

KODEKS PRACY

Komentarz

Tom I

Art. 1–113

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Bolesław M. Ćwiertniak, Zbigniew Góral
Anna Kosut, Daniel Książek, Magdalena Kuba, Mariusz Lekston
Anna Musiała, Wiesław Perdeus, Jan Piątkowski, Piotr Prusinowski
Krzysztof Stefański, Monika Tomaszewska
Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

WYDANIE **5**

KODEKS PRACY

Komentarz

Tom I

Art. 1–113

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Bolesław M. Ćwiertniak, Zbigniew Góral
Anna Kosut, Daniel Książek, Magdalena Kuba, Mariusz Lekston
Anna Musiała, Wiesław Perdeus, Jan Piątkowski, Piotr Prusinowski
Krzysztof Stefański, Monika Tomaszewska
Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

5
WYDANIE

Stan prawny na 1 stycznia 2020 r.

Recenzenci

Dr hab. Renata Babińska-Górecka, prof. UWr

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Świerk-Bożek

Aktualizacja indeksu rzeczowego

Bartosz Retkowski, Jarosław Walusiak

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Łamanie

Andrzej Gudowski

Komentarze do poszczególnych artykułów napisali:

Krzysztof W. Baran: 1–9¹, 18⁴, 23^{1a}, 52–63¹, 66, 67, 94¹–94², 298², 300

Krzysztof W. Baran, Daniel Książek: 18⁵, 23²

Krzysztof W. Baran, Magdalena Kuba: 63²

Bolesław M. Ćwiertniak: 68–75

Zbigniew Góral: 30–51, 100

Anna Kosut: 152–174¹, 291–295

Daniel Książek: 104–105, 281–283

Magdalena Kuba: 22^{1a}–22³

Mariusz Lekston: 11¹, 94, 94⁴–94¹², 298¹

Anna Musiała: 10–11, 11²–11³, 13–17

Wiesław Perdeus: 18–18³, 108–127

Jan Piątkowski: 238–265

Piotr Prusinowski: 76–93, 101¹–101⁴, 297, 301–304⁵

Krzysztof Stefański: 128–151¹²

Monika Tomaszewska: 18^{3a}–18^{3c}, 22, 22¹, 23¹, 25–29², 67⁵–67¹⁷, 94³

Mirosław Włodarczyk: 97–99, 102–103⁶, 175¹–206

Teresa Wyka: 207–237¹⁵

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-314-7

5. wydanie

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

tom I

O Autorach	5
Wykaz skrótów	17
Wstęp	25
Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy	27
Preambuła (uchylona)	27
Dział pierwszy. Przepisy ogólne	29
Rozdział I. Przepisy wstępne	29
Art. 1. [Zakres regulacji]	29
Art. 2. [Definicja pracownika]	32
Art. 3. [Definicja pracodawcy]	53
Art. 3 ¹ . [Czynności z zakresu prawa pracy]	61
Art. 4. (uchylony)	69
Art. 5. [Pragmatyki pracownicze]	69
Art. 6–7. (uchylone)	71
Art. 8. [Nadużycie prawa podmiotowego]	71
Art. 9. [Źródła prawa pracy]	79
Art. 9 ¹ . [Zawieszenie stosowania zakładowych przepisów prawa pracy]	94
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	101
Art. 10. [Prawo do pracy]	108
Art. 11. [Swoboda nawiązania stosunku pracy]	110
Art. 11 ¹ . [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]	113
Art. 11 ² . [Zasada równego traktowania pracowników]	127
Art. 11 ³ . [Zakaz dyskryminacji]	129
Art. 12. (uchylony)	132
Art. 13. [Godziwe wynagrodzenie za pracę]	132
Art. 14. [Prawo do wypoczynku]	134
Art. 15. [Bezpieczne i higieniczne warunki pracy]	136
Art. 16. [Zaspokajanie potrzeb pracowników]	139
Art. 17. [Rozwój zawodowy]	141

Art. 18.	[Zasada uprzywilejowania pracownika]	143
Art. 18 ¹ .	[Organizacje pracowników i pracodawców]	146
Art. 18 ² .	[Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy].....	150
Art. 18 ³ .	[Tworzenie warunków korzystania z uprawnień]	153
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu		154
Art. 18 ^{3a} .	[Zakaz dyskryminacji – definicje].....	154
Art. 18 ^{3b} .	[Katalog naruszeń zasady równego traktowania].....	171
Art. 18 ^{3c} .	[Prawo do jednakowego wynagrodzenia]	180
Art. 18 ^{3d} .	[Naruszenie zasady równego traktowania – prawo do odszkodowania]	186
Art. 18 ^{3e} .	[Ochrona pracownika]	190
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy.....		191
Art. 18 ⁴ .	[Państwowa Inspekcja Pracy]	191
Art. 18 ⁵ .	[Spoteczna inspekcja pracy].....	197
Rozdział III. (uchylony).....		205
Art. 19–21. (uchylone)		205
Dział drugi. Stosunek pracy.....		206
Rozdział I. Przepisy ogólne.....		206
Art. 22.	[Stosunek pracy].....	206
Art. 22 ¹ .	[Dane osobowe pracownika]	222
Art. 22 ^{1a} .	[Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika na przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych]	230
Art. 22 ^{1b} .	[Przetwarzania przez pracodawcę danych szczególnie chronionych].....	238
Art. 22 ² .	[Monitoring w zakładzie pracy]	245
Art. 22 ³ .	[Monitoring poczty elektronicznej pracownika].....	261
Art. 23.	(uchylony).....	268
Art. 23 ¹ .	[Skutki przejścia zakładu pracy]	268
Art. 23 ^{1a} .	[Wyjątkowe stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia]	278
Art. 23 ² .	[Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi]	281
Art. 24.	(uchylony).....	284
Rozdział II. Umowa o pracę		284
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę.....		284
Art. 25.	[Rodzaje umów]	284
Art. 25 ¹ .	[Ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony].....	292
Art. 26.	[Termin nawiązania stosunku pracy]	299
Art. 27–28.	(uchylone)	300
Art. 29.	[Elementy i forma umowy o pracę].....	301
Art. 29 ¹ .	[Oddelegowanie pracownika poza UE]	314
Art. 29 ² .	[Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu]	317
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę		319
Art. 30.	[Rozwiązanie umowy o pracę]	319
Art. 31.	(uchylony).....	342

Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	342
Art. 32. [Rozwiązanie za wypowiedzeniem]	342
Art. 33. (uchylony).....	346
Art. 33 ¹ . (uchylony).....	346
Art. 34. [Okresy wypowiedzenia umowy na okres próbny].....	346
Art. 35. (uchylony).....	347
Art. 36. [Okresy wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub nieokreślony]	347
Art. 36 ¹ . [Upadłość i likwidacja – skrócony okres wypowiedzenia]	356
Art. 36 ² . [Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia]	360
Art. 37. [Dni wolne na poszukiwanie pracy]	365
Art. 38. [Konsultacja zamiaru wypowiedzenia].....	369
Art. 39. [Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym].....	382
Art. 40. [Wyłączenie ochrony]	388
Art. 41. [Ochrona przed wypowiedzeniem].....	389
Art. 41 ¹ . [Upadłość lub likwidacja – wyłączenie ochrony]	395
Art. 42. [Wypowiedzenie zmieniające – tryb i forma]	400
Art. 43. [Zniesienie zakazu wypowiedzenia warunków pracy i płacy]...	419
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie niezasadzonego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	421
Art. 44. [Odwołanie od wypowiedzenia]	421
Art. 45. [Orzeczenia sądu pracy].....	422
Art. 46. (uchylony).....	441
Art. 47. [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]	441
Art. 47 ¹ . [Wysokość odszkodowania].....	448
Art. 48. [Odmowa zatrudnienia po przywróceniu do pracy].....	453
Art. 49. [Skrócony okres wypowiedzenia].....	456
Art. 50. [Odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy terminowej].....	459
Art. 51. [Zaliczenie okresu pozostawania bez pracy do stażu pracy]	464
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	467
Art. 52. [Rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika]	467
Art. 53. [Rozwiązanie bez wypowiedzenia bez winy pracownika]	492
Art. 54. (uchylony).....	503
Art. 55. [Rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracownika].....	503
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	516
Art. 56. [Roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie].....	516
Art. 57. [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]	523
Art. 58. [Granice wysokości odszkodowania]	530
Art. 59. [Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy terminowej]	535
Art. 60. [Rozwiązanie w okresie wypowiedzenia]	537
Art. 61. [Odesłania]	540

Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	541
Art. 61 ¹ . [Odszkodowanie dla pracodawcy]	541
Art. 61 ² . [Wysokość odszkodowania]	544
Art. 62. (uchylony)	545
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	546
Art. 63. [Wygaśnięcie umowy z mocy prawa]	546
Art. 63 ¹ . [Wygaśnięcie umowy wskutek śmierci pracownika]	548
Art. 63 ² . [Wygaśnięcie umowy wskutek śmierci pracodawcy; utrzymanie stosunku pracy w przypadku przejścia pracownika przez nowego pracodawcę lub ustanowienia zarządu sukcesyjnego]	552
Art. 64–65. (uchylone)	562
Art. 66. [Wygaśnięcie umowy z powodu tymczasowego aresztowania]	562
Art. 67. [Odwołanie do sądu pracy]	566
Rozdział IIa. (uchylony)	568
Art. 67 ¹ –67 ⁴ . (uchylone)	568
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy	568
Art. 67 ⁵ . [Telepraca; telepracownik]	568
Art. 67 ⁶ . [Ustalenie warunków stosowania telepracy; wniosek o wykonywanie pracy w formie telepracy]	574
Art. 67 ⁷ . [Uzgodnienie stosowania telepracy]	577
Art. 67 ⁸ . [Zaprzestanie stosowania telepracy]	580
Art. 67 ⁹ . [Niemożność wypowiedzenia umowy o pracę z powodu odmowy telepracy]	581
Art. 67 ¹⁰ . [Dodatkowe informacje dotyczące telepracy]	582
Art. 67 ¹¹ . [Obowiązki pracodawcy wobec telepracownika]	583
Art. 67 ¹² . [Zasady ochrony danych]	585
Art. 67 ¹³ . [Porozumiewanie się za pomocą środków komunikacji elektronicznej]	586
Art. 67 ¹⁴ . [Kontrola telepracownika w miejscu wykonywania pracy]	586
Art. 67 ¹⁵ . [Równe traktowanie telepracownika]	588
Art. 67 ¹⁶ . [Dostęp do zakładu pracy]	588
Art. 67 ¹⁷ . [BHP w domu pracownika]	589
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	590
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	590
Art. 68. [Stosunek pracy na podstawie powołania]	590
Art. 68 ¹ . [Powołanie w wyniku konkursu]	602
Art. 68 ² . [Nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania – forma, termin]	605
Art. 68 ³ . [Rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy w związku z powołaniem]	608
Art. 69. [Stosowanie przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony]	610

Art. 70.	[Odwołanie w każdym czasie – forma i skutki]	616
Art. 71.	[Zatrudnienie w okresie wypowiedzenia].....	629
Art. 72.	[Odwołanie w czasie ochrony].....	635
Oddział 2.	Stosunek pracy na podstawie wyboru	644
Art. 73.	[Stosunek pracy na podstawie wyboru].....	644
Art. 74.	[Powrót do poprzedniego pracodawcy; wygaśnięcie stosunku pracy]	659
Art. 75.	[Odprawa]	666
Oddział 3.	Stosunek pracy na podstawie mianowania.....	670
Art. 76.	[Stosunek pracy na podstawie mianowania]	670
Oddział 4.	Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	675
Art. 77.	[Spółdzielcza umowa o pracę].....	675
Dział trzeci.	Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	679
Rozdział I.	Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.....	679
Art. 77 ¹ .	[Przepisy ustalające warunki wynagradzania]	679
Art. 77 ² .	[Regulamin wynagradzania]	681
Art. 77 ³ .	[Warunki wynagradzania w państwowych jednostkach sfery budżetowej].....	688
Art. 77 ⁴ .	(uchylony).....	690
Art. 77 ⁵ .	[Należności z tytułu podróży służbowej]	691
Rozdział Ia.	Wynagrodzenie za pracę.....	698
Art. 78.	[Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia]	698
Art. 79.	(uchylony).....	713
Art. 80.	[Prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną].....	713
Art. 81.	[Prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy]	718
Art. 82.	[Ustalenie wynagrodzenia za wadliwie wykonaną pracę]	726
Art. 83.	[Normy pracy].....	728
Rozdział II.	Ochrona wynagrodzenia za pracę.....	729
Art. 84.	[Niezbywalność prawa do wynagrodzenia]	729
Art. 85.	[Termin wypłaty wynagrodzenia].....	735
Art. 86.	[Forma i miejsce wypłaty wynagrodzenia]	739
Art. 87.	[Potrącenia z wynagrodzenia za pracę].....	744
Art. 87 ¹ .	[Kwoty wolne od potrąceń]	751
Art. 88.	[Potrącenia na świadczenia alimentacyjne].....	752
Art. 89.	(uchylony).....	754
Art. 90.	[Odpowiednie stosowanie przepisów k.p.c. i o egzekucji administracyjnej]	754
Art. 91.	[Potrącenia innych należności].....	755
Rozdział III.	Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	758
Art. 92.	[Niezdolność do pracy – prawo do wynagrodzenia, zasiłek chorobowy].....	758
Rozdział IIIa.	Odprawa rentowa lub emerytalna	761
Art. 92 ¹ .	[Zasady nabycia odprawy pieniężnej]	761

Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	768
Art. 93. [Zasady nabycia odprawy pośmiertnej].....	768
Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika.....	772
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy.....	772
Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy].....	772
Art. 94 ¹ . [Informacja o przepisach dotyczących równego traktowania].....	791
Art. 94 ² . [Informacja o możliwości zmiany wymiaru czasu pracy].....	792
Art. 94 ³ . [Mobbing]	793
Art. 94 ⁴ . [Wydłużenie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej mogącej stanowić dowód w postępowaniu].....	804
Art. 94 ⁵ . [Kontynuowanie prowadzenia dotychczasowej dokumentacji pracowniczej w przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy]	808
Art. 94 ⁶ . [Przekazanie pracownikowi informacji o dokumentacji pracowniczej w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy]	812
Art. 94 ⁷ . [Obowiązek zniszczenia dokumentacji pracowniczej lub wydania jej byłemu pracownikowi]	816
Art. 94 ⁸ . [Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną]	820
Art. 94 ⁹ . [Obowiązek zawiadomienia o zmianie postaci dokumentacji pracowniczej oraz o możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej]	823
Art. 94 ¹⁰ . [Zniszczenie poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej]	827
Art. 94 ¹¹ . [Zrównanie papierowej i elektronicznej postaci dokumentacji pracowniczej].....	828
Art. 94 ¹² . [Wniosek o wydanie dokumentacji pracowniczej]	829
Art. 95–96. (uchylone)	833
Art. 97. [Świadectwo pracy; sprostowanie świadectwa].....	834
Art. 97 ¹ . [Sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy; sądowe ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy]	843
Art. 98. (uchylony).....	844
Art. 99. [Roszczenie o odszkodowanie]	845
Rozdział II. Obowiązki pracownika.....	847
Art. 100. [Podstawowe obowiązki pracownika]	847
Art. 101. (uchylony).....	861
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	861
Art. 101 ¹ . [Zakaz konkurencji dotyczący pracownika pozostającego w stosunku pracy]	861
Art. 101 ² . [Zakaz konkurencji dotyczący byłego pracownika]	868
Art. 101 ³ . [Umowa o zakazie konkurencji].....	881
Art. 101 ⁴ . [Stosunek do przepisów odrębnych].....	882

Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników.....	885
Art. 102. [Ustalanie kwalifikacji zawodowych]	885
Art. 103. (utracił moc)	887
Art. 103 ¹ . [Podnoszenie kwalifikacji zawodowych]	887
Art. 103 ² . [Wymiar urlopu szkoleniowego]	890
Art. 103 ³ . [Dodatkowe świadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych]	892
Art. 103 ⁴ . [Umowa dotycząca podnoszenia kwalifikacji zawodowych]	893
Art. 103 ⁵ . [Obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę]	894
Art. 103 ⁶ . [Urlop bezpłatny związany z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych]	896
Rozdział IV. Regulamin pracy	898
Art. 104. [Regulamin pracy].....	898
Art. 104 ¹ . [Podstawowe elementy regulaminu pracy]	902
Art. 104 ² . [Uzgadnianie treści regulaminu pracy]	908
Art. 104 ³ . [Wejście w życie regulaminu pracy]	913
Art. 104 ⁴ . (uchylony).....	915
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	915
Art. 105. [Tryb przyznawania nagród i wyróżnień]	915
Art. 106–107. (uchylone).....	920
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników.....	920
Art. 108. [Kary porządkowe]	920
Art. 109. [Tryb stosowania kar].....	927
Art. 110. [Forma i treść zawiadomienia o zastosowaniu kary]	930
Art. 111. [Zasady stosowania kar]	933
Art. 112. [Sprzeciw; wniosek o uchylenie kary].....	935
Art. 113. [Zatarcie kary].....	939
Art. 113 ¹ . (uchylony).....	944
Indeks rzeczowy	945

Wstęp

Idea kodyfikacji polskiego prawa pracy pojawiła się na fali popaździernikowej liberalizacji życia społecznego. Została jednak zarzucona w okresie застоju, jaki cechował peerelowskie lata 60. Dopiero w atmosferze pogrudniowej odnowy, 26.06.1974 r. uchwalono Kodeks pracy. Jego pierwotna wersja była w płaszczyźnie normatywnej emanacją relacji gospodarczo-społecznych zachodzących w stosunkach pracy realnego socjalizmu, opartego na centralnie sterowanej gospodarce planowej. Cechowały go z jednej strony uprzedmiotowienie i instrumentalizacja statusu pracowników, z drugiej – etatystyczna paternalizacja. Mechanizmy te zaczęły ulegać atrofii już w okresie posierpniowym, powodując dysfunkcjonalizację w relacjach stron stosunków pracy. Głęboki kryzys społeczno-gospodarczy dekady lat 80. ubiegłego stulecia w swych konsekwencjach spowodował dalszą erozję wielu instytucji kodeksowych. Zmiana ustroju na przełomie lat 80. i 90. spowodowała dostosowanie norm kodeksowych do standardów gospodarki rynkowej. W efekcie nastąpiło w podstawowym wymiarze konieczne upodmiotowienie stron stosunku pracy. Godzi się jednak zaakcentować, że ów skomplikowany proces trwa po dzień dzisiejszy poprzez kolejne cząstkowe nowelizacje. Jego skutkiem jest wielowymiarowa dekompozycja Kodeksu pracy. Prowadzone prace kodyfikacyjne napotykały na poważne trudności, a złożoność społecznych i politycznych relacji w stosunkach pracy nie rokuje uchwalenia w najbliższym czasie nowych kodeksów.

Pod wpływem prawa międzynarodowego, zwłaszcza unijnego, wzrasta kazuistyczność regulacji przyjętych w Kodeksie pracy. Tego rodzaju sytuacja uzasadnia opracowanie *Komentarza* przybliżającego Czytelnikowi zaistniałe w praktyce stosunków pracy problemy. W swych założeniach jest on skierowany do szerokiego kręgu odbiorców. Mam tu na myśli menedżerów, kadrowców, związkowców, ale również osoby zajmujące się profesjonalną obsługą prawną podmiotów gospodarczych oraz funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości. Publikacja ta może też być wykorzystywana w procesie dydaktycznym na studiach prawniczych, administracyjnych i menedżerskich, umożliwia bowiem przygotowanie do zajęć seminaryjnych oraz zebranie literatury na potrzeby prac dyplomowych.

Komentarz ten jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zamieszczone w nim zapatrywania są wyrazem indywidualnych poglądów autorów. W autonomiczny sposób w ramach uzgodnionej konwencji metodologicznej decydowali oni o przedstawieniu zagadnień merytorycznych. Żywię przekonanie, że przedstawione przez nich analizy okażą się użyteczne w prowadzeniu racjonalnego dyskursu prawniczego w stosunkach pracy.

Kraków, 24 grudnia 2019 r.

Krzysztof W. Baran

osobę w nim wskazaną, przy czym wniosek może być złożony zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej. W odniesieniu do formy papierowej chodzi w istocie o dokument zaopatrzony we własnoręczny podpis wnioskodawcy, co do formy elektronicznej można zaś przyjąć, że nie będzie uprawnione żądanie od wnioskodawcy stosowania w tym zakresie przepisów o podpisie elektronicznym i nawet przesłanie odpowiedniej treści maila mieścić się będzie w dyspozycji komentowanego przepisu. Z uwagi na brak stosownego zastrzeżenia w treści komentowanego przepisu nie ma podstaw do ograniczenia liczby i częstotliwości składanych wniosków o wydanie kopii dokumentacji pracowniczej od jednej uprawnionej osoby. Należy nadto dopuścić składanie wniosków o wydanie określonej części dokumentacji pracowniczej, na przykład ograniczonej do akt osobowych, co znajduje uzasadnienie w wykładni tekstualnej komentowanej normy, posługującej się w tym zakresie alternatywą „całości lub części dokumentacji pracowniczej”.

4. Nie ulega wątpliwości, że prawidłowo złożony wniosek pochodzący od osoby uprawnionej do uzyskania kopii dokumentacji pracowniczej rodzi po stronie pracodawcy obowiązek jej sporządzenia i wydania. Choć komentowana norma nie przewiduje sankcji wynikających z braku realizacji tego obowiązku i nie sposób traktować go jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika z uwagi na konstrukcję art. 281 k.p., to zaniechanie pracodawcy w tym zakresie może być oceniane w kategoriach czynu naruszającego przepisy ustawy o ochronie danych osobowych w zakresie, w jakim ogranicza dostęp do tych danych. Nadto, przy założeniu spełnienia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej z Kodeksu cywilnego, może także uzasadniać zgłoszenie przez uprawnionego roszczenia o naprawienie szkody.
- 5.1. Szczegółowy tryb wydawania kopii dokumentacji pracowniczej w realizacji obowiązku wynikającego z komentowanej normy określa § 18 r.d.p.
- 5.2. Zgodnie z § 18 ust. 1 r.d.p., w przypadku gdy dokumentacja pracownicza jest przechowywana przez pracodawcę w postaci papierowej, pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej:
 - 1) w postaci papierowej, opatrzoną podpisem pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę, potwierdzającym zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą albo
 - 2) w postaci elektronicznej jako odwzorowanie cyfrowe sporządzone zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku do rozporządzenia, zapisane w formacie PDF i opatrzone kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę potwierdzającym zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą.
- 5.3. W przypadku gdy dokumentacja pracownicza jest przechowywana przez pracodawcę w postaci elektronicznej, pracodawca, zgodnie z § 18 ust. 2 r.d.p., wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej:

- 1) w postaci elektronicznej, stosując odpowiednio przepisy rozdziału 4 r.d.p., albo
 - 2) w postaci papierowej, stanowiącej wydruk z dokumentacji pracowniczej prowadzonej w postaci elektronicznej, zawierający oprócz treści również metadane, o których mowa w § 13 ust. 3 pkt 1–4 r.d.p., oraz podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę potwierdzający zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą.
6. Zgodnie z dyspozycją § 18 ust. 3 r.d.p. pracodawca wydaje pracownikowi lub byłemu pracownikowi albo osobie, o której mowa w art. 94⁹ § 3 k.p, kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej określonej we wniosku nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania. Podobnie jak w przypadku niewydania kopii dokumentacji, przepis nie zawiera sankcji z tytułu przekroczenia przez pracodawcę zakreślonego terminu. Należy zatem dopuścić *per analogiam* wskazanej wyżej normy możliwość odpowiedzialności z tytułu naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, ewentualnie w związku z wyrządzeniem szkody.
7. Komentowany przepis nie wiąże wydania kopii całości albo części dokumentacji pracowniczej z koniecznością uiszczenia przez wnioskodawcę jakichkolwiek opłat. Należy jednak przyjąć, że odpowiednie zastosowanie znajdzie tu art. 15 ust. 3 RODO, zgodnie z którym administrator dostarcza osobie, której dane dotyczą, kopię danych osobowych podlegających przetwarzaniu. Za wszelkie kolejne kopie, o które zwróci się osoba, której dane dotyczą, administrator może pobrać opłatę w rozsądnej wysokości wynikającej z kosztów administracyjnych. Tego rodzaju konstrukcja upoważnia zatem pracodawcę do określenia i pobierania opłat za wydawanie drugiej i kolejnych kopii dokumentacji pracowniczej w stosunku do tego samego uprawnionego i z zastrzeżeniem, że istnieje tożsamość przedmiotowa kolejnych kopii dokumentów w przypadku, gdy uprzednio złożony wniosek dotyczył części dokumentacji pracowniczej. Określenie rozsądnej wysokości opłaty winno być skorelowane z kosztami ponoszonymi przez pracodawcę w związku z wytworzeniem kopii dokumentacji pracowniczej.
8. Złożony w zakresie realizacji uprawnienia wynikającego z komentowanego przepisu wniosek osoby uprawnionej pracodawca ma obowiązek przechowywać w aktach osobowych pracownika, zgodnie bowiem z treścią § 18 ust. 3 r.d.p. włącza się go odpowiednio do części B albo C akt osobowych pracownika. Biorąc pod uwagę zakres poszczególnych części akt osobowych, włączenie wniosku do części B dotyczyć będzie sytuacji, gdy kopia dokumentacji dotyczy trwającego stosunku pracy, zamieszczenie zaś w części C nastąpi wówczas, gdy stosunek pracy ustał przed dniem złożenia wniosku.

