

PRAWO PRACY

ROZPORZĄDZENIA

Komentarz

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Maria Bosak-Sojka, Dominika Dörre-Kolasa
Tomasz Duraj, Izabela Florczak, Agnieszka Górnicz-Mulcahy
Anna Kosut, Ewelina Kumor-Jeziarska, Mariusz Lekston, Marzena Łabędź
Dariusz Makowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański, Elżbieta Ura
Mirosław Włodarczyk, Marcin Wujczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

PRAWO PRACY

ROZPORZĄDZENIA

Komentarz

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Maria Bosak-Sojka, Dominika Dörre-Kolasa
Tomasz Duraj, Izabela Florczak, Agnieszka Górnicz-Mulcahy
Anna Kosut, Ewelina Kumor-Jeziarska, Mariusz Lekston, Marzena Łabędź
Dariusz Makowski, Iwona Sierocka, Krzysztof Stefański, Elżbieta Ura
Miroslaw Włodarczyk, Marcin Wujczyk, Teresa Wyka

KOMENTARZE

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 10 marca 2020 r.

Recenzent

Dr hab. Małgorzata Kurzynoga

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Świerk-Bożek

Opracowanie indeksu rzeczowego

Damian Radny

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegając przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

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

ISBN 978-83-8187-427-4

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

O Autorach	5
Wykaz skrótów	13
Wprowadzenie	19
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.....	21
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy	103
Rozporządzenie Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie	151
Rozporządzenie Rady Ministrów z 10.10.1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu	183
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop	195
Rozporządzenie Rady Ministrów z 3.04.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią	233
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków.....	247
Rozporządzenie Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.....	325
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 22.02.2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu	347

Rozporządzenie Rady Ministrów z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac	369
Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy	389
Rozporządzenie Rady Ministrów z 28.05.1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów	437
Rozporządzenie Rady Ministrów z 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.....	451
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7.01.2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy	481
Rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych.....	493
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 24.05.2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy	529
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 1.08.2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób	545
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	557
Rozporządzenie Rady Ministrów z 2.09.1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.....	589
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	621
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4.04.2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych	723
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.....	771
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej	793
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy	893

Rozporządzenie Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą	921
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 1.03.2019 r. w sprawie dofinansowania z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych przez wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego reprezentatywne organizacje związkowe do międzynarodowych organizacji związkowych	977
Rozporządzenie Rady Ministrów z 3.12.2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego.....	987
Rozporządzenie Rady Ministrów z 27.11.2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń	995
Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 1.03.2019 r. w sprawie dofinansowania z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych przez wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego reprezentatywne organizacje pracodawców do międzynarodowych organizacji pracodawców	1017
Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8.12.2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy.....	1027
Rozporządzenie Rady Ministrów z 16.08.1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego	1031
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9.03.2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.....	1051
Bibliografia	1057
Indeks rzeczowy	1069

Wprowadzenie

Oddawany do rąk Czytelnika *Komentarz* zawiera najważniejsze rozporządzenia obowiązujące w systemie prawa zatrudnienia, zwłaszcza prawa pracy. Ich generalno-abstrakcyjny charakter norm sprawia, że przepisy te funkcjonują wielokrotnie podobnie jak normy rangi ustawowej. Nie mogą jednak być sprzeczne z ustawą, nie tylko zresztą z tą, która jest podstawą ich wydania, chyba że delegacja dopuszcza *explicite* odpowiednio sprecyzowane wyjątki. Rozporządzenia stanowią jeden z normatywnych mechanizmów dyferencjacji prawa zatrudnienia. Pozwalają na dostosowanie regulacji prawnej do specyficznych warunków świadczenia pracy zarówno w odniesieniu do pracowników, jak i innych osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Wykonawczy charakter rozporządzeń wyraźnie akcentuje art. 92 ust. 1 Konstytucji RP. Przepis ten nie może być jednak stosowany samoistnie w tym sensie, że będzie on wyłączną podstawą wydania rozporządzenia, każdorazowo bowiem konieczna jest delegacja szczegółowa zadekretowana w ustawie zwykłej. Oznacza to, że rozporządzenia nie mogą w szeroko pojmowanych stosunkach zatrudnienia (pracy) być wydawane w sferze nieunormowanej ustawowo.

