego zastosowania przez pracodawcę art. 52 § 2 KP nie jest istotne, czy w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dysponuje on "pełną" informacją na temat nagannego zachowania pracownika, lecz to, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło nie później niż do upływu 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości na temat okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Innymi słowy, art. 52 § 2 KP wyznacza termin końcowy (a nie początkowy), w jakim pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

"Uzyskanie wiadomości" uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Postanowienie SN - Izba Pracy z 2011-01-26 II PK 236/10.

Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu

usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika.

Wykorzystanie komputera służbowego dla celów niezwiązanych z pracą podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-11-04 II PK 110/10.

W sposób oczywisty waga naruszeń polegających na wykorzystaniu komputera służbowego dla celów niezwiązanych z pracą uzależniona jest od tego, czy rozmiar tych czynności prowadzi do wniosku, że za pomocą sprzętu pracodawcy (w tym opłacanego przez niego łącza sieciowego) pracownik wykonywał swoją własną działalność gospodarczą, czy jakąś jej część. Podobnie rzecz się ma z wykorzystywaniem czasu pracy na czynności z nią niezwiązane. Inaczej powinny być oceniane takie zachowania, jeśli mają one charakter incydentalny, a inaczej jeśli stanowią swoistego rodzaju praktykę, która uniemożliwia (ogranicza) wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Znaczenie wadliwej organizacji systemu kontroli pracowników dla dopuszczalności przyjęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika zobowiązanego do nadzoru.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-11-04 III PK 16/10.

Okoliczność, że pracodawca wadliwie zorganizował system kontroli pracowników i że kontrole przeprowadzone przez inne osoby nie wykazały rażących naruszeń obowiązków przez podwładnego nie może spowodować, że działanie pracodawcy wobec pracownika zobowiązanego do nadzoru, polegające na rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, staje się sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie zostało ustalone, że pracownik był z tej przyczyny wolny od obowiązku nadzoru lub że napotykał na jakiegokolwiek trudności w tym zakresie wywołane przez pracodawcę. Fakt, że nadzór był wadliwie zorganizowany lub nienależycie wykonywany przez innych pracowników nie może wpływać na ocenę rażącego naruszenia obowiązków przez pracownika zobowiązanego do nadzoru.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ ZACHOWANIA OKRESU WYPOWIEDZENIA BEZ WINY PRACOWNIKA (ART. 53 KP)

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z tytułu niezdolności pracownika do pracy w związku z niedostarczeniem stosownego zaświadczenia lekarskiego.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-01-14 III PK 46/09.

Zgodnie z art. 229 § 2 KP w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Okres 182 dni nie zawsze musi być okresem faktycznego pobierania zasiłku, lecz może on być rozumiany jako maksymalny okres, w czasie którego pracodawca nie może rozwiązać umowy

bez wypowiedzenia. Określenie „okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku” ma na celu wyznaczenia maksymalnego czasu, w którym pracodawca nie może rozwiązać umowy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą.

Zwolnienie z powodu choroby a prawo do odprawy za zlikwidowanie stanowiska.

wyrok SN - Izba Pracy z 2009-08-18 I PK 52/09.

Pracownik zwolniony z powodu długotrwałej choroby nie ma prawa do odprawy z tytułu likwidacji swojego stanowiska pracy.

Związanie sądu pracy decyzją ZUS przyznającą świadczenie rehabilitacyjne w postępowaniu o przywrócenie do pracy pracownika, z którym rozwiązano umowę bez wypowiedzenia.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2009-07-17 I PK 39/09 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2011/5-6/74/202.

Decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przyznająca świadczenie rehabilitacyjne na wskazany okres nie wiąże sądu pracy co do tego, że niezdolność do pracy trwa przez cały okres, na który przyznano to świadczenie. Z decyzji tej wynika domniemanie takiej niezdolności, które może być obalone. Jeżeli więc przed upływem okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, pracownik odzyska zdolność do pracy i stawi się do niej, to ma zastosowanie zakaz rozwiązania umowy o pracę z art. 53 § 3 KP.

Niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby - pobieranie zasiłku.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2008-10-20 I PK 60/08 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2010/7-8/87/283.

1. Przez użyte w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) KP wyrażenie "w okresie pobierania zasiłku" należy, co do zasady, rozumieć okres faktycznego pobierania (wypłacania przez ZUS) zasiłku chorobowego. Inaczej mówiąc, dopóki pracownik pobiera zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS, dopóty pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę na podstawie tego przepisu. Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy pracownik pobiera zasiłek

chorobowy, ale następuje to, mimo że świadczenie nie przysługuje (np. po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, wskutek błędu organu itp.).

Zwolnienie pracownika z powodu długotrwałej choroby.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2006-09-21 II PK 6/06 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2007/17-18/252/741.

Rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 KP umowy o pracę z pracownikiem, który z tytułu niezdolności do pracy pobiera zasiłek chorobowy stanowi naruszenie prawa, także gdy decyzja organu rentowego przedłużająca okres pobierania zasiłku nie jest znana pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę z powodu niezdolności do pracy pracownika.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2005-11-25 I PK 89/05 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2006/19-20/296/817.

Ciężar udowodnienia niezdolności do pracy pracownika stawiającego się do niej po wyczerpaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b KP) spoczywa na pracodawcy, który powinien skierować pracownika na odpowiednie badania lekarskie.

1. Złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. w okresie pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca jako datę rozwiązania umowy wskazał datę przypadającą po tym okresie.

2. Pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, o którym mowa w art. 229 § 2 k.p. Jeżeli pracownik stawia się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, obowiązek skierowania go na kontrolne badania lekarskie spoczywa na pracodawcy (§ 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.) - **Wyrok z dnia 21 czerwca 2005 r. II PK 319/04.**

OCHRONA INFORMACJI PRACODAWCY

Nagrywanie i gromadzenie przez pracownika prywatnych informacji pracodawcy

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-05-24 I PK 299/10.

Wszelkie informacje prywatne pracodawcy, stanowiące jego własność lub dobro osobiste, które nie są upubliczniane lub kierowane do pracownika, nie powinny być przez pracownika nagrywane i gromadzone.

Ochrona spraw prywatnych pracodawcy przed działaniami pracowników.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2011-05-24 II PK 299/10.

Pracodawca może uznać za prawdziwe twierdzenia pracownika, że nagrywał jego niejawne rozmowy i podać to za przyczynę rozwiązania umowy o pracę, bez konieczności wykazania nagrywania. Ochrona spraw prywatnych działa w obie strony, dotyczy więc nie tylko pracownika ale także pracodawcy i jego firmy. To czego pracodawca nie ujawnia, a wręcz uważa za sprawy niejawne, nie może być dowolnie nagrywane i gromadzone przez pracownika. Przeciwne zachowanie może być oceniane na płaszczyźnie różnych regulacji zajmujących się ochroną dóbr prawnie chronionych.

URLOP WYPOCZYNKOWY

W wyroku z dnia 16 września 2008r. (II PK 26/08) Sąd Najwyższy wypowiedział się, że: „Rozpoczęcie urlopu „na żądanie” przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 par. 1 pkt 1 Kp”.

Dopuszczalność rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po chorobie pomimo niewykonania kontrolnych badań lekarskich.

Nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy (art. 165 § 1 i art. 229 § 2 KP) rozpoczęcie zaplanowanego urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, która trwała dłużej niż 30 dni.

(wyrok SN z 20 marca 2008r., II PK 214/07).

Dopuszczalność udzielenia urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy.

Pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę, a więc udzielenie urlopu wypoczynkowego nie przerywa niezdolności pracownika do pracy.

(wyrok SN z 1 października 1999r., I PKN 350/99).

Zwrot wydatków poniesionych przez pracownika w związku z zaplanowanym wypoczynkiem w sytuacji przesunięcia urlopu przez pracodawcę.

1. Przesunięcie terminu urlopu powoduje zmianę planów urlopowych pracowników. Jeżeli pracownicy podjęli już konkretne wydatki dotyczące organizacji urlopu, tj. dokonali przedpłat, lub ponieśli inne koszty bezpośrednio związane z zaplanowanym wypoczynkiem, zaś przesunięcie urlopu nastąpiło z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, to pracodawca jest obowiązany do zwrotu pracownikowi poczynionych wydatków. Jeżeli odszkodowanie jest przewidziane w sytuacji odwołania z urlopu, to tym bardziej dotyczy zaplanowanego urlopu i poniesionych w związku z tym konkretnych wydatków.

(Wyrok WSA Gorzów Wielkopolski z 28 kwietnia 2010r., I SA/Go 56/10).

Rozwiązanie umowy o pracę na skutek naruszenia obowiązku pracowniczego - samowolne udanie się na urlop wypoczynkowy.

Rozpoczęcie urlopu na "żądanie" (art. 167[2] KP) przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP.

(Wyrok SN z 16 września 2008r., II PK 26/08).

Zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego.

Zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu zaległego urlopu wypoczynkowego nie usprawiedliwia nieobecności pracownika w pracy.

Naruszenie przez pracodawcę obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego za dany rok do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia po tym terminie urlopu bez zgody pracodawcy.

(wyrok SN z 5 grudnia 2000r., I PKN 121/00).

Plan urlopów.

Korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu w sytuacji, gdy z powodu długotrwałej nieobecności w pracy nie został objęty planem urlopów, nie może nastąpić w dowolnym czasie, bez zgody pracodawcy.

(Wyrok SN z 1998-11-10 I PKN 364/98).

Przy braku planu urlopów wypoczynkowych samo złożenie wniosku o udzielenie urlopu nie usprawiedliwia nieobecności pracownika. (**wyrok SN z 13 maja 1998r., I PKN 99/98**).

ODSZKODOWANIE Z TYTUŁU ZAKAZU KONKURENCJI

Charakter odszkodowania, którego domaga się powód przesądza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998r., I PKN 121/98 (OSNAPIUS 1999, nr 10, poz. 342), w którym Sąd ten stwierdził, że: „Pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania, także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika”. Prawo do przedmiotowego odszkodowania może zniweczyć jedynie fakt naruszenia przez pracownika wzajemnego zobowiązania powstrzymania się od określonych w umowie działań. Prawo do odszkodowania zachowuje pracownik nie wtedy, gdy pozostaje bez jakiegokolwiek źródła dochodu, ale wtedy gdy nie łamie zakazu konkurencji.