Art. 95–96. (uchylone)

Art. 97. [Świadczenie pracy; sprostowanie świadectwa]

§ 1.¹³⁶ W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2188) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1¹. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1². W przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1³. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

§ 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 2¹.¹³⁷ Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

¹³⁶ Art. 97 § 1 zmieniony przez art. 1 pkt 7 lit. a ustawy z 16.05.2019 r. (Dz.U. poz. 1043) zmieniającej nin. ustawę z dniem 7.09.2019 r.

¹³⁷ Art. 97 § 2¹ zmieniony przez art. 1 pkt 7 lit. b ustawy z 16.05.2019 r. (Dz.U. poz. 1043) zmieniającej nin. ustawę z dniem 7.09.2019 r.

§ 3. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.

1. Obowiązek wydania świadectwa pracy pracownikowi uregulowano w przepisach art. 97, 97¹ i 99 k.p. Ostatnie istotne zmiany tej regulacji zostały dokonane przez art. 1 pkt 7 i 8 nowelizacji z 16.05.2019 r. i weszły w życie 7.09.2019 r.

Kodeksowa regulacja uzupełniana jest przez wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy.

2. Zgodnie z § 1 komentowanego przepisu obowiązek wydania świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Dotyczy wszystkich rodzajów stosunków pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania i rodzaj zajmowanego stanowiska pracy. Świadectwo pracy winno być więc wydane dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego¹³⁸, jak i odwołanemu wojewodzie¹³⁹. Świadectwa pracy nie może natomiast żądać członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej, którego ze spółdzielnią nie wiąże stosunek pracy¹⁴⁰. Obowiązek wydania świadectwa pracy nie powstaje także w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p.¹⁴¹

Pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Należy zatem przyjąć, że każda przerwa w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy trwająca dłużej niż 7 dni winna być finalizowana wydaniem świadectwa pracy. W takim wypadku powstanie obowiązku sporządzenia i wydania świadectwa pracy nie jest uzależnione od wniosku pracownika, a dokument powinien być wydany niezwłocznie. W sytuacji natomiast, gdy w ciągu 7 dni kolejne zatrudnienie dojdzie do skutku, obowiązek wydania świadectwa pracy zależny jest od wniosku pracownika. Wniosek taki

¹³⁸ Wyrok SN z 18.02.1976 r., I PR 1/76, PiZS 1978/5, s. 62.

¹³⁹ Postanowienie NSA z 11.03.1993 r., II SA 499/93, ONSA 1994/1, poz. 36.

¹⁴⁰ Wyrok SN z 3.06.1981 r., IV CR 178/81, OSNC 1982/2–3, poz. 25.

¹⁴¹ Por. wyroki SN: z 7.06.1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994/12, poz. 189; z 29.09.1998 r., I PKN 349/98, OSNP 1999/20, poz. 653.

może być złożony zarówno przed rozpoczęciem kolejnego zatrudnienia, jak i w każdym czasie jego trwania, i w zależności od jego treści może obejmować poprzedni okres zatrudnienia albo wszystkie okresy zatrudnienia, za które nie wydano dotychczas świadectwa pracy. Wniosek może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, pracodawca zaś winien w terminie 7 dni od jego złożenia wydać pracownikowi stosowne świadectwo pracy. Ze sformułowań zawartych w § 1¹ komentowanego artykułu wynika, że wniosek może dotyczyć jedynie zakończonych okresów zatrudnienia.

W dawniejszym piśmiennictwie prawa pracy reprezentowana była opinia dopuszczająca wydanie świadectwa pracy przed ustaniem stosunku pracy, jeżeli byłoby ono potrzebne pracownikowi w związku z poszukiwaniem pracy¹⁴². Stanowisko takie nie wydaje się trafne. Wykładnia językowa jednoznacznie wskazuje, że w komentowanym przepisie chodzi o zakończone okresy zatrudnienia (poprzedni albo wszystkie, za które dotychczas świadectwa nie wydano). Również wymagania odnoszące się do treści tego dokumentu za tym przemawiają – w szczególności konieczność stwierdzenia trybu ustania stosunku pracy, co nie będzie możliwe, dopóki stosunek pracy jeszcze trwa¹⁴³. W przypadku zgłoszenia takiego żądania pracodawca może wystawić pracownikowi stosownej treści zaświadczenie potwierdzające zatrudnienie¹⁴⁴.

3. Zgodnie z treścią § 1³ komentowanego artykułu świadectwo pracy powinno być wydane pracownikowi bezwarunkowo, co oznacza, że realizacja tego obowiązku nie może być uzależniona od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (np. od zwrotu kwot z tytułu odszkodowania za wyrządzoną pracodawcy szkodę, od zwrotu pożyczki do kasy zapomogowo-pożyczkowej).
4. Od 7.09.2019 r. inaczej został określony termin wydania świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy co do zasady w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.), dotychczas zaś czynił to „niezwłocznie”. Ponadto z rozporządzenia wykonawczego do wskazanego przepisu przeniesiono opis sposobu wydania świadectwa pracy w przypadku, gdy wydanie tego dokumentu w tym dniu z przyczyn obiektywnych nie jest możliwe. Pracodawca wówczas, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, przesyła świadectwo pracy za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób. W praktyce może to oznaczać, że w przypadku wystąpienia przyczyn obiektywnych – w szczególności kiedy o rozwiązaniu albo wygaśnięciu stosunku pracy strony dowiadują się w dniu jego ustania – gdy zebranie

¹⁴² Por. J. Pietrzykowski, *Świadectwa pracy i opinie* [w:] *Instytucje stosunku pracy w kodeksie pracy (Charakterystyka i próba wykładni)*, „Studia i Materiały IPISS” 1974/7, s. 70; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1998, s. 150.

¹⁴³ Por. T. Zieliński, *Świadectwa pracy i opinie* [w:] *Nowe prawo pracy*, red. R. Korolec, J. Pacho, Warszawa 1975, s. 182; W. Formański, *Świadectwa pracy i opinie o pracy* [w:] *Kodeks pracy w praktyce. Pierwsze doświadczenia i problemy*, Studia i Materiały IPISS 1976/17, s. 84; J. Skoczyński [w:] *Kodeks...*, red. L. Florek, 2011, art. 97, pkt 2.

¹⁴⁴ Por. A. Kosut, *Wybrane zagadnienia dotyczące obowiązku wydania świadectwa pracy i jego treści*, PiZS 2001/12, s. 22.

KODEKS PRACY

Komentarz

Tom II

Art. 114–304⁵

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Bolesław M. Ćwiertniak, Zbigniew Góral
Anna Kosut, Daniel Książek, Magdalena Kuba, Mariusz Lekston
Anna Musiała, Wiesław Perdeus, Jan Piątkowski, Piotr Prusinowski
Krzysztof Stefański, Monika Tomaszewska
Mirosław Włodarczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

WYDANIE 5

Stan prawny na 1 stycznia 2020 r.

Recenzenci

Dr hab. Renata Babińska-Górecka, prof. UWr

Dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Świerk-Bożek

Aktualizacja indeksu rzeczowego

Bartosz Retkowski, Jarosław Walusiak

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Łamanie

Andrzej Gudowski

Komentarze do poszczególnych artykułów napisali:

Krzysztof W. Baran: 1–9¹, 18⁴, 23^{1a}, 52–63¹, 66, 67, 94¹–94², 298², 300

Krzysztof W. Baran, Daniel Książek: 18⁵, 23²

Krzysztof W. Baran, Magdalena Kuba: 63²

Bolesław M. Ćwiertniak: 68–75

Zbigniew Góral: 30–51, 100

Anna Kosut: 152–174¹, 291–295

Daniel Książek: 104–105, 281–283

Magdalena Kuba: 22^{1a}–22³

Mariusz Lekston: 11¹, 94, 94⁴–94¹², 298¹

Anna Musiała: 10–11, 11²–11³, 13–17

Wiesław Perdeus: 18–18³, 108–127

Jan Piątkowski: 238–265

Piotr Prusinowski: 76–93, 101¹–101⁴, 297, 301–304⁵

Krzysztof Stefański: 128–151¹²

Monika Tomaszewska: 18^{3a}–18^{3c}, 22, 22¹, 23¹, 25–29², 67⁵–67¹⁷, 94³

Mirosław Włodarczyk: 97–99, 102–103⁶, 175¹–206

Teresa Wyka: 207–237¹⁵

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-314-7

5. wydanie

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

tom II

O Autorach	981
Wykaz skrótów	995
Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników	1003
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę	
wyrządzoną pracodawcy	1003
Art. 114. [Odpowiedzialność materialna pracownika]	1003
Art. 115. [Zasada adekwatności]	1011
Art. 116. [Ciężar dowodu]	1014
Art. 117. [Ograniczenie odpowiedzialności]	1016
Art. 118. [Zbiorowe wyrządzenie szkody].....	1019
Art. 119. [Ograniczenie wysokości odszkodowania]	1020
Art. 120. [Szkoda wyrządzona osobie trzeciej – odpowiedzialność	
regresowa]	1022
Art. 121. [Obniżenie odszkodowania w drodze umowy]	1026
Art. 121 ¹ . [Uгода z klauzulą wykonalności].....	1038
Art. 122. [Szkoda wyrządzona umyślnie].....	1039
Art. 123. (uchylony).....	1043
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	1044
Art. 124. [Zakres odpowiedzialności za mienie powierzone]	1044
Art. 125. [Wspólna odpowiedzialność za mienie powierzone]	1050
Art. 126. [Delegacja ustawowa]	1055
Art. 127. [Odpowiednie stosowanie przepisów]	1057
Dział szósty. Czas pracy	1059
Rozdział I. Przepisy ogólne	1059
Art. 128. [Czas pracy – definicje]	1059
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	1068
Art. 129. [Wymiar czasu pracy].....	1068
Art. 129 ¹ –129 ¹¹ . (uchylone)	1075
Art. 130. [Zasady ustalania wymiaru czasu pracy]	1076
Art. 131. [Przeciętny tygodniowy czas pracy]	1079

Rozdział III. Okresy odpoczynku.....	1081
Art. 132. [Minimalny dobowy odpoczynek].....	1081
Art. 133. [Minimalny tygodniowy odpoczynek].....	1085
Art. 134. [Prawo do przerwy].....	1087
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy.....	1088
Art. 135. [System równoważnego czasu pracy].....	1088
Art. 136. [Zmodyfikowany system równoważnego czasu pracy].....	1091
Art. 137. [Równoważny system czasu pracy – pilnowanie mienia, straż, ratownictwo].....	1092
Art. 138. [System czasu pracy w ruchu ciągłym].....	1094
Art. 139. [System przerywanego czasu pracy].....	1097
Art. 140. [System zadaniowego czasu pracy].....	1100
Art. 140 ¹ . [Ruchomy czas pracy].....	1104
Art. 141. [Przerwa w pracy].....	1106
Art. 142. [Indywidualny rozkład czasu pracy].....	1108
Art. 142 ¹ . [Obowiązek uwzględnienia wniosku o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, ruchomego czasu pracy lub w indywidualnym rozkładzie czasu pracy].....	1110
Art. 143. [System skróconego tygodnia pracy].....	1112
Art. 144. [System pracy weekendowej].....	1114
Art. 145. [System skróconego czasu pracy].....	1116
Art. 146. [Dopuszczalność pracy zmianowej].....	1120
Art. 147. [Wymiar dni wolnych].....	1121
Art. 148. [Szczególna ochrona].....	1122
Art. 149. [Ewidencja czasu pracy].....	1123
Art. 150. [Ustalenie systemu i rozkładu czasu pracy].....	1129
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych.....	1137
Art. 151. [Dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych].....	1137
Art. 151 ¹ . [Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych].....	1151
Art. 151 ² . [Czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych].....	1155
Art. 151 ³ . [Dzień wolny za pracę w dniu wolnym od pracy].....	1157
Art. 151 ⁴ . [Godziny nadliczbowe kadry zarządzającej].....	1158
Art. 151 ⁵ . [Dyżur].....	1162
Art. 151 ⁶ . [Dodatek za nadgodziny po ustaniu stosunku pracy].....	1167
Rozdział VI. Praca w porze nocnej.....	1169
Art. 151 ⁷ . [Czas pracy w porze nocnej; pracujący w nocy].....	1169
Art. 151 ⁸ . [Dodatek za pracę w porze nocnej].....	1172
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta.....	1174
Art. 151 ⁹ . [Dni wolne od pracy].....	1174
Art. 151 ^{9a} . (uchylony).....	1175
Art. 151 ^{9b} . [Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni – odesłanie].....	1175
Art. 151 ¹⁰ . [Dopuszczalność pracy w niedziele i święta].....	1176
Art. 151 ¹¹ . [Dzień wolny lub dodatek].....	1178
Art. 151 ¹² . [Prawo do wolnej niedzieli].....	1181

Dział siódmy. Urlopy pracownicze.....	1183
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe.....	1183
Art. 152. [Zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu]	1183
Art. 153. [Zasady nabycia prawa do urlopu].....	1191
Art. 154. [Wymiar urlopu]	1199
Art. 154 ¹ . [Zasady wliczania okresów poprzedniego zatrudnienia]	1205
Art. 154 ² . [Godzinowy wymiar urlopu]	1211
Art. 155. [Wliczanie okresów nauki; zakaz sumowania]	1218
Art. 155 ¹ . [Proporcjonalny wymiar urlopu]	1222
Art. 155 ² . [Urlop proporcjonalny po okresach nieobecności]	1227
Art. 155 ^{2a} . [Zasady ustalania wymiaru urlopu].....	1234
Art. 155 ³ . [Zaokrąglenie niepełnego dnia urlopu]	1235
Art. 156–157. (uchylone).....	1237
Art. 158. [Urlop uzupełniający].....	1237
Art. 159–160. (uchylone).....	1238
Art. 161. [Obowiązek udzielenia urlopu]	1238
Art. 162. [Podział urlopu na części]	1240
Art. 163. [Plan urlopów].....	1242
Art. 164. [Przesunięcie terminu urlopu]	1250
Art. 165. [Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu]	1253
Art. 166. [Obligatoryjne udzielenie niewykorzystanego urlopu]	1257
Art. 167. [Możliwość odwołania z urlopu]	1259
Art. 167 ¹ . [Obowiązek wykorzystania urlopu].....	1263
Art. 167 ² . [Urlop na żądanie].....	1272
Art. 167 ³ . [Wymiar urlopu na żądanie]	1282
Art. 168. [Ostateczny termin udzielenia urlopu]	1285
Art. 169–170. (uchylone).....	1290
Art. 171. [Ekwiwalent za urlop].....	1290
Art. 172. [Wynagrodzenie za czas urlopu].....	1298
Art. 172 ¹ . [Świadczenie pieniężne za czas urlopu]	1309
Art. 173. [Delegacja ustawowa]	1310
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	1311
Art. 174. [Zasady udzielenia urlopu bezpłatnego]	1311
Art. 174 ¹ . [Urlop bezpłatny na czas pracy u innego pracodawcy].....	1316
Art. 175. (uchylony).....	1320
Dział ósmy. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	1321
Art. 175 ¹ . [Definicje]	1322
Art. 176. [Prace wzbronione kobietom w ciąży lub karmiącym dziecko piersią].....	1324
Art. 177. [Zakres ochrony w związku z macierzyństwem].....	1326
Art. 178. [Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej].....	1331
Art. 178 ¹ . [Zmiana rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży]	1333
Art. 179. [Zmiana warunków pracy pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią].....	1333

Art. 179 ¹ .	[Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub dotyczący rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego. Wspólne korzystanie z urlopu rodzicielskiego].....	1336
Art. 179 ² –179 ⁵ .	(uchylone)	1339
Art. 180.	[Wymiar urlopu macierzyńskiego]	1340
Art. 180 ¹ .	[Urlop macierzyński w przypadku zgonu dziecka]	1347
Art. 181.	[Urlop w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej].....	1348
Art. 182.	[Urlop macierzyński w razie porzucenia dziecka lub umieszczenia go w placówce]	1348
Art. 182 ¹ .	(uchylony).....	1349
Art. 182 ^{1a} .	[Urlop rodzicielski].....	1349
Art. 182 ^{1b} .	(uchylony).....	1350
Art. 182 ^{1c} .	[Wymiar urlopu rodzicielskiego]	1350
Art. 182 ^{1d} .	[Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Rezygnacja z korzystania z urlopu rodzicielskiego]	1352
Art. 182 ^{1e} .	[Praca w czasie urlopu rodzicielskiego].....	1353
Art. 182 ^{1f} .	[Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego w związku z pracą w trakcie jego trwania]	1353
Art. 182 ^{1g} .	[Przepisy stosowane do urlopu rodzicielskiego].....	1355
Art. 182 ² .	(uchylony).....	1355
Art. 182 ³ .	[Urlop ojcowski]	1356
Art. 182 ⁴ .	[Uprawnienia pracownika przysposabiającego dziecko lub przyjmującego dziecko na wychowanie].....	1357
Art. 183.	[Urlop w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie]	1358
Art. 183 ¹ .	[Urlop macierzyński – zasady].....	1361
Art. 183 ² .	[Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu ojcowskiego].....	1362
Art. 184.	[Prawo do zasiłku macierzyńskiego]	1363
Art. 185.	[Badania lekarskie w czasie ciąży]	1364
Art. 186.	[Prawo do urlopu wychowawczego]	1365
Art. 186 ¹ .	(uchylony).....	1369
Art. 186 ² .	[Praca w czasie urlopu wychowawczego].....	1369
Art. 186 ³ .	[Rezygnacja z urlopu wychowawczego]	1371
Art. 186 ⁴ .	[Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego].....	1371
Art. 186 ⁵ .	[Zaliczenie okresu urlopu do okresu zatrudnienia].....	1372
Art. 186 ⁶ .	(uchylony).....	1372
Art. 186 ⁷ .	[Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu]	1372
Art. 186 ⁸ .	[Ochrona przed wypowiedzeniem].....	1374
Art. 186 ^{8a} .	[Delegacja ustawowa – wnioski pracowników w sprawie urlopów i dokumenty dołączane do wniosków]	1375
Art. 187.	[Przerwa na karmienie].....	1376
Art. 188.	[Dni wolne na opiekę nad dzieckiem]	1377

Art. 189.	[Prawo do zasiłku opiekuńczego]	1378
Art. 189 ¹ .	[Zakaz kumulacji uprawnień związanych z rodzicielstwem].....	1379
Dział dziewiąty. Zatrudnianie młodocianych		1381
Rozdział I. Przepisy ogólne.....		1381
Art. 190.	[Młodociany – definicja]	1381
Art. 191.	[Zasady zatrudniania młodocianych oraz osób niemających 15 lat]	1384
Art. 191 ¹ .	[Zatrudnianie na zasadach określonych dla młodocianych osoby, która ukończyła 18 lat].....	1389
Art. 192.	[Opieka i pomoc ze strony pracodawcy].....	1389
Art. 193.	[Ewidencja pracowników młodocianych].....	1390
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego		1390
Art. 194.	[Odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony].....	1390
Art. 195.	[Treść umowy w celu przygotowania zawodowego]	1393
Art. 196.	[Dopuszczalność wypowiedzenia umowy].....	1396
Rozdział III. Doksztalcanie.....		1399
Art. 197.	[Obligatoryjne doksztalcanie się pracownika młodocianego] ..	1399
Art. 198.	[Zwolnienie od pracy na naukę].....	1401
Art. 199.	[Przedłużenie obowiązku doksztalcania się]	1401
Art. 200.	[Delegacja ustawowa]	1402
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.....		1402
Art. 200 ¹ .	[Zatrudnienie w celu wykonywania prac lekkich].....	1402
Art. 200 ² .	[Zasady ustalania wymiaru i rozkładu czasu pracy].....	1404
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia.....		1405
Art. 201.	[Obligatoryjne badania lekarskie]	1405
Art. 202.	[Normy czasu pracy młodocianego]	1407
Art. 203.	[Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i porze nocnej].....	1407
Art. 204.	[Prace wzbronione – rozporządzenia].....	1408
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe		1410
Art. 205.	[Prawo do urlopu]	1410
Rozdział VI. Rzemieśnicze przygotowanie zawodowe.....		1413
Art. 206.	[Przygotowanie zawodowe u pracodawcy rzemieślnika]	1413
Dział dziesiąty. Bezpieczeństwo i higiena pracy.....		1414
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy		1414
Art. 207.	[Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie BHP]	1414
Art. 207 ¹ .	[Informowanie pracowników]	1432
Art. 208.	[Współdziałanie pracodawców].....	1434
Art. 209.	(uchylony).....	1436
Art. 209 ¹ .	[Obowiązki pracodawcy w zakresie pierwszej pomocy].....	1437
Art. 209 ² .	[Obowiązki pracodawcy w sytuacji wystąpienia zagrożenia dla życia i zdrowia lub możliwości wystąpienia takiego zagrożenia]	1439

Art. 209 ³ . [Uprawnienie pracowników do działania w celu uniknięcia niebezpieczeństwa]	1439
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika.....	1441
Art. 210. [Przesłanki powstrzymania się od wykonywania pracy]	1441
Art. 211. [Podstawowe obowiązki pracownika w zakresie BHP]	1448
Art. 212. [Obowiązki osoby kierującej pracownikami]	1451
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy.....	1454
Art. 213. [Obowiązki pracodawcy w razie przebudowy zakładu pracy]	1454
Art. 214. [Standard pomieszczeń pracy]	1456
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne.....	1457
Art. 215. [Minimalne wymagania BHP dla maszyn]	1457
Art. 216. [Obligatoryjne stosowanie zabezpieczeń]	1457
Art. 217. [Standardy jakości maszyn i urządzeń]	1458
Art. 218. [Narzędzia pracy].....	1458
Art. 219. [Wymagania szczególne]	1458
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	1459
Art. 220. [Ustalenie stopnia szkodliwości materiałów]	1459
Art. 221. [Zasady stosowania substancji i preparatów chemicznych]	1462
Art. 222. [Narażenie na czynniki rakotwórcze i mutagenne]	1463
Art. 222 ¹ . [Narażenie na szkodliwe czynniki biologiczne]	1465
Art. 223. [Ochrona przed promieniowaniem jonizującym]	1467
Art. 224. [Obowiązek zapobiegania niebezpieczeństwom dla życia i zdrowia].....	1468
Art. 225. [Obligatoryjne stosowanie asekuracji]	1469
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia.....	1471
Art. 226. [Dokumentacja i informacja o ryzyku zawodowym]	1471
Art. 227. [Zapobieganie chorobom zawodowym]	1475
Art. 228. [Komisja międzyresortowa do spraw NDS]	1479
Art. 229. [Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie]	1481
Art. 230. [Uprawnienia w związku z chorobą zawodową].....	1494
Art. 231. [Przeniesienie do odpowiedniej pracy].....	1496
Art. 232. [Obowiązek zapewnienia profilaktycznych posiłków i napojów]	1498
Art. 233. [Obowiązek zapewnienia środków i urządzeń higieniczno-sanitarnych].....	1499
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.....	1500
Art. 234. [Wypadek przy pracy – obowiązki pracodawcy]	1500
Art. 235. [Obligatoryjne zgłoszenie przypadku choroby zawodowej]	1511
Art. 235 ¹ . [Definicja choroby zawodowej]	1517
Art. 235 ² . [Rozpoznanie choroby zawodowej]	1520
Art. 236. [Obligatoryjne analizowanie przyczyn wypadków i chorób]	1521
Art. 237. [Delegacja ustawowa]	1522
Art. 237 ¹ . [Świadczenia z ubezpieczenia społecznego; roszczenie o odszkodowanie]	1524

Rozdział VIII. Szkolenie	1526
Art. 237 ² . [BHP w szkolnych programach nauczania]	1526
Art. 237 ³ . [Obligatoryjne przeszkolenie z BHP]	1527
Art. 237 ⁴ . [Instrukcje i wskazówki pracodawcy]	1531
Art. 237 ⁵ . [Delegacja ustawowa]	1533
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.....	1533
Art. 237 ⁶ . [Prawo do bezpłatnych środków ochrony indywidualnej].....	1533
Art. 237 ⁷ . [Prawo do bezpłatnej odzieży i obuwia roboczego]	1535
Art. 237 ⁸ . [Rodzaje niezbędnych środków ochrony]	1536
Art. 237 ⁹ . [Stosowanie i utrzymanie właściwości środków ochrony].....	1538
Art. 237 ¹⁰ . [Przechowywanie skażonych środków ochrony]	1539
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	1539
Art. 237 ¹¹ . [Służba BHP]	1539
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy.....	1543
Art. 237 ^{11a} . [Konsultacje w zakresie BHP]	1543
Art. 237 ¹² . [Komisja BHP]	1546
Art. 237 ¹³ . [Zadania komisji BHP]	1547
Art. 237 ^{13a} . [Reprezentacja pracowników].....	1548
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	1548
Art. 237 ¹⁴ . [Podstawowe obowiązki organów nadzorujących]	1548
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	1549
Art. 237 ¹⁵ . [Delegacja ustawowa]	1549
Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy	1551
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	1551
Art. 238. [Organizacje związkowe – definicje]	1551
Art. 239. [Zakres podmiotowy układu zbiorowego]	1568
Art. 240. [Treść układu zbiorowego].....	1575
Art. 241. (uchylony).....	1587
Art. 241 ¹ . [Zakres zobowiązań].....	1587
Art. 241 ² . [Rokowania]	1590
Art. 241 ³ . [Zasady prowadzenia rokowań].....	1594
Art. 241 ⁴ . [Informacja o sytuacji ekonomicznej pracodawcy].....	1598
Art. 241 ⁵ . [Zasady i forma zawarcia układu]	1601
Art. 241 ⁶ . [Wykładnia postanowień układu]	1603
Art. 241 ⁷ . [Zasady rozwiązywania i wypowiedania układu]	1608
Art. 241 ⁸ . [Stosowanie postanowień układu po przejściu zakładu pracy]	1612
Art. 241 ⁹ . [Protokoły dodatkowe do układów]	1616
Art. 241 ¹⁰ . [Porozumienie o stosowaniu układu].....	1620
Art. 241 ¹¹ . [Obowiązek wpisu układu do rejestru]	1622
Art. 241 ¹² . [Termin wejścia układu w życie].....	1630
Art. 241 ¹³ . [Stosowanie postanowień układu]	1632

Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	1642
Art. 241 ¹⁴ . [Ponadzakładowy układ zbiorowy – strony].....	1642
Art. 241 ^{14a} . [Rokowania i zawarcie ponadzakładowego układu]	1645
Art. 241 ¹⁵ . [Inicjatywa zawarcia ponadzakładowego układu]	1649
Art. 241 ¹⁶ . [Wspólna reprezentacja pracowników].....	1652
Art. 241 ¹⁷ . (uchylony).....	1656
Art. 241 ¹⁸ . [Rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu]	1657
Art. 241 ¹⁹ . [Przechodzenie praw i obowiązków organizacji związkowych]	1662
Art. 241 ²⁰ –241 ²¹ . (uchylone).....	1664
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy.....	1665
Art. 241 ²² . (uchylony).....	1665
Art. 241 ²³ . [Zakres podmiotowy układu zakładowego]	1665
Art. 241 ²⁴ . [Inicjatywa zawarcia układu]	1668
Art. 241 ²⁵ . [Wspólna reprezentacja pracowników].....	1670
Art. 241 ^{25a} . (uchylony).....	1676
Art. 241 ²⁶ . [Ograniczenia co do treści postanowień układu]	1677
Art. 241 ²⁷ . [Zawieszenie stosowania układu]	1681
Art. 241 ²⁸ . [Rokowania i zawarcie układu zakładowego]	1686
Art. 241 ²⁹ . [Skutki połączenia lub rozwiązania organizacji związkowych]	1689
Art. 241 ³⁰ . [Międzyzakładowa organizacja związkowa]	1692
Dział dwunasty. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.....	1696
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	1696
Art. 242. [Dochodzenie roszczeń przed sądem].....	1696
Art. 243. [Uгода]	1709
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze.....	1714
Art. 244. [Komisje pojednawcze].....	1714
Art. 245. [Zasady powoływania komisji pojednawczych].....	1717
Art. 246. [Zakaz członkostwa]	1718
Art. 247. [Regulamin w postępowaniu pojednawczym]	1719
Art. 248. [Postępowanie na wniosek pracownika].....	1720
Art. 249. [Zespoły komisji].....	1721
Art. 250. (uchylony).....	1721
Art. 251. [Termin zawarcia ugody].....	1721
Art. 252. [Wpis ugody do protokołu]	1722
Art. 253. [Niedopuszczalność zawarcia ugody]	1723
Art. 254. [Przekazanie sprawy sądowi pracy].....	1724
Art. 255. [Wykonanie ugody]	1725
Art. 256. [Bezskuteczność ugody]	1726
Art. 257. [Prawo do wynagrodzenia członków komisji].....	1727
Art. 258. [Pokrycie kosztów działalności komisji].....	1728
Art. 259–261. (uchylone).....	1729
Rozdział III. Sądy pracy	1729
Art. 262. [Właściwość sądów pracy]	1729
Art. 263. (uchylony).....	1750

Art. 264. [Termin wniesienia odwołania]	1750
Art. 265. [Zasady przywrócenia terminu].....	1760
Art. 266–280. (uchylone).....	1768
Dział trzynasty. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	1769
Art. 281. [Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika].....	1769
Art. 281. [<i>Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika</i>]	1770
Art. 282. [Katalog wykroczeń; kara grzywny]	1780
Art. 283. [Katalog wykroczeń związanych z BHP]	1785
Rozdział II. (uchylony)	1790
Art. 284–290 ¹ . (uchylone)	1790
Dział czternasty. Przedawnienie roszczeń	1791
Art. 291. [Przedawnienie roszczeń]	1791
Art. 292. [Dochodzenie przedawnionego roszczenia].....	1807
Art. 293. [Wstrzymanie biegu przedawnienia].....	1810
Art. 293 ¹ . [Wstrzymanie biegu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy].....	1811
Art. 294. [Bieg przedawnienia].....	1813
Art. 295. [Przerwanie biegu przedawnienia].....	1814
Dział czternasty^A. (uchylony)	1821
Art. 295 ¹ –295 ² . (uchylone)	1821
Dział piętnasty. Przepisy końcowe.....	1821
Art. 296. (uchylony).....	1821
Art. 297. [Delegacja ustawowa]	1821
Art. 298. (uchylony).....	1828
Art. 298 ¹ . [Delegacja ustawowa]	1828
Art. 298 ² . [Delegacja ustawowa]	1835
Art. 298 ³ –299. (uchylone)	1841
Art. 300. [Odpowiednie stosowanie przepisów k.c.]	1841
Art. 301. [Odesłanie]	1846
Art. 302. [Wliczanie okresów służby do okresu zatrudnienia].....	1850
Art. 303. [Praca nakładcza].....	1853
Art. 304. [BHP wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy].....	1859
Art. 304 ¹ . [Obowiązki w zakresie BHP osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy]	1863
Art. 304 ² . [Członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych]	1864
Art. 304 ³ . [Osoby prowadzące działalność gospodarczą].....	1865
Art. 304 ⁴ . [Przydzielanie środków ochrony osobom wykonującym prace krótkotrwałe]	1865
Art. 304 ⁵ . [Dopuszczalność pracy dzieci; tryb wydawania zezwolenia]	1866
Art. 305. (uchylony).....	1870
Indeks rzeczowy	1871

ka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia”. Ustawodawca nie zdefiniował nowego terminu, co uprawnia do skorzystania z reguł wykładni historycznej i przyjęcia, że za owym porzuceniem dziecka kryją się zgodne z prawem stany faktyczne polegające na oddaniu dziecka w określonym przez prawo trybie do przysposobienia. Dokonana zmiana sprowadza się w rezultacie do sformułowania negatywnej oceny takiego zachowania pracownicy. Ze względów systemowych nie można bowiem uznać, że takie zachowanie pracownicy jest równoznaczne wyłączenie z popełnieniem przestępstwa porzucenia małoletniego z art. 210 k.k.⁴⁰