Delegacja ustawowa do wydania rozporządzenia powinna wyznaczać zakres spraw przekazanych do uregulowania. Jego treść musi zatem pozostawać w granicach tego upoważnienia. Jeżeli poza nie wykracza, regulacje te należy kwalifikować jako sprzeczne z art. 92 Konstytucji RP. Ustawa zawsze pozostaje hegemonem w relacji do rozporządzenia.

W niniejszym *Komentarzu* przedmiotem analizy są zagadnienia najistotniejsze dla praktyki rozporządzenia zarówno dotyczące indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Tego rodzaju ujęcie zakresu przedmiotowego ma swe zakorzenie w dyrektywie kompleksowości badań dogmatycznych. Zamierzeniem zespołu autorskiego było przygotowanie wszechstronnego i zarazem wnikliwego opracowania.

Komentarz zawiera omówienie nie tylko obowiązujących przepisów, ale również dorobku judykatury i nauki prawa. Jest on 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. Niektóre przepisy ze względu na swą specyfikę są analizowane grupowo w celu zapewnienia odpowiedniej transparentności i koherencji wywodów.

W swych założeniach *Komentarz* jest skierowany do szerokiego kręgu Czytelników uczestniczących w dyskursie prawniczym toczonym w stosunkach przemysłowych. Mam tu na myśli zwłaszcza pracowników zajmujących się obsługą podmiotów zatrudniających, menedżerów, specjalistów *human resources* oraz związkowców. Żywię nadzieję, że okaże się on użyteczny również dla funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości orzekających w sprawach z zakresu prawa pracy. Pomocniczo publikacja może być wykorzystana w procesie dydaktycznym, na studiach prawniczych i administracyjnych, ułatwia bowiem przygotowanie do zajęć o charakterze seminaryjnym oraz zebranie materiałów do prac dyplomowych. Byłoby dla mnie źródłem osobistej satysfakcji, gdyby *Komentarz* ten okazał się pożytecznym narzędziem w stosowaniu prawa zatrudnienia (pracy).

Kraków, 10 marca 2020 r.

Krzysztof W. Baran

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej

z 29.01.2013 r.

w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej

(Dz.U. poz. 167)

Na podstawie art. 77⁵ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

ROZDZIAŁ 1 Przepisy ogólne

§ 1. Rozporządzenie określa wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej:

- 1) na obszarze kraju, zwanej dalej „podróżą krajową”;
- 2) poza granicami kraju, zwanej dalej „podróżą zagraniczną”.

1. Z dniem 1.03.2013 r. weszło w życie komentowane rozporządzenie. Reguluje ono w sposób kompleksowy zasady rozliczania krajowych i zagranicznych podróży służbowych.

Wcześniej materię tę regulowały dwa rozporządzenia wykonawcze do art. 77⁵ k.p., tj.

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.12.2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi za-

- trudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju¹ oraz
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.12.2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju².

Komentowane rozporządzenie ma zastosowanie do pracodawców sfery budżetowej, a także do pracodawców prywatnych, którzy nie ustalili innych zasad odbywania podróży służbowych w przepisach wewnętrznych.

Rozporządzenie nie zawiera definicji pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. Ustawa z 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej³ w art. 1 ust. 2 stanowi natomiast, że przez określenie „pracownicy jednostek sfery budżetowej” rozumie się pracowników:

- 1) państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy;
- 2) zatrudnionych w urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach, wymienionych w art. 139 ust. 2 ustawy z 27.08.2009 r. o finansach publicznych⁴;
- 3) samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie wymienionej w pkt 2;
- 4) biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych.

2. Podstawowym pojęciem, do którego odnoszą się przepisy komentowanego rozporządzenia jest pojęcie podróży służbowej.

Podróż służbowa oznacza, zgodnie z definicją zawartą w art. 77⁵ k.p., wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika lub w której znajduje się siedziba pracodawcy.