WYBRANE ZAGADNIENIA DOTYCZĄCE CZASU PRACY

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. (art. 128 par. 1 KP).

Na pozostawanie do dyspozycji składają się:

- a) fizyczna obecność oraz
- b) zachowanie wyrażające zamiar i możliwość świadczenia pracy.

Nie wykazuje gotowości do pracy pracownik, który:

- a) nie stawiał się do pracy w wyznaczonym miejscu,
- b) mimo obecności doznał przejściowej przeszkody w podjęciu pracy z przyczyn od niego niezależnych np. przemęczenie lub zależnych np. nietrzeźwość,
- c) nie jest w stanie wykonywać pracy ze względu na przeszkody o charakterze formalnym np. brak zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy,
- d) stawiał się w pracy, lecz nie ma woli jej podjęcia.

Moment pozostawania do dyspozycji pracodawcy.

Czas pozostawania do dyspozycji pracodawcy **rozpoczyna się** od chwili stawienia się pracownika w wyznaczonej porze w miejscu świadczenia pracy, a **kończy** z nadejściem ustalonej pory kończenia pracy, względnie później, jeżeli pracownik realizuje obowiązki wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Czynności przygotowawcze.

Za czas pracy należy uznać czynności przygotowawcze związane z przebraniem się pracownika i przygotowaniem stanowiska pracy. W górnictwie czasem pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wlicza się czas potrzebny na zjazd i wyjazd z powierzchni ziemi.

Pewnego rodzaju czynności nie usprawiedliwiają zaliczenia ich do czasu pracy. Będą to pewne czynności konieczne i uzasadnione potrzebami, takie jak zaniesienie klucza na portiernię, czy jego odebranie przed rozpoczęciem pracy.

Okresy niewykonywania pracy wliczane do czasu pracy:

- a) tzw. przerwa śniadaniowa (art. 134 KP), przerwa na karmienie piersią (art.187 KP),
- b) przeznaczona na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek dla pracowników niepełnosprawnych (art.. 17 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- c) co najmniej 5 minutowa przerwa po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego (par. 7 pkt 2 rozporządzenia MIPS z dnia 1 grudnia 1998r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe).

„Nieusprawiedliwiony byłby generalny wniosek, że do celów ustalenia czasu pracy wykonywania pracy brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia, i że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być traktowana jako czas niewykonywania pracy. **Zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami.** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2007r., PK 84/07).”

Czas pracy a udział w szkoleniach.

Czas pracy a udział w szkoleniach - Art. 94¹³ Kp.

Przepis został dodany do KP w związku z wprowadzeniem do polskiego porządku prawnego dyrektywy [2019/1152](#). Przepis ten stanowi wdrożenie [art. 13](#) dyrektywy zgodnie z którym państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa UE lub prawa krajowego, lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do

zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy. Przyznanie pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, a także zapewnienie, że szkolenia takie będą nieodpłatne, będzie zaliczało się je do czasu pracy i będą odbywały się w miarę możliwości w godzinach pracy jest konieczna ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych.

Wprowadzona regulacja nie zmienia zasad, na jakich odbywa się podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. Jeżeli bowiem szkolenia, o których mowa w komentowanym przepisie będą spełniały wymogi szkolenia dotyczącego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o których mowa w dziale czwartym rozdziale III KP "Kwalifikacje zawodowe pracowników", przepisy tego rozdziału mają być uzupełniająco stosowane.

Mamy w konsekwencji dwie grupy sytuacji, w których czas szkoleń zaliczany jest do czasu pracy w przedziałach przypadających poza godzinami rozkładowej pracy pracownika oraz istnieje wprost obowiązek pokrycie kosztów szkolenia przez pracodawcę:

- szkolenia niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, których przeprowadzenie jest wynikiem realizowania obowiązku pracodawcy wynikającego z prawa powszechnego (ustawy, rozporządzenia), UZP lub innego porozumienia zbiorowego, regulaminu (regulamin pracy, regulamin podnoszenia kwalifikacji pracowników, wewnętrzna polityka szkoleniowa) lub umowy o pracę (indywidualne zobowiązanie wynikające z regulacji umowy),
- szkolenia, w których pracownik uczestniczy na polecenie pracodawcy.

Zakwalifikowanie okresu odbycia szkolenia poza siedzibą pracodawcy do czasu pracy pracownika (BX przeciwko Unitatea Administrativ Teritorială D.)

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 28 października 2021 r. C-909/19

Okres, w którym pracownik odbywa wymagane od niego przez pracodawcę szkolenie zawodowe, przebiegające poza jego zwykłym miejscem pracy, w lokalu podmiotu świadczącego usługi szkoleniowe, i podczas którego nie wykonuje on swoich zwykłych obowiązków, stanowi czas pracy w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz.UE L z 2003 r., Nr 299, s. 9)

Czas pracy a podróż służbowa

Podróż służbowa polega na wykonaniu przez pracownika w terminie i miejscu określonym w poleceniu wyjazdu służbowego zadania powierzonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy. Podróż służbowa jest przejawem dbałości pracownika o dobro zakładu pracy, zaś jej podstawowym celem jest wykonanie konkretnych zadań, które wynikają z umowy o pracę. Występuje wtedy gdy pracownik musi wykonać powierzone czynności poza stałym miejscem świadczenia pracy.

Wyróżnia się podróż służbową:

- a) typową,
- b) nietypową.

Czas poświęcony przez pracownika na wykonywanie czynności zleconej w miejscowości docelowej zawsze stanowi czas pracy w rozumieniu art. 128 par. 1 KP. W sytuacji gdy przekracza obowiązującą pracownika normę czasu pracy, to mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych. **Czas pracy spędzony przez pracownika w podróży służbowej należy uznać za czas pracy jeżeli przypada na czas przeznaczony na wykonywanie pracy. W przeciwnym razie podróż służbowa nie jest zaliczona do czasu pracy.**

Problem dotyczy czasu dojazdu i czasu powrotnego, który wykracza poza czas pracy pracownika, zgodnie z jego harmonogramem pracy w danym dniu.

a) W przypadku podróży typowej taki czas podróży nie jest wliczany do czasu pracy pracownika w rozumieniu art. 128 par. 1 KP. Czas podróży służbowej pracownika nie stanowi czasu pracy w takim zakresie, w jakim przekracza on wymiar pracy określony dla niego w danym dniu (wyjątek dotyczy kierowcy lub konwojenta).

Przykład: Pracownik zgodnie z obowiązującym go harmonogramem w danym dniu ma pracować od godz. 8.00 do 16.00. O godz. 8.00 do godz. 10.00 jechał własnym samochodem (pociągiem, samochodem służbowym) do miejsca wykonania zadania.

W takim przypadku czas podróży służbowej jest wliczony do czasu pracy.

W sytuacji gdy ten sam pracownik wraca z miejscowości docelowej od godz. 16.00 do 18.00, to taki czas nie jest wliczany do czasu pracy albowiem wykracza poza godziny pracy harmonogramowej z danego dnia.

Bez znaczenia jest to czy pracownik odbywa podróż służbową własnym samochodem czy samochodem służbowym.

W przypadku podróży służbowej nietypowej, która ma miejsce wtedy gdy praca danego pracownika polega na przemieszczaniu się, tzn. jazda stanowi niezbędny i zwykły sposób realizacji obowiązków pracowniczych, to do czasu pracy zalicza się przejazdy oraz usprawiedliwione postoje, które najczęściej nie są zależne od pracownika.

„Czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej oraz czas pobytu w tej miejscowości nie są pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 par. 1 KP), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlegają wliczeniu do jego normy (nie mogą być od niej odliczone), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy mają w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczuplają limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005r., II PK 265/04).

Jeszcze inna sytuacja nastąpi w odniesieniu do pracownika świadczącego pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. W tym przypadku zaliczenie czasu pracy będzie zależało od tego, która godzina pracy na podstawie porozumienia zawartego zgodnie z art. 155 par. 5 K.P. będzie nadliczbową (w przypadku tzw. podróży służbowej typowej).

Normy czasu pracy. Wymiar czasu pracy

Wymiar czasu pracy to długość czasu, w jakim pracownik obowiązany jest pozostawać do dyspozycji pracodawcy w ramach każdego dnia roboczego i tygodnia pracy. Norma czasu pracy oznacza z kolei maksymalny okres, jaki pracownik może przepracować – pozostawać do dyspozycji pracodawcy.

Obowiązująca norma czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę (norma dobową) i przeciętnie 40 godzin w tygodniu (norma tygodniowa). Doba pracownicza oznacza 24 godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Norma tygodniowa została ujęta w formie „przeciętnej” w przyjętym okresie rozliczeniowym

– nie dłuższym niż 4 miesiące. Zgodnie z normą czas pracy nie może przekraczać 40 godzin pracy na tydzień w okresie rozliczeniowym. Oznacza to, że iloraz liczby wszystkich godzin przepracowanych w danym okresie rozliczeniowym i liczby tygodni (z wyłączeniem części ułamkowej dotyczącej dni roboczych przypadających w ostatnim niepełnym tygodniu w przypadku okresu rozliczeniowego określonego w miesiącach kalendarzowych) wyniesie maksymalnie 40. Jest to zatem średnia arytmetyczna liczby godzin przepracowanych w tygodniu w okresie rozliczeniowym. Przez tydzień rozumie się okres siedmiodniowy, który rozpoczyna się od dnia tygodnia, w którym przypada pierwszy dzień okresu rozliczeniowego. Ostatni niepełny tydzień należy traktować jako pięciodniowy i rozliczać w oparciu o normę dobową, ponieważ uwzględnia się w nim tylko dni robocze.

Terminy dni wolnych od pracy w przeciętnie 5 dniowym tygodniu pracy nie zostały określone. Może zatem u danego pracodawcy być to np. sobota albo każdy inny dzień np. wtorek. Pamiętać jedynie należy, aby dzień wolny od pracy w przeciętnie 5 dniowym tygodniu pracy nie przypadał w ustawowo wolny dzień od pracy.

Uwaga! Sobota nie jest dniem ustawowo wolnym od pracy. ***Jest dniem wolnym (może być) w ramach przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.***

Okres rozliczeniowy to określona liczba następujących po sobie tygodni lub miesięcy, w których dokonywane jest rozliczenie czasu pracy.

Uwaga! Okres rozliczeniowy miesięczny trwa od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca niezależnie od tego, ile dni przypada w tym miesiącu.

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym ustala się w następujący sposób:

- a) należy pomnożyć 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym,
- b) należy dodać do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku,
- c) należy odjąć od otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i występujących w okresie rozliczeniowym świąt, które przypadają w innym dniu niż niedziela; jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli, wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, to w obliczeniu uwzględnia się tylko jedno z tych świąt.

Uwaga! W czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownik nie pozostaje do dyspozycji pracodawcy, dlatego okresu przerwy nie wlicza się do czasu pracy. Pracodawca jednak nie może domagać się odpracowania tego czasu przez pracownika.

Ustalając rozkład czasu pracy pracodawca musi przestrzegać następujących reguł:

- a) norma dobowa – wymiar czasu pracy w ramach poszczególnych dób nie może przekraczać 8 godzinnej normy dobowej,
- b) pomiędzy zakończeniem pracy w jednym dniu i rozpoczęciem pracy w kolejnym dniu powinna upłynąć odpowiednia liczba godzin, tak aby nie nastąpiło wliczenie pracy „w kolejnym dniu” do pracy „ w dniu poprzednim” w ramach jednej doby pracowniczej, przez którą rozumie się 24 kolejne godziny licząc od podjęcia pracy przez pracownika,
- c) norma tygodniowa – w okresie rozliczeniowym przeciętny wymiar czasu pracy nie może przekraczać 40 godzin,
- d) pracownikom należy zapewnić co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz co najmniej 35 godzin odpoczynku tygodniowego, który powinien co do zasady przypadać w niedzielę,
- e) dni wolne od pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy – w okresie rozliczeniowym przeciętna liczba dni pracy w tygodniu nie może przekraczać 5 dni,
- f) ustawowe dni wolne od pracy – niedziele i święta,
- g) w przypadku pracy w niedzielę pracownik powinien otrzymać co najmniej raz na cztery tygodnie wolną niedzielę od pracy,
- h) okres rozliczeniowy wynosi do 4 miesięcy; przy spełnieniu dodatkowych, określonych w art. 129 par. 2 Kp warunków może zostać przedłużony,
- i) pracodawca powinien respektować zakaz pracy w nocy kobiet w ciąży i młodocianych ,
- j) czas pracy pracownika pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne lub związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

Rozkład czasu pracy powinien być podany do wiadomości pracowników przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

Uwaga!

W przypadku, gdy pracodawca i pracownik ustalają w umowie klauzulę, w której określają konkretny rozkład czasu pracy, to Jergo zmiana wymaga wypowiedzenia warunków pracy.

W zakresie organizacji czasu pracy Kodeks Pracy przewiduje następujące **systemy**:

- a) podstawowy (art. 129 par. 1),

- b) równoważny czas pracy (art. 135), przy dozorcze urzędzeń i pogotowiu (art. 136) i przy pilnowaniu i ochronie, służbach ratowniczych (art. 137),\
- c) przy pracy w ruchu ciągłym (art. 138 par. 4)
- d) przerywany czas pracy (art. 139),
- e) zadaniowy czas pracy (art. 140),
- f) skrócony tydzień pracy (art. 143),
- g) pracy weekendowej (art. 144),
- h) skrócony czas pracy (art. 145),
- i) pracy zmianowej (art. 146).

W wyroku z dnia 10 czerwca 2010r. (I PK 6/10) Sąd Najwyższy stwierdził, że objęcie pracownika jednocześnie zadaniowym i równoważnym systemem czasu pracy jest **niedozwolone**. Stanowi to bowiem próbę obejścia przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych.

Okresy odpoczynku – wybrane orzeczenia.

Prawo do odpoczynku jako dobro osobiste pracownika.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-08-18 II PK 228/09 Monitor Prawa Pracy 2010/9/450.

Jeżeli pracodawca nie zapewni pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy, podwładny może żądać zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Kwestia ta wynikła w sprawie lekarza.

Dopuszczalność odbioru godzin okresu odpoczynku w innym okresie rozliczeniowym.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2010-05-25 I PK 192/09.

Tylko pracownicy zarządzający zakładem pracy albo pracownicy zatrudnieni przy usuwaniu awarii, jeśli nie otrzymali minimalnego okresu odpoczynku, mogą go uzyskać w innym czasie w okresie rozliczeniowym. W innych przypadkach, nie ma możliwości udzielania „zaległego” czasu odpoczynku w tym samym okresie rozliczeniowym.

Naruszenie przez pracodawcę norm dotyczących okresów odpoczynku pracownika.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2009-10-08 II PK 110/09 Monitor Prawa Pracy 2010/6/314.

W przypadku braku szczególnych przepisów regulujących uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę norm dotyczących okresów odpoczynku pracownika znajdują zastosowanie ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej prawa cywilnego.

Nieudzielenie obligatoryjnych godzin odpoczynku a roszczenie o ekwiwalent pieniężny; charakter roszczenia o zadośćuczynienie i odszkodowanie za nieudzielenie godzin odpoczynku.

Wyrok SN - Izba Pracy z 2009-09-03 III PK 33/09 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2011/9-10/120/357.

1. Pracownik, któremu pracodawca nie udzielił obligatoryjnych godzin odpoczynku nie ma roszczenia o ekwiwalent pieniężny na podstawie odpowiednio stosowanych art. 171 i art. 172 KP, mimo, że stosunek pracy został rozwiązany.
2. Roszczenie o zadośćuczynienie i odszkodowanie z tytułu nieudzielenia pracownikowi obligatoryjnych godzin odpoczynku nie są roszczeniami alternatywnymi w rozumieniu art. 477[1] KPC w stosunku do roszczenia o udzielenie skumulowanych dni wolnych z tego tytułu.

Pojęcie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

„Przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy” oznacza, że w niektórych tygodniach okresu rozliczeniowego praca może być wykonywana przez 6 dni (od poniedziałku do soboty), a w następnym tygodniu lub tygodniach przez mniejszą liczbę dni. Istotne jest, aby w okresie rozliczeniowym pracownik nie świadczył pracy przez więcej niż 5 dni w tygodniu. Zasada przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy odnosi się do wszystkich systemów czasu pracy.

Obniżenie wymiaru czasu pracy.

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się zgodnie z przepisem art. 130 KP. Każde święto występujące w innym dniu niż niedziela

w okresie rozliczeniowym obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

Obowiązujący od dnia 1 stycznia 2011r. przepis art. 130 par. 2 ze zn. 1, którego treść brzmi: „Jeżeli zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy święto przypada w dniu wolnym

od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,

to nie obniża ono wymiaru czasu pracy” **obecnie jest już uchylony w związku z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego (K 227/11).**

Pojęcie systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i harmonogramu

System czasu pracy jest konstrukcją prawną wyznaczającą nominal i sposób organizacji czasu pracy, będącą połączeniem maksymalnego dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego. Elementami są:

- a) sposób określenia czasu pracy,
- b) normy czasu pracy – dobowe i tygodniowe (przeciętne),
- c) okresy rozliczeniowe.

Rozkład czasu pracy z kolei stanowi rytm pracy danego pracodawcy. Stanowi sposób zagospodarowania nominalu czasu pracy, który wynika z systemu czasu pracy.

Z rozkładu czasu pracy wynikają:

- a) dni pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
- b) godziny rozpoczynania i kończenia pracy,
- c) zmiany,
- d) zasady przesuwania przerw w pracy oraz przerwy wliczane do czasu pracy.

Rozkłady dzielimy na:

- a) grupowe,
- b) indywidualne (dla konkretnego pracownika w ramach stosowanego systemu czasu pracy).

Harmonogram pracy, zwany grafikiem jest elementem organizacji prac i graficznym zapisem czasu wolnego pracownika.

Pojęcie rozkładu czasu pracy nie jest tożsame z harmonogramem (grafikiem) pracy pracownika.

Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe **ustala się** w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, które stanowi jednostronny, sformalizowany akt ogólnego kierownictwa pracodawcy, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy i nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Wprowadzenie systemów pracy weekendowej raz skróconego tygodnia pracy, następuje na podstawie indywidualnej umowy o pracę zawartej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą.

Praca w godzinach nadliczbowych

Pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad:

- a) obowiązujące pracownika normy czasu pracy,
- b) przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Uwaga! Sama gotowość do świadczenia pracy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy, nie jest traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych, nawet jeżeli przejawia się poza normalnym czasem pracy. Dodatkowe wynagrodzenie

za godziny nadliczbowe przysługuje tylko wtedy, gdy praca była faktycznie wykonana.

Praca w nadgodzinach limitowana jest w skali roku do 150 godzin. Łączny czas pracy z uwzględnieniem nadgodzin, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekroczyć średnio 48 godzin tygodniowo.

Do limitu rocznego wlicza się wszystkie godziny pracy nadliczbowej niezależnie od tego, czy przepadały w dzień roboczy, niedzielę, święto.

Uwaga! Praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego już zmęczenia pracownika. Nie uzasadnia to jednak odmowy pracownika wykonania polecenia pozostania poza godzinami pracy w celu np. usuwania awarii.

Uwaga! Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie przełożonego, ujawniający w dostateczny sposób jego wolę.

Przykład: Przełożony jest obecny w pomieszczeniu, w którym pracownik świadczy pracę w nadgodzinach i nie reaguje na te fakty. Przyjmuje się, że milcząco je aprobuje, a co najmniej godzi się na nie. Takiemu zachowaniu należy przypisać cechy prawidłowo wydanego polecenia dotyczącego wydawania pracy w godzinach nadliczbowych. Ważna jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych.

Uwaga! Pracownik nie może wymuszać pracy w godzinach nadliczbowych. O dodatkowym wynagrodzeniu z tego tytułu może być mowa tylko wtedy, gdy praca w nadgodzinach była uzasadniona realnymi potrzebami pracodawcy.

Uwaga! Praca w godzinach nadliczbowych to obowiązek, a nie uprawnienie pracownika. Dlatego też pozbawienie ich nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego.

Czas pracy w ciągu każdej doby powinien być rozliczany oddzielnie.

Przykład: Pracownik rozpoczyna pracę o godz. 8.30 rano. Doba pracownicza trwa do 8.30 dnia następnego.

W razie ponownego zatrudnienia pracownika w tej samej dobie (liczonej od godziny rozpoczęcia pracy przez pracownika) **godziny przepracowane do końca doby są godzinami nadliczbowymi.**

Pracodawca nie może zaplanować świadczenia przez pracownika pracy po kilkugodzinnej przerwie tak, że od chwili rozpoczęcia pracy na poprzedniej zmianie do chwili rozpoczęcia pracy na kolejnej zmianie upływa mniej niż 24 godziny, gdyż w takim wypadku planowałby pracę w godzinach nadliczbowych, a jest to niedopuszczalne.

Godziny, które przekraczają normę dobową, rozliczane są na bieżąco w terminie wypłaty wynagrodzenia podstawowego. Godzin tych nie należy uwzględniać w rozliczeniu normy tygodniowej, które następuje dopiero po upływie okresu rozliczeniowego.

Rozliczenie godzin przekraczających „średniotygodniową” normę czasu pracy ma miejsce po upływie okresu rozliczeniowego i dokonywane jest w następujący sposób:

- a) od liczby faktycznie przepracowanych godzin w ciągu okresu rozliczeniowego odejmuje się liczbę godzin pracy nadliczbowej wynikającej z tytułu przekroczenia normy dobowej,
- b) od uzyskanego wyniku należy odjąć iloczyn 8 godzin i liczby dni „wykraczających” poza pełne tygodnie okresu rozliczeniowego, przypadające od poniedziałku do piątku,
- c) Uzyskany wynik należy podzielić przez liczbę pełnych tygodni okresu rozliczeniowego.

Jeżeli uzyskany wynik jest wyższy niż 40 to znaczy, że wystąpiła praca nadliczbowa z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej, za którą przysługuje pracownikowi dodatek.

Z kolei W. Sanetra i J. Iwulski w „Kodeksie pracy – komentarz”, s. 513 wskazują na następujący sposób rozliczenia godzin:

„Liczbę godzin z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy stanowi różnica między godzinami faktycznie przepracowanymi w danym okresie rozliczeniowym a tymi, które powinien on przepracować zgodnie z obowiązującymi go normami czasu pracy (nominalny czas pracy). Tak ustaloną liczbę godzin należy następnie pomniejszyć o liczbę godzin zrekompensowanych na skutek przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Wyrażany jest pogląd, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy poza normalnymi godzinami pracy, powinien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151 ze zn. 1 - 151 ze zn. 3 KP. Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać

nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana”. (tak: M. Kawecka, A. Sobczak w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976r., I PR 115/76.

W przypadku pracownika zatrudnionego na część etatu godziny nadliczbowe występują po przekroczeniu norm czasu pracy obowiązujących tego pracownika. W umowie o pracę w przypadku takiego pracownika, strony określają dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie będzie uprawniało pracownika do dodatku.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi dodatek wynoszący **100%** za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub święto będące dla pracownika dniami wolnymi od pracy, a także w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto. Natomiast za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu przysługuje dodatek w wysokości **50%** wynagrodzenia.

Podstawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi - wynikająca z osobistego zaszeregowania pracownika - wyodrębniona stawka wynagrodzenia za 1 godzinę pracy.

Wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych może być zastąpione **ryczałtem** w wysokości przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Możliwość taka dotyczy wyłącznie pracowników wykonujących pracę stale poza zakładem pracy.

Uwaga! W razie znacznych rozbieżności pomiędzy faktycznym wymiarem pracy nadliczbowej, a ryczałtem za taką pracę, pracownik ma roszczenie o wypłacenie dodatku za godziny pracy nadliczbowej nieobjęte ryczałtem.

Praca w godzinach nadliczbowych może być **rekompensowana czasem wolnym** od pracy bądź na pisemny wniosek pracownika albo na podstawie jednostronnej decyzji pracodawcy.

Wniosek złożony przez pracownika powinien być w formie pisemnej, a następnie dołączony do kart czasu pracy pracownika. Wniosek pracownika nie jest dla pracodawcy wiążący. Jeżeli pracownik wniosku takiego nie zgłosi pracodawca w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych może mu udzielić czasu wolnego, ale w wymiarze wyższym (tj. 1,5 godziny za 1 godzinę pracy nadliczbowej) albo jest zobowiązany wypłacić pracownikowi dodatek. Zawsze jednak, gdy pracodawca nie zrekompensuje pracownikowi pracy nadliczbowej czasem wolnym, to po upływie okresu rozliczeniowego musi zapłacić dodatek.

WZÓR WNIOSKU PRACOWNIKA

....., dnia

.....

.....

(oznaczenie pracodawcy)

Zwracam się o udzielenie czasu wolnego w dniu w wymiarze godzin w zamian za przepracowane w dniu godziny
(wskazać ich liczbę).

.....

(podpis pracownika)

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi pełny dzień wolny w zamian za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, niezależnie od liczby przepracowanych godzin.

Przykład: Pracownik przepracował trzy godziny w święto. Pracodawca jest obowiązany do udzielenia mu całego dnia wolnego od pracy.

Uwaga! Obowiązek ten nie jest zależny ani wymiaru etatu pracownika ani od systemu czasu pracy w którym jest zatrudniony.

Uwaga! Za dzień wolny od pracy udzielony w zamian za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Wynagrodzenie należy mu się za te godziny faktycznie przepracowane.

W wyroku z dnia 9 lutego 2010r. (I PK 157/09) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że" Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 ze zn. 2 par. 3 KP) nie przysługuje pracownikowi, któremu na jego pisemny wniosek, w zamian za czas tej pracy udzielono czasu wolnego. Jednocześnie w uzasadnieniu tego ważnego orzeczenia zawarto następujące wnioski:

- czas wolny od pracy udzielony na pisemny wniosek pracownika w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (art. 151 ze zn. 2 par. 1 KP) nie jest zwolnieniem od pracy ani czasem niewykonywania pracy, za który przepisy prawa przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia, przy którego wyznaczeniu stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop na odstawie par. 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w KP (Dz. U. nr 62, poz. 289 ze zm.) oraz:- w przypadku udzielenia na pisemny wniosek pracownika czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 ze zn. 1 par. 3 KP), co oznacza, że pracownik zachowuje prawo do normalnego wynagrodzenia za tę wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych (art. 80 zd. 1 KP) w wysokości określonej w art. 151 ze zn. 1 par. 1 KP, a nie wynagrodzenie za niepłatny udzielony czas wolny od pracy w takiej wysokości, jakby przepracował czas wolny od pracy.

Pojęcie „szczególnych potrzeb pracodawcy”, jako przesłanka dopuszczalności polecenia pracy nadliczbowej.

Praca nadliczbowa nie powinna być zlecana w celu wykonania normalnych, planowych zadań pracodawcy i nie powinna stanowić stałego elementu organizacji pracy. **Szczególne potrzeby pracodawcy** to potrzeby specjalne, niecodzienne, wyjątkowe, odróżniające od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną działalnością, z reguły trudne do przewidzenia, a jednocześnie mające bezpośredni wpływ na prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy.

Prezentowane są dwa przeciwstawne poglądy co do rodzaju pracy w godzinach nadliczbowych.

Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych wiąże pracownika nie tylko wówczas, gdy zlecono mu pracę zgodną z umówionym rodzajem, lecz także wtedy, gdy zlecono mu pracę innego rodzaju. (A. Sobczyk, „Zasady prawnej regulacji czasu pracy”, s. 245).

W przypadku „szczególnych potrzeb pracodawcy” pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych jedynie w zakresie umówionego rodzaju pracy - pogląd przeważający. (tak: R. Bessaraba, A. Różańska., „Czas pracy”, s. 68).

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych

Przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku pracodawcy wcześniejszego zawiadomienia (uprzedzenia) pracownika o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, co nie stoi na przeszkodzie aby ta kwestia została uregulowana przepisami wewnątrzzakładowymi.

Polecenie powinno dotyczyć pracy i nie może być sprzeczne z prawem i umową o pracę. Polecenie naruszające warunki wskazane w art. 100 par. 1 KP jest bezprawne i pracownik może odmówić jego wykonania.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy.

Pracownik może zostać zobowiązany do świadczenia takiej pracy w dowolnej formie, zarówno ustnej, jak i pisemnej.

„Samo pozostawanie pracownika w zakładzie pracy za zgodą i wiedzą pracodawcy, a nawet choćby tylko bez sprzeciwu ze strony pracodawcy, poza normalnymi dla wykonania koniecznej pracy, której pracownik nie mógł wykonać w godzinach normalnych i wykonywanie takiej pracy w godzinach nadliczbowych, stanowi dla pracownika podstawę do żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 1932r., I C 2522/31).

Wystarczające jest nawet, do zakwalifikowania polecenia pracy nadliczbowej, gdy **pracodawca milcząco aprobuje inicjatywę pracownika** dotyczącą kontynuowania pracy w godzinach nadliczbowych.

Pracownik nie jest jednakże uprawniony do samodzielnego organizowania sobie pracy w godzinach nadliczbowych oraz do niekontrolowanego jej podejmowania. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1945r. (I C 161/31) pracownik nie może żądać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli z własnej inicjatywy i dla własnej wygody, zamiast pracować w czasie normalnym, wykonywał pracę dopiero „po godzinach”.

Prawo pracownika do odmowy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych

Jeżeli pracodawca wyda polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, działając w granicach określonych przepisami prawa pracy, pracownik nie może skutecznie zakwestionować takiego zachowania przełożonego, nie narażając się na konsekwencje przewidziane przepisami Kodeksu pracy.

Obowiązek podjęcia takiej pracy nie jednak jest bezwzględny. Pracownik może odmówić wykonania takiej pracy, w sytuacji gdy praca została mu zlecona wbrew zakazowi zatrudniania przy takiej pracy.

Przepisy nie rozstrzygają, czy pracownik ma **prawo do odmowy świadczenia pracy nadliczbowej w sytuacji przekroczenia limitu pracy** (art. 151 par. 3 i 4 KP)

albo z powodu naruszenia gwarantowanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego. Przyjmuje się, że pracownik, który w takiej sytuacji odmawia wykonania polecenia pracy nadliczbowej, nie narusza obowiązku pracowniczego albowiem polecenie pracodawcy kwalifikuje się jako sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa. (tak. M. Nałęcz, „Kodeks pracy”, s. 509).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1987r. (I PRN 68/87) praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego już zmęczenia pracownika. **Nie uzasadnia to jednak odmowy pracownika wykonywania polecenia pozostawiania poza godzinami pracy w celu zakończenia usuwania awarii, nawet jeżeli pracownik uważa, że niesłusznie został pozbawiony premii.**

Pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy powołuje się na **zły stan zdrowia** i przedstawia orzeczenie lekarskiego czasowym ograniczeniu zdolności do pracy.

Pracownik może odmówić pracy nadliczbowej, gdy polecenie to narusza zasady współżycia społecznego, a mianowicie gdy pracodawca uczynił ze swego prawa użytek sprzeczny z tymi zasadami (art. 8 KP).

Uważa się także, że pracownik może zakwestionować polecenie pracy w nadgodzinach, przeciwstawiając poleceniu pracodawcy własny, zasługujący na ochronę interes. (tak; J. Piątkowski, „Wprowadzenie do nowego stosunku pracy”, Toruń 1996r., s. 36).

Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych kobiet w ciąży

Zakaz ten obejmuje wszystkie kobiety **w całym okresie ciąży**, bez względu na stan jej zaawansowania. Ustawowy zakaz zlecenia kobietom w ciąży pracy w godzinach nadliczbowych obowiązuje od chwili przedstawienia przez pracownicę zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży. (art. 185 par. 1 KP). Od tego momentu ciężarna podlega ochronie w zakresie czasu pracy i rodzaju pracy.

Zakaz zatrudniania z uwagi na przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Zakaz ten obowiązuje tylko wtedy, gdy przekroczenie dopuszczalnych stężeń i natężeń ma charakter stały, a nie wtedy gdy występuje sporadycznie. Zakaz oznacza zatrudnianie w godzinach nadliczbowych w wymiarze ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzinna tydzień w przeciętnie 5 dniowym tygodniu pracy. Nie odnosi się jednakże do pracy w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, mienia lub środowiska albo usuwania awarii.

Niedopuszczalne jest natomiast polecenie pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na „szczególne potrzeby pracodawcy” przy pracy innego rodzaju i poza tymi stanowiskami, albowiem w razie zaistnienia tej przesłanki pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy jedynie umówionego rodzaju.

Obowiązek pracodawcy

Do obowiązków pracodawcy należy organizacja pracy w taki sposób, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania pracowników poza ustawowym wymiarem czasu pracy.

Praca w godzinach nadliczbowych kadry zarządzającej

Zgodnie z art. 151 ze zn. 4 KP pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem 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.

Pod pojęciem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy **rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych**. 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.

Pracownik zajmujący stanowisko kierownicze musi liczyć się z tym, że **sporadycznie** będzie wykonywał pracę ponad ustawowe normy czasu pracy, jednakże pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania go taką pracą.

„O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z niej czynności, które powinny być tak określone, aby ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe”. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1997r., I PRN 86/77).

Obowiązujące przepisy prawa nie pozwalają na stosowanie przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym założeniu rodziłyby konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1976r., I PRN 9/76). Praca takich osób w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest

tylko wyjątkowo, w razie konieczności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1976r., I PRN 58/75).

Świadczenie pracy stale w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków żadnego pracownika, w tym także zatrudnionego na stanowisku kierowniczym. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1988r., I PR 11/88).

Na zakładzie pracy spoczywa obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudniania pracowników poza ustawowym czasem pracy.

Jeżeli jednakże z przyczyn organizacyjnych nie jest to możliwe, to pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze lub inne samodzielne stanowiska pracy należy się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., III PK 22/04).

Istotne jest to, czy zajmowane przez pracownika **stanowisko ma charakter kierowniczy**. Decydujące znaczenie ma charakter powierzonych pracownikowi zadań, a nie wzmiankaw umowie o pracę.

Pracownikiem na kierowniczym stanowisku, w rozumieniu kodeksu pracy, nie jest pracownik, który kieruje zespołem pracowników przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na równi z członkami tego zespołu. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981r., I PR 92/81).

W wyroku z dnia 10 lutego 2009r. (II PK 149/08) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że tylko kierownicy, którzy podobnie, jak osoby zarządzające zakładem pracy - sprawują funkcję zarządzania, tyle że pomniejszona do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być zatrudnieni bez prawa do odrębnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

(art. 151 ze zn. 4 par. 1 KP).

W przypadku gdy pracodawca narusza obowiązek prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika to zaniedbania te obciążają pracodawcę. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000r., I PKN 71/00). Jeżeli jednak kierownik jednostki organizacyjnej, który jest zobowiązany do prowadzenia dokumentacji własnego czasu pracy i podległych pracowników, nie może dochodzić wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wywodzić korzystnych dla siebie skutków prawnych, powołując się na brak takiej dokumentacji. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000r., I PKN 80/00).

Ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych

Ustalenie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych zwalnia pracodawcę z ewidencjonowania czasu pracy wówczas, gdy pracownik świadczy pracę ponad normę

czasu pracy, ale dokładna kontrola liczby przepracowanych godzin nadliczbowych jest wysoce utrudniona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2004r., I PK 630/03).

Nierzetelna ewidencja czasu pracy

Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż brak ewidencji czasu pracy obciąża pracodawcę. (wyrok z dnia 13 stycznia 2005r., II PK 114/04, II PK 114/04, MoPr 2005/3/1). Nierzetelne prowadzenie dokumentacji pracowniczej powoduje przerzucenie ciężaru dowodu na stronę zaprzeczającą faktom, czyli na pracodawcę. Gdyby pracodawca zgodnie z prawem pracy prowadził ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, wówczas byłoby to prawidłowe udokumentowanie czasu pracy pracownika, a nieprawidłowości mogłyby być eliminowane na bieżąco.

Postanowienie SN z 22 stycznia 2008r., II PK 242/07:

Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, który skutkuje tym, że w razie sporu, to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem godzin nadliczbowych. Pracownik nie ma obowiązku w czasie trwania stosunku pracy zgłaszać pracodawcy swoje roszczenia, czy wytykać mu błędy w prowadzonej dokumentacji.

Godziny nadliczbowe w systemie równoważnego czasu pracy

W przypadku pracownika objętego systemem równoważnym w każdej jego odmianie pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana po przekroczeniu przeciętnej 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005r. II PK 241/04).

W zakresie przekroczenia normy dobowej wyrażany jest pogląd, że pracą nadliczbową jest nie tylko praca wykonywana ponad dobową normę czasu pracy wynikającą z obowiązującego pracownika systemu czasu pracy, ale przekraczająca wyznaczony pracownikowi na dany dzień wymiar czasu pracy, chociażby poniżej 8 godzin na dobę. (tak: K. Jaśkowski, E. Maniewska, „Kodeks pracy...”, s. 427-428).

Przeważający jest jednakże pogląd, że praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana ponad „przedłużony dobowy wymiar czasu pracy”, ukształtowany powyżej 8 godzin. (ta. M. Gersdorf, „Kontrowersje wokół pojęcia pracy w godzinach nadliczbowych”, PiZS3/2004, s. 22).

Podstawa wymiaru dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych

Z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007r., II PZP 4/07 wynika, że „do stanowiącego podstawę wymiaru dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych osobistego zaszeregowania wliczamy **tylko pensje zasadniczą**”. Sąd Najwyższy uznał w tym orzeczeniu, że pojęcie „osobistego zaszeregowania pracownika” odnosi się wyłącznie do pensji podstawowej miesięcznej lub godzinowej. Wyklucza się z niego dodatki np. funkcyjny, stażowy, czy za uciążliwe warunki pracy.

Zbieg dodatków.

„W razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwolona pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151 ze zn. 11 par. 2 *in fine* lub par. 3 KP” – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006r., II PZP 11/05.

Wynagrodzenie za pracę nadliczbową w soboty.

Regułą jest udzielenie wolnego dnia za sobotą (za dzień wolny wynikający z rozkładu czasu pracy).

Prezentowane jest pogląd odnośnie wynagrodzenia przysługującego pracownikowi z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w sobotę bez udzielenia w zamian dnia wolnego od pracy, w sytuacji przekroczenia nie tylko dobowej, ale również tygodniowej normy czasu pracy:

Przekroczenie normy tygodniowej, zgodnie z art. 151 ze zn. 1 par. 2 KP daje pracownikowi prawo do dodatku w wysokości 100%. Jeżeli pracownik otrzymał dodatek za przekroczenie normy dobowej, to nie przysługuje mu już dodatek za przekroczenie normy średniotygodniowej. Pierwszoplanowy jest w zakresie rozliczenia dodatek z tytułu przekroczenia normy dobowej. Praca w dodatkowy dzień wolny od pracy daje prawo do dodatku w wysokości 100% za 8 godzin i 50% dodatku za pozostałe godziny stanowiące przekroczenie normy dobowej. (tak: E. Koziół – Braczkowska, „Czas pracy – praktyczne problemy”, s. 309-310).

W wyroku z dnia 29 stycznia 2008r. (I PK 196/07), Sąd Najwyższy zajął stanowisko: „Praca w sobotę stanowiącą dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy (art. 129 par. 1 Kp), świadczona w godzinach nadliczbowych, uprawnia do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151 ze zn. 1 par. 1 pkt 2 K.P.).

Przerwy w pracy po zmianach przepisów.

W zmian Kp rozszerzona została liczba przerw, jakie przysługują pracownikom każdego dnia pracy. Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu, w czerwcu 2020 r., strona pracodawców i strona pracowników osiągnęła porozumienie w ramach prac RDS. W ramach Porozumienia na rzecz aktywnego starzenia (z inspiracji Autonomicznego porozumienia europejskich partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia i podejścia międzypokoleniowego z 8.3.2017 r.) partnerzy społeczni wspólnie uznali potrzebę wdrożenia rozwiązań na rzecz aktywnego starzenia się w Polsce, obejmujących m.in. działania na rzecz poprawy warunków zatrudnienia. W ramach tych działań partnerzy uznali, że trzeba wprowadzić do KP przepisy regulujące dodatkową przerwę od pracy wliczaną do czasu pracy.

Przed nowelizacją, w sytuacji gdy dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosił co najmniej 6 godzin, pracownik miał prawo do jednej przerwy w pracy, wliczanej do czasu pracy, trwającej co najmniej 15 minut.

Obecnie, po wprowadzeniu zmian do art. 134 KP, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

1. wynosi co najmniej **6 godzin** – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
2. jest dłuższy niż **9 godzin** – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
3. jest dłuższy niż **16 godzin** – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy te **wlicza się do czasu pracy**.