Art. 182¹. (uchylony)**Art. 182^{1a}.** [Urlop rodzicielski]

§ 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni – w przypadkach, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

§ 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

1. Instytucja urlopu rodzicielskiego funkcjonuje w polskim porządku prawnym od 17.06.2013 r. Jest to przede wszystkim element polityki prorodzinnej⁴¹, będącej przedmiotem szerokich dyskusji społecznych i politycznych, ale także następstwem implementacji dyrektywy Rady 2010/18/UE z 8.03.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE⁴².

⁴⁰ W ocenie Sądu Najwyższego „porzucenie”, o którym mowa w art. 210 § 1 k.k., oznacza działanie polegające na opuszczeniu dziecka, połączone z zaprzestaniem troszczenia się o nie, bez zapewnienia mu opieki ze strony innych osób (wyrok SN z 4.06.2001 r., V KKN 94/99, LEX nr 49445). Por. K. Kulig, *Członek...*, s. 137.

⁴¹ Por. B. Godlewska-Bujok, *Urlopy rodzicielskie – o projekcie ustawy i jej (nie)konsekwencjach*, PiZS 2013/3, s. 9–10; M. Latos-Miłkowska, *Urlop rodzicielski*, MPP 2013/8, s. 398.

⁴² Dz.Urz. UE L 68, s. 13, ze zm.

2. Urlop rodzicielski jest zwolnieniem od pracy o charakterze dobrowolnym, przysługującym w wymiarze do 32 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, oraz do 34 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie. Wskazany wymiar urlopu przysługuje obojgu rodzicom dziecka łącznie, a więc matce i ojcu, przy czym ustawodawca uformował możliwość wykorzystania tego świadczenia przez oboje rodziców w sposób elastyczny. Urlop ten może zostać bowiem wykorzystany wyłącznie przez jednego z rodziców, ale mogą też z niego korzystać jednocześnie – w tym drugim przypadku czas korzystania z urlopu liczy się oddzielnie dla każdego z nich, przy czym łączny czas korzystania z urlopu przez oboje rodziców nie może przekroczyć 32 lub 34 tygodni (§ 3). Ostatnio wskazana reguła dotyczy także jednoczesnego korzystania przez jednego z rodziców z urlopu rodzicielskiego i jednoczesnego pobierania przez drugiego rodzica zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego – wówczas również czas korzystania z tych uprawnień liczy się oddzielnie dla każdego z rodziców, a łączny czas korzystania z nich nie może przekroczyć owych 32 lub 34 tygodni (§ 4)⁴³.
3. W komentowanym przepisie sformułowana została też podstawowa przesłanka skorzystania z urlopu rodzicielskiego. Jest to wykorzystanie przez pracownicę (ewentualnie wspólnie z pracownikiem – ojcem dziecka lub pracownikiem – najbliższym członkiem rodziny) urlopu macierzyńskiego albo wykorzystanie przez ubezpieczonych zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego.

Art. 182^{1b}. (uchylony)**Art. 182^{1c}.** [Wymiar urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

⁴³ Szerzej na temat tego urlopu zob. K. Serafin, *Ochrona...*, s. 200–213.

§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:**
 - a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,**
 - b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;**
- 2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.**

1. Przepis określa warunki korzystania z urlopu rodzicielskiego, które można uporządkować w następującej kolejności:

- 1) z urlopu tego można skorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia;
- 2) udzielany jest bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego (pobieranego przez ubezpieczonych niebędących pracownikami);
- 3) może być wykorzystany w całości lub w częściach;
- 4) w przypadku dzielenia urlopu na części nie może być ich więcej niż cztery i przypadają powinny bezpośrednio jedna po drugiej; ponieważ na równi z uprawnieniem do korzystania z przedmiotowego urlopu rodzicielskiego pracodawca traktuje pobieranie przez ubezpieczonych zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego (art. 31 u.ś.p.u.s.), okresy korzystania z urlopu rodzicielskiego mogą być wymieniane z okresami pobierania zasiłku – i w tym przypadku także kolejne okresy powinny następować bezpośrednio jeden po drugim;
- 5) w przypadku dzielenia urlopu na części każda z nich powinna trwać co najmniej 8 tygodni; wyjątki od tej reguły dotyczą pierwszej części urlopu (6 tygodni, jeżeli przy porodzie urodzone zostało jedno dziecko, lub 3 tygodnie, w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie) oraz sytuacji, gdy do wykorzystania zostało mniej niż 8 tygodni urlopu;
- 6) od zasady, że poszczególne części urlopu powinny następować bezpośrednio jedna po drugiej, ustawodawca dopuszcza wyjątek, zgodnie z którym można uczynić przerwę w korzystaniu z urlopu rodzicielskiego i wykorzystać nie więcej niż 16 tygodni tego urlopu po okresie przerwy; wykorzystanie urlopu powinno nastąpić w ramach wskazanego wyżej okresu sześcioletniego; konsekwencją skorzystania z tej możliwości będzie jednak pomniejszenie liczby przysługujących części urlopu wychowawczego.

2. Ustawodawca nie reguluje sytuacji, gdy niektóre części takiego urlopu rodzice będą chcieli wykorzystać jednocześnie – czy oboje powinni zatem rozpocząć korzystanie z tego urlopu bezpośrednio po zakończeniu przez jedno z nich korzystania z urlopu macierzyńskiego, czy też warunek zostanie spełniony, jeśli jedno z rodziców rozpocznie korzystanie z urlopu rodzicielskiego w tym terminie (tj. bezpośrednio po zakończeniu

Piąte wydanie komentarza do Kodeksu pracy uwzględnia wszystkie zmiany ustawy, jakie miały miejsce od czasu ostatniej edycji z 2018 roku, w tym dotyczące:

- zakazu dyskryminacji i zasad równego traktowania w zatrudnieniu, które wprowadzają otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych i nierównego traktowania w zatrudnieniu wzmacniając ochronę pracowników,
- przepisów regulujących dochodzenie roszczeń przez pracowników, którzy doznali mobbingu w zatrudnieniu, a nie rozwiązali stosunku pracy,
- zmienionego katalogu danych osobowych kandydata do pracy i pracownika,
- objęcia ochroną trwałości zatrudnienia szerszego kręgu osób w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, tj. pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny,
- prawa wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy oraz wydłużenia terminów o sprostowanie treści świadectwa pracy na wniosek pracownika,
- ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy,
- zmienionego katalogu wykroczeń oraz odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Książka zawiera starannie wybrane orzecznictwo sądowe oraz bogatą literaturę z dziedziny prawa pracy. Czytelnik ma również możliwość zapoznania się z oryginalną argumentacją prawniczą, przydatną zwłaszcza w sprawach z zakresu prawa pracy. Korzystanie z komentarza ułatwi szczegółowy indeks rzeczowy.

Autorami opracowania są wybitni przedstawiciele nauki z różnych ośrodków naukowych w całym kraju oraz praktycy prawa pracy.

Publikacja jest przeznaczona dla sędziów, adwokatów, radców prawnych, kierowników i pracowników działów personalnych firm oraz związkowców. Zainteresuje także przedstawicieli nauki prawa pracy oraz aplikantów.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWUER.PL
WWW.PROFINFO.PL