Z podróżą służbową mamy zatem do czynienia w przypadku łącznego spełniania następujących warunków:

- a) podróż odbywa się na polecenie pracodawcy,
- b) celem podróży jest wykonanie zadania służbowego,

¹ Dz.U. Nr 236, poz. 1990 ze zm.

² Dz.U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.

³ Dz.U. z 2018 r. poz. 1872.

⁴ Dz.U. z 2019 r. poz. 869 ze zm.

- c) zadanie służbowe realizowane jest poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika lub w której znajduje się siedziba pracodawcy.

W orzecznictwie wskazuje się, że umowa stron, która polegałaby na uzgodnieniu podróży służbowej, choć taka nie zachodzi, nie byłaby ważna, gdyby miała kreować „podróż służbową”⁵. Również prywatnie odbyta podróż zagraniczna, której pracodawca nie zlecił pracownikowi ani nawet ustnie nie zaakceptował, nie jest podróżą służbową mimo opublikowania przez pracodawcę materiałów z tej podróży⁶.

3. Podróż służbową pracownik odbywa na polecenie pracodawcy. Zarówno przepisy Kodeksu pracy, jak i komentowanego rozporządzenia nie określają formy takiego polecenia. W praktyce, ze względów dowodowych (m.in. z uwagi na ewentualne roszczenia pracownicze związane z prawem do wypłaty należności za czas podróży służbowej), ma ono najczęściej formę pisemną. Również z uwagi na fakt, że rozliczanie wyjazdów z tytułu podróży służbowych wiąże się z korzystaniem z określonych odrębnymi przepisami zwolnień z należności publicznoprawnych, podróż służbowa musi zostać należycie udokumentowana. Dowodem na faktyczne polecenie pracownikowi odbycia podróży służbowej może być w szczególności właśnie pisemne polecenie wyjazdu służbowego. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, w przypadku gdy nie doszło do wydania polecenia wyjazdu służbowego przez pracodawcę, tj. brak zarówno pisemnego polecenia wyjazdu, jak i ustnego uzgodnienia takiego wyjazdu, wyjazd nie może być uznany za podróż służbową⁷. W przypadku mniejszej liczby podróży służbowych praktykuje się wystawianie odrębnego polecenia służbowego na każdy wyjazd, natomiast w sytuacji częstych podróży służbowych dopuszczalne jest również wystawienie tzw. zbiorczego polecenia wyjazdu służbowego, w którym ujęte są wszystkie delegacje planowane na dany okres (np. miesięczny). Możliwość takiego rozwiązania znajduje potwierdzenie w orzecznictwie sądowym⁸.

Polecenie wyjazdu służbowego powinno określać:

- oznaczenie pracownika, którego dotyczy polecenie,
- cel wyjazdu, tj. zadanie do wykonania oraz miejsce/miejsca jego realizacji,
- miejsce i datę wyjazdu (rozpoczęcia podróży),
- miejsce i datę zakończenia podróży,
- czas trwania podróży,
- środek transportu, w tym jego rodzaj i klasę,
- informację, czy – oraz w jakiej kwocie – pracownik otrzymał zaliczkę na pokrycie kosztów podróży.

⁵ Wyrok SA w Katowicach z 29.10.2013 r., III AUa 2465/12, LEX nr 1403705.

⁶ Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 223/11, OSNP 2013/7–8, poz. 79.

⁷ Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 223/11.

⁸ Wyrok WSA we Wrocławiu z 26.01.2007 r., I SA/Wr 1332/06, M. Pod. 2007/10, poz. 35.

Polecenie wyjazdu jest imienne, tzn. dotyczy konkretnego pracownika. Nie wydaje się go na przykład dla grupy pracowników biura, gdy wszyscy zatrudnieni w nim pracownicy wyjeżdżają razem. Każda z osób powinna otrzymać osobne polecenie. W poleceniu pracodawca powinien zatem wskazać imię, nazwisko oraz stanowisko służbowe pracownika.

W poleceniu wyjazdu służbowego można wskazać kilka miejsc, w których mają być wykonywane zadania służbowe.