Przerwy w pracy mogą być ustalone w sposób dowolny przez pracodawcę, bowiem Kodeks pracy nie reguluje i nie narzuca tutaj szczegółowych rozwiązań. Co ważne, przerwa w pracy, jak sama nazwa wskazuje, jest przerwą w trakcie wykonywania pracy, co oznacza, że **nie może być ona wykorzystana na koniec pracy**, bo wiązałoby się to ze skróceniem dnia pracy. Przerwy **nie powinny być również sumowane**, czyli nie można ustalić jednej 30 minutowej przerwy w sytuacji, kiedy dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi np. 11 godzin.

Pytanie: Czy jeśli pracownik pracuje na pełen etat w wymiarze 8 godzin i w danym dniu będzie pracował dodatkowe 2 godziny (w godzinach nadliczbowych), to czy przysługuje mu dodatkowa przerwa?

Odpowiedź: Tak. Zgodnie z art. 134 KP, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, to pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut. Jeśli natomiast dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 9 godzin, to pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowej przerwy w pracy, również trwającej co najmniej 15 minut. Na uprawnienie to wpływa także fakt świadczenia przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych. Będą mu zatem przysługiwały 2 przerwy wliczane do czasu pracy trwające co najmniej 15 minut każda.

Przerwy mogą być ustalone w tym samym czasie dla wszystkich pracowników, ale nie jest to konieczne, może się to natomiast wiązać z charakterem i prowadzoną przez pracodawcę działalnością, np. w firmie produkcyjnej może to zostać powiązane z cyklem produkcyjnym.

Co ważne, pracodawca może w ramach wewnętrznych regulacji przyznać przerwy w większej liczbie bądź w dłuższym czasie, nie są one jednak co do zasady wliczane do czasu pracy. Zgodnie z art. 141 § 1 KP pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. **Przerwa ta nie jest wliczana do czasu pracy.** Taką dodatkową przerwę w pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

(wykorzystano opracowanie: Work-life balance. Nowe prawa i obowiązki dla pracowników i pracodawców red. Oskar Sobolewski, wyd. 1 2023).

Ustalanie dnia wolnego

Takie pojmowanie doby nie odnosi się do granic czasowych dnia wolnego. Ustawodawca nie uregulował szczegółowo tej kwestii. Nie ma zatem przeszkód, by przyjmować, że ich bieg może się rozpocząć w trakcie trwania jakiejś doby pracowniczej.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonuje pracę w podstawowym systemie czasu pracy na 3 zmiany. Jego rozkład w każdym tygodniu wygląda następująco:

Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek	Sobota	Niedziela
I zmiana (godz. 6–14)	I zmiana (godz. 6–14)	II zmiana (godz. 14–22)	II zmiana (godz. 14–22)	III zmiana (godz. 22–6)	Wolne	Wolne

W kolejny poniedziałek ponownie zaczyna pracę na pierwszej zmianie. Takie ukształtowanie rozkładu czasu pracy nie jest sprzeczne z jakimkolwiek przepisem prawa pracy. Pracownik ma zapewnione zarówno odpoczynki dobowe, jak i tygodniowe oraz przeciętnie 5-dniowy tydzień pracy. Jego dzień wolny wynikający z tej zasady rozpoczyna się o godz. 6.00 w sobotę, a nie dopiero po zakończeniu piątkowej doby pracowniczej, czyli o godz. 22.00 w sobotę.

Doba pracownicza a dzień wolny

Doba pracownicza i granice czasowe dnia wolnego od pracy to dwie odrębne kwestie, które nie pozostają ze sobą w żadnym związku. Uznanie za słuszny poglądu, że bieg dnia wolnego rozpoczyna się dopiero po zakończeniu ostatniej przepracowanej doby pracowniczej całkowicie uniemożliwiłoby pracę zmianową. Gdyby bowiem pracownik chociaż raz wykonywał pracę na późniejszą zmianę, to już bez naruszania granic dni wolnych nie mógłby „przejsć” na wcześniejszą zmianę.

Przykład

Pracownik wykonuje pracę na 3 zmiany od poniedziałku do piątku. Wolne ma soboty i niedziele. Soboty są dniami wolnymi z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. W tabeli przedstawiono różne warianty pracy zmianowej pracownika w miesiącu:

Wariant	1 tydzień	2 tydzień	3 tydzień	4 tydzień
1.	I zmiana	II zmiana	III zmiana	I zmiana
2.	III zmiana	II zmiana	I zmiana	III zmiana
3.	I zmiana	II zmiana	I zmiana	III zmiana
4.	I zmiana	III zmiana	I zmiana	II zmiana

Gdyby przyjąć pogląd o początku dnia wolnego dopiero po zakończeniu przepracowanej doby pracowniczej, to w każdym z tych wariantów doszłoby do skrócenia granic dni wolnych. Spowodowałoby to zatem niemożliwe prawidłowe planowanie czasu pracy na zmiany. Zawsze bowiem przy przechodzeniu przez pracownika z późniejszej zmiany na wcześniejszą dochodziłoby do tego naruszenia.

Przyjęcie stanowiska o początku dnia wolnego dopiero po zakończeniu doby pracowniczej mogłoby zostać zaaprobowane tylko wówczas, gdyby jednocześnie przyjąć, że po zakończeniu jednej doby pracowniczej następuje bezpośrednio rozpoczęcie następnej. Nie miałyby przy tym znaczenia, o której godzinie w trakcie trwającej doby pracownik rozpoczynałby pracę. W takim przypadku doba pracownika wykonującego pracę na III zmianie również rozpoczęłaby się o godz. 6.00. Pracownik rozpoczynałby wówczas dobę od odpoczynku dobowego, który trwałby 16 godzin i następnie przez 8 godzin wykonywałby pracę na III zmianie. Po jej zakończeniu o godz. 6.00 w piątek rozpoczynałby się bieg terminu dnia wolnego. Tylko w takiej interpretacji można by uzasadnić teorię o 24-godzinnym dniu wolnym, rozpoczynającym się po zakończeniu poprzedniej doby.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonywał pracę w tygodniu od poniedziałku do piątku na II zmianę w godz. od 14.00 do 22.00. W poniedziałek rozpoczął tydzień pracy na I zmianie od godz. 6.00. Wszystkie odpoczynki, zarówno dobowy, jak i tygodniowy, zostały w tym przypadku zachowane. Pracownik jednak stwierdził, że nie otrzymał od pracodawcy pełnych 2 dni wolnych od pracy, tj. soboty i niedzieli. Jego zdaniem, dzień wolny wynikający z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy (sobota) rozpoczął swój bieg dopiero od godz. 14.00 w sobotę i trwał przez 24 godziny do 14.00 w niedzielę. Po zakończeniu tak obliczonej doby sobotniej swój bieg rozpoczęła doba niedzielna. Takie rozumienie granic czasowych dnia wolnego nie jest prawidłowe. Potwierdził to Sąd Najwyższy stwierdzając, że dzień wolny to również 24 godziny i wcale nie musi to być dzień kalendarzowy (astronomiczny), podobnie jak niedziela. Doba pracownicza to także czas wolny, stąd gdyby doba pracownicza i dzień wolny nie mogły się pokrywać w części, to niepotrzebne byłoby odrębne pojęcie doby pracowniczej.

Art. 188¹ [Elastyczna organizacja pracy]

Przepis ma zastosowanie w przypadku pracowników wychowujących dziecko. Ustawodawca posługuje się kryterium wychowywania, co należy rozumieć jako stan sprawowania stałej opieki nad dzieckiem, a nie tylko wychowywania pomocniczego (np. wykonywanego przez dziadków). Przesłanka użyta przez ustawodawcę odnosi się do stanu faktycznego, a tym samym, **dotyczy to nie tylko rodziców, lecz także pracowników niebędących rodzicami, w tym pracowników niezwiązanych z dzieckiem więzią formalnej opieki lub przysposobienia, pod warunkiem, że to właśnie oni pełnią rolę stałego opiekuna dziecka.** Przepis nie powinien mieć natomiast zastosowania do rodziców niewychowujących dzieci na skutek różnych okoliczności. Granicą czasową korzystania z praw wynikających z komentowanego przepisu jest ukończenie przez dziecko 8. roku życia.

Cel regulacji. Przepis ten wprowadzony do KP w ramach implementacji przepisów dyrektywy 2019/1158. Artykuł 9 tej dyrektywy stanowi bowiem o możliwości elastycznej organizacji czasu pracy dla pracowników opiekujących się dziećmi i nakazuje państwom członkowskim wprowadzić niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku – co najmniej do ośmiu lat – oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania opieki, zastrzegając, że czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być w rozsądny sposób ograniczony. Jednocześnie dyrektywa zastrzega, że przez pojęcie elastycznej organizacji pracy należy rozumieć możliwość dostosowania przez pracownika jego organizacji pracy, w tym przez wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Jednocześnie, w motywie 34 ww. dyrektywa stanowi, że regulacje w zakresie elastycznej organizacji pracy dla pracowników wychowujących dzieci mają na celu zachęcić ich do pozostania na rynku pracy. Korzystanie z elastycznej organizacji pracy ma więc ułatwiać łączenie obowiązków wychowawczych z aktywnością zawodową.

Przedmiot wniosku. Wniosek pracownika dotyczy zastosowania wobec niego elastycznej organizacji pracy, przez co polski ustawodawca rozumie: pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 139 KP, system skróconego

tygodnia pracy, o którym mowa w [art. 143](#) KP, system pracy weekendowej, o którym mowa w [art. 144](#) KP, jak również ruchomy czas pracy, o którym mowa w [art. 140¹](#) KP, indywidualny rozkład czasu pracy, o którym mowa w [art. 142](#) KP oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. To pracownik składający wniosek decyduje, o jaki rodzaj elastycznej organizacji pracy będzie ubiegał się u pracodawcy.

Wniosek o zastosowanie pracy zdalnej. W kontekście wniosku pracownika o elastyczną organizację pracy w postaci pracy zdalnej może powstać wątpliwość o relację pomiędzy komentowanym artykułem a [art. 67¹⁹ § 6](#) KP, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek złożony między innymi przez pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Wydaje się przy tym, że to do pracownika należy wybór co do trybu, w którym składa on swój wniosek, przy czym pozycja pracownika jest silniejsza w przypadku wniosku w trybie [art. 67¹⁹ § 6](#) KP. W przypadku wniosku w trybie [art. 67¹⁹ § 6](#) KP pracodawca ma obowiązek przystać na żądanie pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Należy więc uznać, że w przepisie tym chodzi o obiektywną niemożliwość, a nie utrudnienia organizacyjne, zmniejszoną efektywność czy nieproporcjonalność w stosunku potrzeb i możliwości pracodawcy. Z kolei w przypadku trybu wynikającego z komentowanego przepisu, pracodawca ma obowiązek rozpatrzyć wniosek pracownika, ważąc wskazane w przepisie dobra, interesy i okoliczności – potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Dopiero wynik takiego ważenia daje odpowiedź na to, czy wniosek pracownika zasługuje na rozważenie, o czym pracownik zostaje przez pracodawcę poinformowany, z uwzględnieniem informacji o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Złożenie przez pracownika wniosku w trybie komentowanego przepisu nie

obliguje więc pracodawcy do jego uwzględnienia zgodnie z treścią żądania, a jedynie do przeprowadzenia obiektywnej oceny ww. okoliczności i podjęcia decyzji o uwzględnieniu lub nieuwzględnieniu wniosku pracownika i poinformowania go o rozstrzygnięciu. Należy więc uznać, że ustawodawca przyznał pracownikom dzieci do 4. roku życia silniejsze uprawnienia w zakresie wnioskowania o wykonywanie pracy w formie zdalnej. Nie wydaje się jednak uzasadnione twierdzenie, aby pracodawcy byli zobligowani traktować wnioski o wykonywanie pracy w formie zdalnej złożone przez pracowników rodziców dzieci do 4. roku życia jako złożone w trybie art. 67¹⁹ § 6 KP. To pracownik decyduje o trybie swojego wniosku, a tym samym – o sposobie jego rozpatrzenia i możliwych konsekwencjach (por. A. Sobczyk, *Opinia*, s. 39).

Wniosek o zastosowanie systemu przerywanego czasu pracy. W ramach wniosku o elastyczną organizację pracy pracownik może wnioskować także o zastosowanie w stosunku do niego systemu przerywanego czasu pracy. W ramach tego systemu przewiduje się nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, nie wliczaną do czasu pracy, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Taka organizacja czasu pracy niejednokrotnie może być niezwykle korzystna dla pracownika łączącego pracę z obowiązkami wychowawczymi, zwłaszcza gdy opieką nad dzieckiem dzieli się z drugim rodzicem lub innym opiekunem, co uzasadnia przyznanie pracownikom wychowującym dzieci prawa do wnioskowania o wykonywanie pracy w tym właśnie systemie. Jednocześnie trzeba jednak zauważyć, że komentowany przepis odsyła bezpośrednio do art. 139 KP, który w § 1 stanowi, że za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Oznacza to więc, że w sytuacji, w której pracownik wnioskuje o zastosowanie systemu przerywanego czasu pracy, pracodawca, który taki wniosek rozpatrzy pozytywnie, nie tylko będzie musiał zmierzyć się z potencjalnie mniej korzystną dla niego organizacją czasu pracy pracownika, ale także będzie musiał płacić wynagrodzenie za czas przerwy, o którą pracownik *de facto* wnioskuje, co znacząco wpływa na wysokość kosztów zatrudnienia takiego pracownika. Nie wydaje się więc uzasadnione, aby w przypadku stosowania systemu przerywanego czasu pracy na wniosek pracownika, pracodawca był zobowiązany płacić wynagrodzenie za czas przerwy. Co więcej, taki kształt przepisów

może zniechęcać pracodawców do uznawania wniosków pracowników o stosowanie wobec nich systemu przerywanego czasu pracy, co sprawia, że w tym zakresie przepis, który miał ułatwiać łączenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich nie będzie spełniał swojej roli. Postulować więc należy zmianę przepisów w taki sposób, aby pracodawca akceptujący wniosek pracownika o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy nie był obowiązany płacić wynagrodzenia za czas przerwy. Należy również zaznaczyć, że komentowany przepis odsyła do art. 139 KP, co oznacza, że nawet na wniosek pracownika, system przerywanego czasu pracy nie będzie mógł być zastosowany w systemach równoważnego czasu pracy, o których mowa w art. 135, 136 i 137 KP, w systemie czasu pracy w ruchu ciągłym, w systemie skróconego tygodnia pracy ani w systemie pracy weekendowej (por. *A. Sobczyk*, *Opinia*, s. 39–40).

Wynagrodzenie pracownika w ramach rozkładu czasu pracy przewidującego przerywany czas pracy

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 2 października 2012 r. II PK 311/11

Pracownik świadczący pracę w ramach rozkładu czasu pracy przewidującego przerywany czas pracy, wprowadzonego bez zachowania warunków określonych w art. 139 k.p., ma prawo do wynagrodzenia za czas przerw w pracy, określonego w art. 139 § 1 KP.

Prawo do wynagrodzenia za wprowadzenie przerwy w czasie pracy w sposób niezgodny z przepisami prawa pracy

Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 maja 2019 r. VIII Pa 275/18

Wprowadzenie przerywanego systemu czasu pracy z naruszeniem art. 139 § 1 KP nie może stanowić przeszkody w wypłacie powodowi wynagrodzenia za wprowadzenie przerwy. Pracownik świadczący pracę w ramach rozkładu czasu pracy przewidującego przerywany czas pracy, wprowadzonego bez zachowania warunków określonych w art.

139 KP, ma prawo do wynagrodzenia za czas przerw w pracy, określonego w tym przepisie

Wniosek o elastyczną organizację pracy a obniżenie wymiaru etatu i zmiana długości trwania okresu rozliczeniowego. Akceptacja wniosku uprawnionego pracownika o elastyczną organizację jego pracy może skutkować obniżeniem wymiaru jego etatu i to nie tylko w przypadku, gdy przedmiotem wniosku jest obniżenie wymiaru czasu pracy. Konsekwencją obniżenia wymiaru etatu wystąpi także w razie przejścia pracownika do systemu pracy weekendowej, która z racją na swą specyfikę zawsze wykonywana jest w niepełnym wymiarze czasu pracy. Konsekwencją obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika na skutek akceptacji jego wniosku będzie więc obniżenie jego wynagrodzenia. Powinno ono bowiem zostać ustalone na nowo, w wysokości proporcjonalnej do nowego wymiaru czasu pracy pracownika. Ponadto w określonych przypadkach, gdy długość okresu rozliczeniowego ograniczona jest przez przepisu ustawy, np. w przypadku systemu skróconego tygodnia pracy oraz systemu pracy weekendowej, akceptacja wniosku pracownika może wymuszać dostosowanie obowiązującego go okresu rozliczeniowego do nowego systemu czasu pracy.

Kwestie proceduralne. Wniosek o zastosowania elastycznej organizacji pracy powinien być złożony przez **zainteresowanego** pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, co oznacza, że ustawodawca zostawia w tym względzie pracownikowi duży margines swobody co do formy wniosku, wymagając w praktyce wyłącznie utrwalenia jego treści (por. komentarz do art. 180). Wniosek powinien być złożony w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Wydaje się jednak, że nawet w przypadku niedochowania terminu przez pracownika pracodawca nie zachowuje pełnej dowolności co do decyzji w sprawie uwzględnienia wniosku. Jeśli bowiem wnioskowana przez pracownika zmiana organizacji pracy nie spowoduje istotnych utrudnień, a ze względu na przyczyny przedstawione przez pracownika zdaje się być celowa, pracodawca co do zasady powinien przystać na wniosek pracownika. Rozstrzygając w przedmiocie wniosku,

pracodawca powinien kierować się bowiem m.in. zasadą ochrony rodziny i wsparcia rodzicielstwa.

We wniosku pracownik powinien wskazać: imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka, przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy, termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać. Należy uznać, że wniosek niezawierający wszystkich wymaganych przez prawo elementów może zostać przez pracodawcę nieuwzględniony do czasu jego doprecyzowania lub uzupełnienia, do czego pracodawca powinien wezwać pracownika.

Jak wskazywałam powyżej (Nb 4), w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o elastyczną organizację czasu pracy, pracodawca ma obowiązek rozpatrzyć wniosek pracownika, ważąc wskazane w przepisie dobra, interesy i okoliczności – potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Dopiero wynik takiego ważenia daje odpowiedź na to, czy wniosek pracownika zasługuje na rozważenie. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Jeśli pracodawca spóźnia się z odpowiedzią na wniosek pracownika, pracownik nie ma prawa, aby samodzielnie rozpocząć korzystanie z elastycznej organizacji czasu pracy według treści złożonego wniosku. Wniosek ten, z uwagi na znaczenie dla organizacji pracy, musi każdorazowo zostać zaakceptowany przez pracodawcę. Takie działanie pracodawcy należałoby jednak oceniać w kategorii naruszenie przepisów o elastycznej organizacji pracy, a tym samym czyn zabroniony, podlegający karze grzywny zgodnie z [art. 281 § 1 pkt 5a KP](#).

Skutki wniosku pracownika o wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 października 2022 r. III PSKP 77/21

Rozkłady czasu pracy ustala się co do zasady dla ogółu pracowników. Przepis art. 142 KP wprowadza wyjątek od tej zasady i - na wniosek pracownika - pracodawca może ustalić dla niego indywidualny rozkład czasu pracy. Należy jednak zaznaczyć, że warunkiem wprowadzenia takiego rozkładu jest wniosek pracownika. Wniosek taki powinien zostać sporządzony na piśmie i choć przepis nie określa treści takiego pisma to nie ulega wątpliwości, że powinna z niego wynikać jasno wola pracownika, aby zostać objętym indywidualnym rozkładem czasu pracy. Pracodawca nie jest związany takim wnioskiem i posiada pełną swobodę decydowania o wprowadzeniu indywidualnego rozkładu czasu pracy bądź odmowie jego wprowadzenia. Wniosek ten może, choć nie musi, zawierać także propozycje co do organizacji czasu pracy dla wnioskującego pracownika. Należy go zawsze traktować jako zaproszenie do rokowań, w których strony mogą negocjować warunki i kształt takiego rozkładu czasu pracy. Jednak ostateczna wersja rozkładu powinna zawsze uwzględniać stanowisko pracownika. W innym przypadku składanie wniosku przez pracownika byłoby bezcelowe. Podstawę wprowadzenia indywidualnego rozkładu czasu pracy stanowi decyzja pracodawcy podjęta na podstawie wniosku pracownika (i po ewentualnych negocjacjach) - zatem nie jest konieczne w tym przypadku stosowanie wypowiedzenia zmieniającego. Strony jednak mogą wprowadzić taki rozkład do umowy o pracę, ewentualnie potraktować porozumienie o ustaleniu indywidualnego rozkładu jako modyfikację istotnych elementów stosunku pracy. W takim przypadku do zmiany rozkładu wymagane będzie zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego. Trudno się jednak doszukać interesu pracodawcy we wprowadzaniu indywidualnego rozkładu czasu pracy do umowy lub traktowaniu go jako istotnego elementu stosunku pracy.

Powrót do poprzedniej organizacji pracy. W każdym czasie pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy może złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem wnioskowanego terminu wykonywania pracy w ramach elastycznej organizacji. Choć na poziomie literalnym przepis odnosi się tylko do

pracowników korzystających już z elastycznej organizacji pracy, nie wydaje się uzasadnione, aby twierdzić, że prawo do złożenia wniosku nie przysługuje pracownikom, których wniosek o elastyczną organizację pracy już został przez pracodawcę zaakceptowany, ale jeszcze nie rozpoczęli wykonywać pracy w ramach elastycznej organizacji. W takiej sytuacji wniosek pracownika w swej istocie nie będzie jednak dotyczył powrotu do poprzedniej organizacji pracy, a odwołanie zaakceptowanego już przez pracodawcę – a więc wiążącego dla pracownika – wniosku o elastyczną organizację pracy.

Wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy powinien być uzasadniony zmianą okoliczności będących podstawą do korzystania z elastycznej organizacji pracy po stronie pracownika. Wniosek nie powoduje skutku zgodnego z treścią żądania automatycznie, a wymaga akceptacji ze strony pracodawcy, która może być udzielona po rozważeniu przez niego potrzeb pracownika, a także potrzeb i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, a także kwestii związanych z organizacją pracy lub rodzajem pracy wykonywanej przez pracownika. Wynika to z faktu, że wniosek o elastyczną organizację pracy złożony przez pracownika i zaakceptowany przez pracodawcę staje się wiążący nie tylko dla pracodawcy, ale też dla pracownika, który nie może go dowolnie modyfikować i odwoływać, co wywołałoby dezorganizację po stronie pracodawcy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Tryb ten jest więc w zasadzie zbieżny z trybem wnioskowania o elastyczną organizację pracy.

Ochrona pracownika składającego wniosek. Według komentowanego przepisu, złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Do kwestii prowadzenia przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia odnosiłam się szczegółowo w komentarzy do [art. 177](#) i w tym

miejscu nie będę powielać zawartych tam rozważań. Można przy tym powiedzieć, że rozstrzygnięcie przez ustawodawcę, że złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę nie niesie za sobą w istocie żadnej nowej normy prawnej. I bez tego katalog przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest ściśle określony przez ustawę. Jeśli zaś chodzi o przyczynę wypowiedzenia, to nie może nią być korzystanie przez pracownika z przysługujących mu praw zgodnie z ich przeznaczeniem, tym bardziej, że samo złożenie wniosku o elastyczną organizację pracy jeszcze nie obliuguje pracodawcy do jej wdrożenia, a jedynie do zbadania sytuacji i oceny, czy w całokształcie okoliczności wniosek pracownika zasługuje na uwzględnienie. Podobnie zresztą jak złożenie wniosku o elastyczną organizację pracy nie może być przyczyną wypowiedzenia lub rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, tak przyczyny takiej nie może stanowić również wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy, czego już ustawodawca wprost nie wyartykułował.

Warto zwrócić uwagę, że podobnie jak ma to miejsce z przypadku art. 18^{3b} KP, ustawodawca na pracodawcę nakłada ciężar udowodnienia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym, niż złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy. Ponadto podobnie jak w przypadku przywołanego art. 18^{3b} KP należy raczej przyjąć, że pracownik musi wykazać fakty uprawdopodobniające stawiane zarzuty co po oparciu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę o fakt złożenia przez niego wniosku o elastyczną organizację pracy. Co ciekawe, podobny rozkład ciężaru dowodu nie został przez ustawodawcę zastrzeżony w przypadku, gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę miałby być wniosek pracownika o powrót do poprzedniej organizacji pracy. Takie rozróżnienie nie znajduje logicznego wytłumaczenia i wydaje się, że wynika z niedopatrzania ustawodawcy.

(wykorzystano opracowanie – prof. A Sobczyk, Legalis).

Uprawnienia rodzicielskie

Ograniczenia czasu pracy

Organizowanie czasu pracy należy do kompetencji pracodawcy. KP wprowadza ograniczenia swobody kształtowania czasu pracy pracownic w ciąży i wyznacza granice, w których może działać pracodawca. Przepis art. 148 pkt. 2 KP zawiera bezwzględny zakaz pracy kobiet w ciąży powyżej 8 godz. na dobę, a także pracy w porze nocnej i nadgodzinach. W kontekście omawianych regulacji stopień zaawansowania ciąży pracownicy nie ma znaczenia.

Regulując czas pracy pracownicy w ciąży, pracodawca powinien pamiętać o:

1. Przestrzeganiu ośmiogodzinnej dobowej normy czasu pracy;
2. Zakazie świadczenia pracy w porze nocnej;
3. Zakazie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Zakaz zatrudniania kobiet w ciąży powyżej 8 godz. na dobę

Zasadą jest, że kobiety w ciąży obowiązują takie same normy czasu pracy, jak pozostałych pracowników. Ograniczenia dotyczą wydłużenia dobowego czasu pracy, które może być określane szczegółowymi rozkładami i systemami czasu pracy. Niezależnie od woli ciężarnej pracownicy, pracodawców obowiązuje bezwzględny zakaz wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy (art. 148 pkt 2 KP). Jeżeli pracownica jest objęta równoważnym systemem czasu pracy, dłuższym dobowym wymiarem czasu pracy, skróconym tygodniem pracy, to pracodawca zobowiązany jest skrócić dobowy czas pracy pracownicy w ciąży do 8 godz., przy jednoczesnym zachowaniu prawa do pełnego wynagrodzenia za czas faktycznie nieprzepracowany.

Zakaz pracy w porze nocnej

Pracodawca, który zatrudnia pracownicę w ciąży, na okres ciąży ma obowiązek zmienić rozkład czasu pracy w taki sposób, aby umożliwić pracownicy świadczenie pracy poza porą nocną (art. 178 § 1 KP). Jeżeli jest to niecelowe lub niemożliwe, pracodawca

powinien przenieść ciężarną pracownicę do innej pracy. Jeśli zmiana warunków pracy spowoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. W sytuacji, gdy pracodawca nie ma możliwości przeniesienia pracownicy do innej pracy, jest on zobowiązany zwolnić ciężarną pracownicę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych

Ustawodawca wprowadził w art. 178 § 1 KP bezwzględny zakaz świadczenia pracy przez kobiety w ciąży w godzinach nadliczbowych. Ograniczenie kodeksowe wiąże strony stosunku pracy w sposób bezwzględny, nie jest zależne od woli pracownicy i nie może być uregulowane regulacjami wewnątrzzakładowymi. Odmowa pracownicy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych nie powoduje żadnych negatywnych konsekwencji. W przypadku naruszenia przepisów pracodawca będzie podlegał odpowiedzialności wykroczeniowej (np. art. 281 § 1 pkt 5 KP albo art. 283 § 1 w zw. z art. 207 § 2 pkt. 5 KP), bez względu na jakiegokolwiek okoliczności łagodzące (np. praca w nadgodzinach była w interesie pracownicy, szczególne potrzeby pracodawcy, itd.).

Zakaz delegowania

Pracodawca nie może jednostronnie wydać pracownicy w ciąży polecenia podróży służbowej (art. 178 § 2 KP). Pracownica powinna wyrazić zgodę na delegowanie poza stałe miejsce pracy. Ustawodawca nie wprowadził bezwzględnego zakazu delegowania pracownic w ciąży poza miejsce pracy, ponieważ całkowity zakaz wykluczałby pracownicę z udziału we wszelkich wyjazdach służbowych (np. szkoleniach lub konferencjach), co mogłoby ograniczyć zawodowe możliwości rozwoju pracownic w ciąży. Przepisy nie regulują obowiązku stosowania formy pisemnej do oświadczenia o wyrażeniu zgody na delegowanie pracownicy w ciąży, co oznacza, że zgoda może być wyrażona ustnie, jednak każdorazowo powinna być uzyskana.

Czas pracy przy komputerze

Ograniczenia związane ze świadczeniem pracy przez pracownicę w ciąży dotyczą obsługi monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę. Pracodawca powinien ograniczyć czas pracy ciężarnej pracownicy przy komputerze do dozwolonej normy. Jeśli skrócenie czasu pracy przy komputerze jest niemożliwe lub niecelowe, wówczas pracodawca zobowiązany jest przenieść taką pracownicę do innej pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

Na podstawie art. 143 w zw. z art. 148 pkt. 2 i 3 KP zmniejszenie wymiaru czasu pracy umożliwia wypracowanie mniejszej liczby godzin. Oznacza to, że przy zachowaniu ograniczenia 8 godz. pracy na dobę dopuszczalne jest zrealizowanie wszystkich godzin bez konieczności wydłużania dobowego wymiaru czasu pracy.

Pracownica w ciąży zmniejszyła wymiar czasu pracy do 1/2 etatu i złożyła wniosek o skrócenie jej tygodnia pracy do 3 dni. Pracodawca zaakceptował wniosek i ustalił rozkład jej czasu pracy na poniedziałek i wtorek w wymiarze 8 godz. i na środę w wymiarze 4 godz. Harmonogram pracy będzie sporządzany za okres 1 miesiąca i nie musi podlegać skróceniu wymiaru czasu pracy każdego dnia.

Pracownik opiekujący się dzieckiem w wieku do 8 lat

Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych, porze nocnej oraz w systemie przerywanego czasu pracy, a także zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy odnoszą się także do pracownika, który opiekuje się dzieckiem do momentu ukończenia przez nie 8 lat. Warunkiem niezbędnym w takiej sytuacji jest uzyskanie zgody pracownika.