W poleceniu służbowym warto określić nie tylko datę i miejsce, ale również godzinę rozpoczęcia i zakończenia podróży służbowej. Ma to istotne znaczenie dla rozliczenia kosztów wyjazdu, ponieważ w oparciu o te dane można precyzyjnie ustalić wartość przysługujących pracownikowi diet. Przykładowo, jeżeli pracownik zamieszkuje na terenie Warszawy w dzielnicy Mokotów, a wyjechać w podróż służbową ma pociągiem z Dworca Centralnego, w poleceniu wyjazdu służbowego należy określić jako godzinę wyjazdu tę godzinę, o której odjeżdża pociąg wskazany jako środek transportu pracownika. W przeciwnym razie mogą się pojawić wątpliwości, jak należy zakwalifikować czas przejazdu pomiędzy domem pracownika a dworcem oraz w jaki sposób rozliczyć związane z tym wydatki. W tym zakresie należy przytoczyć pogląd wyrażony przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyroku z 13.10.2015 r., I SA/Gd 949/15⁹, zgodnie z którym pracownik powinien sam zapewnić sobie transport na lotnisko w celu wykonania podróży służbowej w ramach polecenia służbowego i to on zobowiązany jest do pokrycia wydatków z tym związanych, niezależnie od tego, czy dojechałby środkami komunikacji miejskiej, taksówką czy własnym środkiem transportu, gdy port lotniczy (dworzec kolejowy czy autobusowy), miejsce wykonywania pracy i miejsce zamieszkania pracownika znajdują się w tej samej miejscowości (pracownik bowiem codziennie na swój koszt dojeżdża do pracy w tej samej miejscowości).

Pisemne polecenie wyjazdu służbowego, w odróżnieniu od ustnego, pozwala pracodawcy na zaplanowanie budżetu związanego z podróżą służbową i uniknięcie związanych z tym wątpliwości. Wielu pracodawców problem ten rozwiązuje, stosując wewnętrzne polityki odbywania podróży służbowych, gdzie określane są zasady organizacji i rozliczania podróży służbowych, w tym między innymi preferowane przez pracodawcę środki transportu, zasady ich doboru w zależności od rodzaju, miejsca podróży (odległości) czy stanowiska zajmowanego przez pracownika oraz progi kwotowe związane z korzystaniem z hoteli w miejscu wykonywania zadania służbowego, a także terminy i zasady rozliczania odbytych podróży.

Pracownik zasadniczo nie może odmówić wyjazdu w delegację, nawet jeśli taki wyjazd może dezorganizować jego plany. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik obowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne

⁹ LEX nr 1814764.

z przepisami prawa pracy lub umową o pracę. Odmowę wyjazdu należy kwalifikować jako odmowę wykonania polecenia służbowego. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie postawienie pracownikowi zarzutu odmowy wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę wymaga ustalenia, jaka była treść tego polecenia, czy dotyczyło ono wykonywanej pracy i w jakich okolicznościach zostało wydane¹⁰.

W doktrynie prawa zwraca się przy tym uwagę, że nie jest wymagany żaden okres między wydaniem polecenia podróży służbowej a jej terminem rozpoczęcia. W rezultacie pracownik nie może w żaden sposób przewidzieć ewentualnego polecenia odbycia podróży służbowej¹¹.

Pracodawca, wydając polecenie wyjazdu służbowego, powinien jednak mieć na względzie wynikające z przepisów prawa pracy zakazy delegowania poza stałe miejsce pracy bez zgody pracownika:

- pracownicy w ciąży (art. 178 § 1 k.p.),
- pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie czwartego roku życia (art. 178 § 2 k.p.).

W przypadku pozostałych pracowników przepisy prawa pracy nie przewidują konieczności uzyskania zgody na odbycie podróży służbowej. W szczególności analogicznych do przypadku kobiet w ciąży i pracowników opiekujących się dziećmi do lat czterech wymogów przepisy prawa pracy nie wprowadzają w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych czy opiekujących się osobami niepełnosprawnymi bądź małymi dziećmi w wieku powyżej czterech lat, a także osób samotnie wychowujących dzieci. Pracodawca może zatem delegować tych pracowników poza stałe miejsce pracy bez ich zgody. Wydanie polecenia wyjazdu służbowego wiążącego się ze znacznymi uciążliwościami podróży osobie niepełnosprawnej oraz wyciągnięcie konsekwencji dyscyplinarnych w związku z odmową wykonania takiego polecenia może być jednak w skrajnych przypadkach oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego, szczególnie jeśli wskazany pracownikowi w poleceniu wyjazdu środek transportu nie będzie dostosowany do potrzeb osoby niepełnosprawnej bądź gdy w krótkim czasie po powrocie z podróży służbowej pracodawca ponowi takie polecenie (ustawa nie wprowadza bowiem maksymalnego okresu lub maksymalnej liczby podróży służbowych w roku kalendarzowym ani też okresów obowiązkowych przerw między podróżami).

Realizacji polecenia służbowego wyjazdu nie mogą stać na przeszkodzie względy osobiste (np. zajęcia szkolne w godzinach wieczornych), rodzinne (np. choroba członka rodziny) czy zawodowe (np. inna praca zarobkowa) pracownika, choć powołanie się na te okoliczności jako uzasadniające odmowę wykonania polecenia służbowego może być brane pod uwagę przez sąd w razie sporu z pracownikiem, przykładowo, gdy skutkiem

¹⁰ Wyrok SN z 1.10.1997 r., I PKN 317/97, OSNP 1998/14, poz. 428.

¹¹ M. Szypniewski, *Kilka uwag krytycznych o formule prawnej podróży służbowej*, MPP 2019/6, s. 13.

Prawo pracy. Rozporządzenia to unikatowy zbiór komentarzy do kilkudziesięciu rozporządzeń precyzujących przepisy indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

W publikacji przedstawiono analizę aktów wykonawczych regulujących m.in. kwestie:

- ustalania wynagrodzenia pracowników za okres urlopu i inne okresy niewykonywania pracy,
- obowiązków pracodawcy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podróży służbowej,
- odpowiedzialności materialnej pracowników,
- przygotowania zawodowego młodocianych,
- wymogów w zakresie prowadzenia akt osobowych i dokumentacji pracowniczej,
- zasad wystawiania świadectwa pracy.

Wszystkie zagadnienia zostały omówione w ścisłej korelacji z normami rangi ustawowej, w szczególności przepisami Kodeksu pracy.

Wiele miejsca poświęcono również aktom wykonawczym z obszaru zbiorowego prawa pracy. Można tu wymienić nowe regulacje w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy zatrudnionym (nie tylko pracownikom) pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących tym osobom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy. Przedmiotem analizy są też rozporządzenia dotyczące dofinansowania z budżetu państwa związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz akty wykonawcze z pogranicza prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, m.in. określające zasady postępowania w razie wypadku przy pracy.

Warto wskazać, że w komentarzu ujęto akty, które nie były dotąd przedmiotem tak szczegółowej analizy, m.in. rozporządzenie w sprawie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, jak również te najnowsze, w tym obowiązujące od 2019 r. rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu oraz wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

W publikacji zaprezentowano nie tylko aktualne przepisy, lecz także dorobek judykatury i doktryny. Autorzy nie ograniczyli się do teoretycznej analizy poszczególnych przepisów, ale wskazali również ich praktyczne implikacje i rozwiązania najczęściej pojawiających się wątpliwości. W wielu przypadkach komentarz został poparty praktycznymi przykładami obrazującymi zastosowanie danego przepisu.

Autorami komentarzy do poszczególnych aktów są wybitni przedstawiciele doktryny i praktyki prawa pracy.

Książka przeznaczona jest zarówno dla prawników zajmujących się prawem pracy, jak i osób, które w swojej działalności spotykają się z zawiłościami indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy. W szczególności komentarz będzie pomocny pracownikom działów kadr, płac czy HR, a także osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy oraz współpracę ze związkami zawodowymi.



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL