

KODEKS PRACY – wskazanie na aktualne i praktyczne rozwiązania dotyczące stosowania przepisów prawa pracy.

1. Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne.

Art. 22 Kodeksu pracy

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (teza wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 29 czerwca 1995 r. sygn. akt III Apr 10/96).

Cechy wyróżniające stosunku pracy:

- regulacja zawarta w przepisach prawa pracy
- podległość, podporządkowanie pracownika pracodawcy
- ograniczenie swobody stron w kształtowaniu stosunku pracy (nie można przyjąć zasad mniej korzystnych niż wynikających z przepisów prawa pracy)
- osobisty charakter świadczenia pracy
- ciągłość pracy
- zależny charakter pracy (na rzecz pracodawcy)
- odpłatność pracy
- obciążenie ryzykiem pracodawcy

Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne

II PK 27/18 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2019r. II PK 27/18

Przy rozstrzygnięciu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy.

II PK 354/09 wyrok SN 2010-05-27

W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c.

I PK 8/10 wyrok SN 2010-05-05

Jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. W świetle art. 22 § 11 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania.

III AUa 632/15, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie wyrok z dnia 4 listopada 2015r. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby przyjąć, że głównym motywem stron tej umowy było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie może być uznane za naganne czy sprzeczne z prawem. Nie można też przypisać celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) stronom tej umowy o pracę, jeżeli rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa z niej wynikające.

III AUa 1395/14, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi wyrok z dnia 15 lipca 2015r. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży nawet, gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem.

III AUa 1457/14, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi wyrok z dnia 9 września 2015 r. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zaistnieć muszą zatem cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje.

III AUa 353/15, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie wyrok z dnia 5 sierpnia 2015 r. Umowa o świadczenie usług jest umową starannego działania, zatem jej celem jest wykonywanie określonych czynności, które nie muszą zmierzać do osiągnięcia rezultatu. Ten sposób określenia obowiązków odróżnia umowę od umowy o pracę, której charakterystyczną cechą jest podporządkowanie pracownika, przejawiające się w sprecyzowaniu zakresu czynności przez pracodawcę, a nie pracownika. Zawierając umowę o świadczenie usług strony mogą się umówić, że o sposobie wykonania usługi zdecyduje jej wykonawca.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 października 2013 r. III AUa 195/13

Tytuł: Podporządkowanie w ramach stosunku pracy a podporządkowanie w ramach stosunku cywilnoprawnego.

Sam fakt, że koordynator prac (lub inna osoba upoważniona przez wnioskodawcę) sprawdzał (sporadycznie), czy zainteresowani pozostają na swoich - wskazanych na dany dzień - miejscach pracy i nie przemieszczają się w inne miejsca zakładu, nie oznacza, że mieści się w tym podporządkowanie pracownicze. Tak samo należy potraktować okresowe (a nie ciągłe) weryfikowanie prawidłowości zleconych zainteresowanym, o których mowa powyżej prac do wykonania. Generalnie stosunek cywilno-prawny nie kreuje stosunku kierownictwa, choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

UMOWA ZLECENIE A UMOWA O DZIEŁO:

Wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011 r. II UK 315/10, OSNP 2012/9-10/127: ZUS może – wbrew nazwie umowy – zakwalifikować pracę tłumacza języka obcego, jako umowę o świadczenie usług, a nie umowę o dzieło, gdy oparta jest na długookresowym zatrudnieniu i polega na powtarzalnym wykonywaniu tłumaczeń dokumentów związanych z bieżącą działalnością firmy, za stałym (miesięcznym) wynagrodzeniem.

Wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r. akt II UK 187/11, OSNP 2013/9-10/115): umowa o dzieło to umowa o pewien określony rezultat pracy i umiejętności ludzkich (art. 627 kc). W wypadku tej umowy niezbędne jest zatem, aby starania przyjmującego zamówienie doprowadziły w przyszłości do konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu. Przyjmuje się przy tym, że rezultat, o który umawiają się strony, musi być z góry określony, mieć samoistny byt oraz być obiektywnie osiągalny i pewny.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 29 kwietnia 2014 r., sygn. akt III AUa 2607/13: jednym z kryteriów umożliwiającym odróżnienie umowy o dzieło od umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług – jest możliwość poddania dzieła sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych, który jest niemożliwy do przeprowadzenia, jeśli strony nie określiły w umowie cech indywidualizujących zamówione dzieło. Brak kryteriów określających rezultat umowy daje podstawy do uznania, że zamawiającemu chodziło o wykonanie określonych czynności, a nie o ich rezultat.

2.Forma oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ochrona przed wypowiedzeniem.

Rozwiązanie umów o pracę.

Umowa o pracę rozwiązuje się:

Art. 30. [Rozwiązanie umowy o pracę]

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.
- 5) (uchylony)

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 2¹. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę: powinno nastąpić na piśmie, w **oświadczeniu pracodawcy** o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu każdej umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna** uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. **Oświadczenie pracownika** o rozwiązaniu umowy o pracę w przypadku tzw. mobbingu oraz przy rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rozwiązanie za wypowiedzeniem:

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r. I PK 28/17: Według art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w [postaci elektronicznej](#) (oświadczenie woli).

Sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) - wyrok SN z dnia 18 stycznia 2007 r. **II PK 178/06.**

W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która - przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy - nie musi mieć szczególnej wagi (por. np. wyroki z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 77, z dnia

4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598 i z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858 i wyrok z dnia 28 lipca 2003 r., I PK 233/02, niepublikowany). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420).

„Bezczynność i bierność pracownika powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia i nie oznacza przerzucenia na niego ryzyka osiągnięcia efektu działania (ryzyka pracodawcy)”- SN w wyroku z dnia 5 grudnia 2000r. sygn. akt **I PKN 124/00**.

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok SN z dnia 15 listopada 2006 r. **I PK 112/06**).

Nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, w którym wskazano dwie przyczyny wypowiedzenia, gdy jedna z nich okaże się nieuzasadniona (nie uzasadnia wypowiedzenia). Sposób przedstawienia różnych niezależnych od siebie przyczyn wypowiedzenia - czy to w odrębnych zdaniach, czy to w osobnych punktach, czy wreszcie w postaci dwóch członów tego samego zdania - nie jest prawnie doniosły – wyrok SN z dnia 5 października 2005 r. **I PK 65/05**.

Przyczyna, która okazała się niewystarczająca do uzasadnienia niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. po prawomocnym przywróceniu do pracy, jeżeli jest nadal aktualna – wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r. **II PK 230/04**.

Negatywna ocena pracownika, który wskutek niedostatecznego przygotowania zawodowego i praktycznego nie potwierdził zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji kierowniczej, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia warunków pracy tym bardziej, że przy ocenie pracy pracowników zajmujących kierownicze stanowiska pracy należy stosować ostrzejsze kryteria – wyrok SN z dnia 11 lutego 2005 r. **I PK 178/04**.

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 – wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r. **II PK 171/04**.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

I PK 175/09 wyrok SN 2010-03-09

LEX nr 585689

1. Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy.

2. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

3. Sąd, dokonując porównania przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, nie ma obowiązku kazuistycznej oceny każdego słowa użytego w piśmie pracodawcy. Sformułowania zawarte w oświadczeniach pracodawców o rozwiązaniu umów o pracę są częstokroć nieporadne, niepoprawne językowo, naruszające zasady logiki itd., co nie oznacza, że dotyczą nierzeczywistych przyczyn ich rozwiązania.

II PK 215/09 wyrok SN 2010-02-12

LEX nr 584742

1. Uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powołaniem się na odmowę akceptacji nowego (zmienionego) zakresu czynności, może stanowić jedynie odmowa przyjęcia i podpisania zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę, niezmiennego istotnych warunków pracy i/lub płacy.

2. 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.

I PK 168/09 wyrok SN 2010-01-06

M.P.Pr. 2010/10/542

Skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na opisanu jej w sposób szczegółowy.

I PK 11/09 wyrok SN 2009-05-05

LEX nr 509027

Sąd nie może oceniać, czy decyzje lub działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń. Skoro pracodawca uznał, że ze zmianami organizacyjnymi, wiąże się potrzeba likwidacji nieuzasadnionych rozbieżności w zakresie wynagradzania pracowników, to jest to jego uprawnienie. Sąd może natomiast oceniać, czy potrzeba ta stanowiła rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniała (art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.).

LEX nr 513000

1. Utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie definitywne umowy o pracę nawet wtedy, gdy zachowanie pracownika nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach sprawy przyczyna ta jest usprawiedliwiona w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem. Ma to szczególne odniesienie do przypadku utraty zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, wobec którego z racji pełnionych i godziwie opłacanych funkcji stosuje się ostrzejsze kryteria oceny stawianych mu wymagań i oczekiwań w zakresie szczególnie starannego wypełniania kierowniczych i pracowniczych powinności dbania o dobro pracodawcy.

2. Pracodawca nie może według własnego jednostronnego i swobodnego uznania zwolnić pracownika z obowiązku pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (bez świadczenia pracy), bo w przepisach prawa pracy nie ma do tego podstawy prawnej (z wyjątkiem ustawowego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pracownika odwołanego ze stanowiska określonym w art. 70 § 2 k.p.).

Zakaz wypowiedzania umowy o pracę:

- w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy

Art. 41. [Ochrona przed wypowiedzeniem] Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

np. urlop, choroba pracownika, zakaz dotyczy wszelkiego rodzaju urlopów, nie tylko wypoczynkowego, dotyczy tylko wypowiedzenia, a więc złożenia oświadczenia woli w tym przedmiocie, a nie skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie narusza zatem art. 41 wypowiedzenie, którego skutek rozwiązujący umowę o pracę nastąpił w czasie urlopu pracownika lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli zostało ono złożone przed tymi okresami; w trakcie usprawiedliwionej nieobecności pracownika można także rozwiązać umowę na mocy porozumienia stron.

W praktyce problemem praktycznym jest rozstrzygnięcie sytuacji, w której pracownik przyszedł do pracy i ją wykonywał, a po otrzymaniu wypowiedzenia uzyskał od lekarza zwolnienie od wykonywania pracy z powodu choroby obejmujące dzień, w którym złożono mu wypowiedzenie, początkowo orzecznictwo uważało takie wypowiedzenie za sprzeczne z art. 41, dopiero uchwała pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993, z. 9, poz. 140) przedstawiła przeciwne stanowisko: według niej **“wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.”**; przepis art. 41 nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹).

- w okresie ochronnym

Art. 39. [Ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym] Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do

osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

(wprowadza zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku).

Ochrona z art. 39 dotyczy tylko wypowiedzenia, a nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98 (OSNAPiUS 2000, z. 11, poz. 418) przyjął, iż zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku przedemerytalnego, chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia.

Przepis art. 39 nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹), a w przypadku zwolnień pracowników na podstawie art. 1 ust. 1 lub 10 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników (która znajduje zastosowanie, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników), pracownikom, o których mowa w art. 39, można złożyć tylko wypowiedzenie zmieniające (art. 5 ust. 5 pkt 1 tej ustawy).

Przepis art. 43 przewiduje, w sytuacjach w nim wymienionych, możliwość złożenia wypowiedzenia zmieniającego (art. 42) pracownikom w wieku przedemerytalnym.

- okres ciąży, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego, na warunkach urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, obniżony wymiar czasu pracy w prawie do wychowawczego;

Art. 177 § 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 3¹. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

I PK 174/16 - Wyrok Sądu Najwyższego OSNP 2018/6/74 - wyrok z dnia 30 maja 2017r.

Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim (art. 177 § 1 w związku z art. 185 § 1 k.p.). W przypadku uchybienia temu obowiązkowi, niejednoznaczne oświadczenie pracodawcy w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 265 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.).

Wypowiedzenie zmieniające

Na treść oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy składa się nie tylko oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków. Istotnym elementem w konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego jest propozycja nowych warunków.

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 nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Sprzeczne z prawem i nieuzasadnione jest definitywne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez nowego dyrektora, ze wskazaniem tej samej przyczyny i w krótkim okresie po wypowiedzeniu zmieniającym, dokonany przez poprzedniego dyrektora – wyrok SN z dnia 22 czerwca 2005 r. **I PK 258/04.**

Rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracownika:

Art. 1 ust. 1 (zwolnienia grupowe): Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

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

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z

inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Art. 10. [Zwolnienia indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników]

1. Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy.

5. Przepisów ust. 1-4 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem.

W przypadku zaistnienia powyższych przesłanek pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości (art. 8):

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

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Uwaga na przepisy tarcz antykryzysowych, tam zmniejszono wysokość odprawy do dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 5. 1. Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się **art. 38 i 41** Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także

przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

2. W razie **niezawarcia porozumienia**, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

3. **Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy** w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, **jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące**, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. **Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy** w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

5. W okresie **objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy** pracodawca może **jedynie** wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

- 1) o którym mowa w art. 39 i 177 Kodeksu pracy;
- 2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- 3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- 4) będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
- 4a) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
- 4b) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;
- 4c) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;
- 4d) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;
- 5) będącemu społecznym inspektorem pracy;
- 6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
- 7) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

6. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, **do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony** przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, **dodatek wyrównawczy** obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 r. sygn. akt II PZP 13/05

Przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

(Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p.

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej **na czas nieokreślony i określony** następuje z min. z przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, **skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia**, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia (art. 36¹).

Rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 52):

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Wyrok SN z dnia 11 grudnia 1996 r. I PKN 36/96: Złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61 KC w związku z art. 300 KP) ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie.

Dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy – wyrok SN z dnia 5 października 2005 r. I PK 37/05.

Ciągłe naruszanie obowiązków pracowniczych a termin do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 2017 r. II PK 134/16

W przypadku ciągłego naruszania podstawowych obowiązków pracowniczych dopuszczalne jest uznanie, że miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako zachowanie ciągłe.

Wskazywanie wypowiedzeniu kilku przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Niezłożenie przez pracownika odrębnego wniosku urlopowego ciężkie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2017 r. III PK 115/16

1. W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) możliwe jest wskazywanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystraszające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich. Art. 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wymóg ten należy postrzegać w kategorii minimalistycznego warunku, jaki powinien być spełniony przez pracodawcę przy wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, decydującego z formalnego punktu widzenia o ważności złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli. Zatem nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazał większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę.

2. Nie można a priori przyjmować, że każdorazowo niezłożenie przez pracownika odrębnego wniosku urlopowego wypełnia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

3. Z reguły nie można przypisać pracownikowi znacznego stopnia winy w niezłożeniu odrębnego pisemnego wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego oraz dnia wolnego od pracy, gdy pracodawca akceptuje w sporządzonym i zatwierdzonym harmonogramie czasu pracy zgłaszane przez pracownika wnioski w zakresie udzielenia mu tego urlopu w przesuniętym na jego wniosek terminie wykorzystania urlopu wypoczynkowego objętego planem urlopów oraz odnośnie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r. I PK 5/07: Pracownik narusza podstawowe obowiązki pracownicze, gdy bez zgody pracodawcy w godzinach przeznaczonych na pracę wykonuje inne czynności. Jeżeli działanie takie nie jest sporadyczne może stanowić to ciężkie naruszenie tych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Artykuł 52 § 2 KP ustala termin niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika od czasu uzyskania przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowanych i sprawdzonych wiadomości. Przez pracodawcę należy rozumieć osobę, która ma kompetencje do podjęcia decyzji. Wiadomości uzyskane przez pracodawcę nie obejmują jedynie strony przedmiotowej negatywnego

działania pracownika, lecz również dostateczną wiedzę o ciężarze naruszenia podstawowych obowiązków.

W utrwalonym orzecznictwie, odmowa wykonania przez pracownika polecenia pracodawcy zgodnego z prawem (art. 100 § 1 k.p. - dotyczącego pracy, niesprzecznego z prawem i umową o pracę) kwalifikowana jest z reguły jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku z winy pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Można w tym zakresie przykładowo wskazać orzeczenia Sądu Najwyższego, według których:

- **niewykonanie polecenia służbowego** zagraża w sposób szczególnie porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (wyrok z dnia 13 czerwca 1973 r., I PR 160/73, OSNCP 1974 nr 4, poz. 75);

- **bezzasadna odmowa wykonania polecenia dotyczącego pracy może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika** (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych (wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97, OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 465);

- **bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika** (wyrok z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323); por. też wyroki z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 253/98 (OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 513); z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99 (OSNAPiUS 2000 nr 19, poz. 712); z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 425/99 (OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 263) oraz z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 642/99. (OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 619).

Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. wyr. SN z 01.12.1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49), towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyr. SN z 01.10.1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424).

Wyrok SN z dnia 26 czerwca 1998 r. I PKN 211/98: Z reguły nie można przypisać znacznego stopnia winy (art. 52 § 1 pkt 1 KP) pracownikowi naruszającemu przepisy regulaminu pracy dotyczące zasad opuszczania miejsca pracy w czasie pracy oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę.

Wyrok SN z dnia 22 lipca 1998 r. I PKN 253/98: Odmowa wykonywania przez pracownika czynności objętych stosunkiem pracy, stanowiąca z jego strony formę protestu wobec niepodwyższenia wynagrodzenia, stanowi dodatkową okoliczność, uwzględnianą przy ocenie stopnia winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Wyrok SN z dnia 24 listopada 1998 r. I PKN 456/98: Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 KP.

Wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r. I PKN 126/99: Pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności.

Wyrok SN z dnia 21 stycznia 1999 r. I PKN 553/98: Przyczyny utraty prawa do zasiłku chorobowego określone w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143 ze zm.) nie uzasadniają same przez się rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W obecnym stanie prawnym zachowują aktualność orzeczenia Sądu Najwyższego uznające za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych:

- zakłócenie przez pracownika - na terenie zakładu jak i poza czasem pracy pracownika - spokoju i ustalonego porządku w dziedzinie ochrony zakładu i jego mienia (wyr. SN z 20.03.1979 r., I PRN 23/79, OSN 1979/10/198; wyr. SN z 26.05.1992 r., I PRN 22/92, PiZS 1992/10-11/85; wyr. SN z 11.06.1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998/10/297).

- spożywanie alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby jego spożywanie było praktykowane lub tolerowane przez przełożonych pracownika. Realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega na tym, iż pracownik winien pozostawać w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwym przez cały okres, w ramach którego konkretnego dnia pracodawca może od pracownika wymagać świadczenia pracy (wyr. SN z 23.07.1987 r. I, PRN 36/87, OSN 1989/2/32 oraz wcześniejsze wyr. SN z 04.08.1977 r., I PRN 101/77, OSPiKA 1978/5/101, wyr. SN z 19.03.1984 r., I PR 33/84, OSN 1984/11/197, wcześniej wyr. SN z 01.06.1973 r., II PR 131/77, OSN 1974/2/36). Warto zauważyć, że zgodnie z art. 17 ustawy z 26.09.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. Nr 35, poz. 230, z późn. zm.), obowiązkiem pracodawcy jest niedopuszczenie pracownika do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu bądź spożywał alkohol w czasie pracy. (Pracownik nie jest zobowiązany udowodnić swojej trzeźwości). Stan nietrzeźwości pracownika warunkuje działania pracodawcy, który powinien je podjąć po stwierdzeniu zaistniałego faktu. Zobowiązany jest np. do podania pracownikowi do wiadomości przyczyny niedopuszczenia go do pracy. Art. 17 ust. 3 wskazanej wyżej ustawy przewiduje, iż na żądanie pracownika podejrzanego o to, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w pracy, pracodawca lub osoba przez niego upoważniona winna jest zapewnić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości pracownika. Jeżeli z faktu nietrzeźwości pracownika pracodawca wywodzi skutki prawne w postaci rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, to na podmiocie zatrudniającym spoczywa obowiązek jego udowodnienia. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy przyjmując, iż obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (stan nietrzeźwości) obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.; wyr. SN z 05.02.1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999/2/48; podobnie wyr. SN z 17.02.1998 r., I PKN 524/97, OSNAPiUS 1999/2/52; por. wyr. SN z 08.04.1998 r., I PKN 27/98, OSNAPiUS 1999/7/240; wyr. SN z 26.08.1999 r., I PKN 241/99, OSNAPiUS 2000/24/895; wyr. SN z 16.12.1999 r., I PKN 462/99, OSNAPiUS 2001/10/343; wyr. SN z 11.04.2000 r., I PKN 586/99, OSNAPiUS 2001/18/556; wyr. SN z 11.04.2000 r., I PKN 589/99, OSNAPiUS 2001/18/557). Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego stawienia się do pracy po użyciu alkoholu, nie może być skutecznie podważane z powołaniem się na zasady współżycia społecznego (wyr. SN z 20.11.1996 r., I PKN 4/96, OSNAPiUS 1997/12/218; wyr. SN z 17.02.1999 r., I

PKN 574/98, OSNAPiUS 2000/6/228; wyr. SN z 13.04.2000 r., I PKN 596/00, OSNAPiUS 2001/21/638).

- **nadużywanie stanowiska przez pracownika** (wyr. SN z 27.09.1984 r., I PRN 130/84, OSN 1985/5-6/79).

- **naruszenie przez pracownika zasad bhp** (wyr. SN z 22.09.1976 r., I PRN 62/76, OSN 1977/4/81). Ciężkie naruszenie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ma miejsce wówczas, gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi obowiązanemu do zapewnienia bezpiecznej pracy można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu tych obowiązków (wyr. SN z 22.09.1976 r., I PRN 62/76, OSN 1977/4/81).

- **użytkowanie bez zgody i wiedzy pracodawcy sprzętów z jego zakładu w prywatnym sklepie współmałżonka pracownika** (wyr. SN z 24.02.1998 r., I PKN 547/97, OSNAPiUS 1999/4/119);

- **nieprawdziwość potwierdzania wykonywania robót, usług** (teza II wyr. SN z 26.03.1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6/201; teza I wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361);

- **pełnienie służby w stanie po użyciu alkoholu** (wyr. SN z 07.04.1998 r., I PKN 78/98, OSNAPiUS 1999/7/237);

- **samowolne przekroczenie przez intendenta ustalonego przez szkołę limitu stawki żywnieniowej** (wyr. SN z 22.04.1998 r., I PKN 56/98, OSNAPiUS 1999/8/279);

- **rażąco niewłaściwe zachowanie się pracownika** (wyr. SN z 24.05.2001 r., I PKN 400/00, OSNAPiUS 2003/6/144);

- **"pożyczanie" przez pracownicę pieniędzy z kasy sklepu, w celu zaspakajania bytowych potrzeb, bez wiedzy i zgody pracodawcy, mimo ich zwrotu i praktyki stosowania takiej pożyczki przez inne pracownice** (wyr. SN z 26.06.1998 r., I PKN 214/98, OSNAPiUS 1999/14/460; por. wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 454/98, OSNAPiUS 2000/11/23; wyr. SN z 26.05.2000 r., I PKN 675/99, OSNAPiUS 2001/22/665);

- **tolerowanie przez kierownika sklepu istotnych różnic między obrotem wykonywanym w raportach sklepowych a wynikającymi ze wskazań kasy rejestrującej** (wyr. SN z 01.07.1998 r., I PKN 219/98, OSNAPiUS 1999/15/481);

- **zaksięgowanie przez księgową zatrudnioną w banku czeku bez pokrycia na rachunku innego pracownika** (wyr. SN z 14.09.1998 r., I PKN 319/98, OSNAPiUS 1999/20/640);

- **niepowiadomienie pracodawcy przez pracownika posiadającego wiedzę o działaniu na jego szkodę** (wyr. SN z 01.10.1998 r., I PKN 351/98, OSNAPiUS 1999/21/676);

- **uchybień obowiązkowi prowadzenia ksiąg rachunkowych, sporządzenia bilansu** (wyr. SN z 01.10.1998 r., I PKN 360/98, OSNAPiUS 1999/21/682);

- **pobranie przez głównego księgowego, bez zgody pracodawcy, zaliczki na poczet swoich przyszłych dochodów** (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 305/98, OSNAPiUS 1999/21/689);

- **kradzież i usiłowanie kradzieży** (wyr. SN z 19.11.1997 r., I PKN 378/97, OSNAPiUS 1998/19/567; wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 452/98, OSNAPiUS 2000/1/21; wyr. SN z 12.09.2000 r., I PKN 28/00, OSNAPiUS 2002/7/161);
- **przywłaszczenie mienia** (wyr. SN z 10.11.1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001/7/216);
- **samowolne opuszczenie miejsca pracy, nawet gdy regulamin pracy kwalifikuje je jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej, połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika** (wyr. SN z 22.12.1998 r., I PKN 507/98, OSNAPiUS 2000/4/132);
- **bezprawne podwyższenie sobie wynagrodzenia za pracę przez wspólnika spółki kapitałowej** (wyr. SN z 01.07.1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000/18/689);
- **bezzasadna odmowa podjęcia przez pracownika pracy w nowym miejscu pracy; odmowa stawienia się do pracy; odmowa wykonania polecenia** (wyr. SN z 14.07.1999 r., I PKN 149/99, OSNAPiUS 2000/19/712; wyr. SN z 15.05.1997 r., I PKN 155/97, OSNAPiUS 1998/9/262; wyr. SN z 12.06.1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998/11/323);
- **przedstawienie przez pracownika kierownikowi zakładu pracy bezpodstawnych zarzutów popełnienia przestępstwa** (wyr. SN z 07.03.1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997/24/487; wyr. SN z 04.08.1999 r., I PKN 178/99, OSNAPiUS 2000/22/809);
- **świadome wydawanie pasażerom przez kierowcę autobusu biletów o niższej wartości, niż wpłacane przez nich kwoty** (wyr. SN z 19.12.1997 r., I PKN 451/97, OSNAPiUS 1998/22/650);
- **spóźnione, nieusprawiedliwione zawiadomienie pracodawcy przez kierowcę o kradzieży powierzonego mu samochodu** (wyr. SN z 13.03.1997 r., I PKN 38/97, OSNAPiUS 1998/3/72);
- **świadczenie przez radcę prawnego prywatnych usług prawniczych w czasie pracy przeznaczonych na obsługę pracodawcy** (wyr. SN z 08.05.1997 r., I PKN 129/97, OSNAPiUS 1998/6/177);
- **korzystanie przez pracownika z telefonu służbowego w celu udziału w grach towarzyskich, narażające pracodawcę na znaczną szkodę** (wyr. SN z 15.05.1997r., I PKN 93/97, OSNAPiUS 1998/7/208);
- **samowolny zabór przez pracownika z jego akt osobowych dokumentów dotyczących stosunku pracy** (wyr. SN z 06.12.2001 r., I PKN 720/00, OSNAPiUS 2003/22/546);
- **zatajenie przez pracownika, że został zaliczony do grupy inwalidzkiej w zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcę** (wyr. SN z 07.02.2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002/21/520); niewykonanie polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim (wyr. SN z 10.05.2000 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2001/20/619);
- **brak zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy** (wyr. SN z 27.03.2003 r., I PKN 551/99, OSNAPiUS 2001/16/510);
- **brak starannego wykonywania obowiązków** (wyr. SN z 26.01.2000 r., I PKN 482/99, OSNAPiUS 2001/11/378);

- **naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy** (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 447/99, OSNAPiUS 2001/10/336).

Natomiast zdaniem Sądu Najwyższego trudno uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych:

- opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy (wyr. SN z 22.09.1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001/2/40);

- ustalenie, że pracownik w czasie zwolnienia lekarskiego uczestniczył w grze sportowej (wyr. SN z 10.08.2000 r., I PKN 757/99, OSNAPiUS 2001/5/106).

3. Niezdolność do pracy a możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 53):

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

§ 4. Przepisy art. 36 § 1¹ i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Artykuł 53 § 2 zabrania natomiast rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie pobierania zasiłku z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. *A contrario*, po upływie tych okresów pracodawca jest upoważniony do rozwiązania umowy o pracę.

Na mocy art. 52 § 3, stosowanego odpowiednio do rozwiązania umowy niezawinionej na podstawie **art. 53 § 4**, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Podobnie jak w przypadku

wypowiedzenia umowy o pracę, konsultacji podlega **zamiar** jej rozwiązania. W razie **zastrzeżeń** co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni (art. 52 § 3). Po tym terminie pracodawca może rozwiązać umowę niezależnie od stanowiska związku zawodowego.

Obowiązek ten ciąży na pracodawcy, jeżeli działa u niego związek zawodowy, a pracownik, z którym ma być rozwiązana umowa o pracę, jest jego członkiem lub zwrócił się do związku zawodowego, a związek wyraził zgodę na obronę jego praw. Jeżeli pracownik niezrzeszony w związku zawodowym nie wskaże zakładowej organizacji związkowej albo wskazana organizacja nie wyrazi zgody na obronę jego praw, pracodawca nie ma obowiązku, a nawet zgodnie z zasadą tzw. negatywnej wolności związkowej nie powinien zwracać się do związku zawodowego o opinię (por. też uwagi do art. 38 i 52).

Komentarz do art.53 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.

Wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2007 r. II PK 236/06: Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.).

Wyrok SN z dnia 21 września 2006 r. II PK 6/06: Rozwiązanie w trybie art. 53 § 1 k.p. 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.

Wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r. I PK 89/05: Pracodawca, zanim zwolni pracownika z powodu jego długotrwałej choroby, musi sprawdzić, czy jest on nadal niezdolny do pracy.

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

Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2005r. II PK 319/04:

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 stawi 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 przeprowadzania 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.).

4. Zasady udzielania urlopów wypoczynkowych, w szczególności urlopu zaległego.

Pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 marca 2012 r. dotyczące wykorzystania dawnych urlopów i okresu przedawnienia:

1. Zgodnie z art. 168 k.p., w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2011 r., urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Natomiast zgodnie z brzmieniem art. 168 k.p., które obowiązuje od 1 stycznia 2012 r., urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego.
2. Odrębną natomiast kwestią jest przedawnienie roszczenia pracownika o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Dotyczy to także roszczenia o urlop wypoczynkowy.
3. Termin na udzielenie urlopu wypoczynkowego za rok 2008, przypadał - zgodnie z obowiązującym wówczas brzmieniem art. 168 k.p. - najpóźniej do 31 marca 2009 r. Od tej daty należy więc liczyć upływ 3-letniego okresu przedawnienia.
4. Zatem roszczenie o urlop wypoczynkowy za 2008 r. przedawnia się 31 marca 2012 r.

Pismo z dnia 19 stycznia 2012 r. SPS-023-681/12 zawierające stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w sprawie niejasnych przepisów dotyczących zaległych urlopów: urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabył prawo i którego nie wykorzystał w 2011 r. należy udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r. **I PK 88/081**: prawo do urlopu i wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego (art. 168 KP) nie może być realizowane w sposób dowolny bez uzgodnienia z pracodawcą.

1) Jakie są zasady wykorzystywania przez pracowników zaległego urlopu wypoczynkowego?

W myśl art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Stosownie do art. 163 k.p. urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Jeżeli pracodawca nie sporządza planu urlopu – a jest to możliwe w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa albo gdy zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę – wówczas pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Ustalając termin wykorzystania urlopu w tym trybie pracodawca, analogicznie jak w przypadku ustalania planu urlopu, obowiązany jest wziąć pod uwagę wniosek pracownika i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 168 k.p. (od 1.01.2012r.) urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w myśl art. 163 k.p. (czyli w terminie ustalonym w planie urlopów bądź po porozumieniu z pracownikiem) należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Zdaniem Sądu Najwyższego w takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w powołanym przepisie, tj. do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Udzielenie na podstawie art. 168 k.p. urlopu wypoczynkowego za poprzednie lata w pierwszym kwartale następnego roku nie wymaga zgody pracownika także

wówczas, gdy w tym samym czasie biegnie okres wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok z dnia 2 września 2003 r., I PK 403/02, OSNP z 2004 r. Nr 18, poz. 310).

W wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 124/05, Monitor Prawa Pracy z 2006 r. Nr 3, str. 119) Sąd Najwyższy stwierdził, iż pracodawca może pracownika wysłać na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody. W uzasadnieniu Sąd zwrócił uwagę, iż przepis art. 168 k.p. dopełnia regulację kodeksową, co do czasu, w jakim urlopy powinny być udzielane nie uzależniając swego postanowienia, że ma to nastąpić "najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego" żadnymi warunkami i nie przewidując żadnych wyjątków. Zdaniem Sądu z uwagi na przedmiot, cel i zakres art. 168 k.p. nie da się wywieść warunku, że zastosowanie art. 168 k.p. zależne jest od zgody pracownika. Warunek taki nie został wyrażony w powołanym przepisie (...). Sąd podkreślił, że prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i to w odniesieniu do obu stron stosunku pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze i terminie określonym według ustalonych zasad, a z drugiej strony pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (por. art. 152 § 2 k.p.) i nie może odmówić wykorzystania urlopu udzielonego zgodnie z przepisami prawa pracy.

Ponadto nieudzielenie pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie przewidzianym w art. 168 k.p. w większości przypadków (poza przypadkami losowymi, np. chorobą pracownika) stanowić będzie wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, zagrożone karą grzywny. Jednakże należy zaznaczyć, że w kwestiach spornych dotyczących wykorzystania przez pracownika zaległego urlopu wypoczynkowego, jednoznaczne rozstrzygnięcie może wydać sąd pracy (źródło: www.pip.gov.pl).

2) Do niedawna przyjmowano, że pracownik po trwającej dłużej niż 30 dni chorobie może udać się na wcześniej zaplanowany urlop wypoczynkowy tylko wtedy, gdy uprzednio przedstawi zaświadczenie z kontrolnych badań lekarskich potwierdzające jego zdolność do pracy. Okazuje się, że interpretacja przepisów uległa zmianie.

Dotychczas sprawa wydawała się jasna: jeśli pracownik choruje ponad 30 dni to - aby po takiej nieobecności w pracy mógł udać się na urlop - musiał najpierw poddać się badaniom kontrolnym i przedstawić zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego zdolność do pracy na danym stanowisku. Z taką interpretacją zgadzało się Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowa Inspekcja Pracy. Uzasadnienia takiego podejścia doszukiwano się w obowiązujących przepisach, które stanowią, że pracownik w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni, podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Sąd Najwyższy w wyroku z 28 marca 2008 r. orzekł, że celem kontrolnych badań lekarskich, którym ma zostać poddany pracownik po trwającej dłużej niż 30 dni chorobie jest wskazanie, że pracownik ten jest zdolny do kontynuowania pracy na danym stanowisku (sygn. akt II PK 214/07). Urlop wypoczynkowy zaś polega na niewykonywaniu pracy. Nie można więc uznać, że niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich. Badania te są niezbędne przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, natomiast nieprzeprowadzenie ich przed urlopem nie pozostaje w sprzeczności z istotą urlopu wypoczynkowego.

Sprawdzenie czy pracownik jest zdolny do pracy może nastąpić dopiero w tym momencie, w którym pracownik chciałby faktycznie wykonywać obowiązki pracownicze na danym stanowisku (źródło: www.portalkadrowy.pl).

3) W jakim terminie pracownik powinien wykorzystać zaległy urlop na żądanie?

W myśl przepisów prawa pracy obowiązkiem pracodawcy jest udzielanie pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym uzyskał on do niego prawo (art.152 Kodeksu pracy). Odstępstwa od tej zasady dopuszczalne są tylko wyjątkowo i są ściśle określone w przepisach. Urlop wypoczynkowy udzielany pracownikowi w terminie późniejszym niż rok kalendarzowy, w którym pracownik nabył do niego prawo – jest urlopem zaległym. Granicą czasową udzielenia urlopu zaległego – zgodnie z przepisem art.168 Kodeksu pracy - jest 30 września następnego roku kalendarzowego, niezależnie od tego czy przyczyny powodujące to przesunięcie leżą po stronie pracodawcy czy pracownika.

Omawiany obowiązek nie dotyczy udzielanych zgodnie z art.167² Kodeksu pracy czterech dni urlopu na żądanie pracownika. Uprawnienie do tego urlopu przysługuje bowiem na dany rok kalendarzowy i w razie niewykorzystania go przez pracownika w danym roku, nie przechodzi na rok następny. Zatem, nieudzielenie pozostawionych poza inicjatywą pracodawcy i planem urlopów oraz porozumieniem w sprawie terminu wykorzystywania urlopu dni urlopu na żądanie, które wraz z końcem roku tracą swój specyficzny charakter, nie uważa się za naruszenie obowiązku wynikającego z art.168.

Tak więc, przykładowo, w sytuacji kiedy pracownik uprawniony do 26 dni urlopu wypoczynkowego nie wykorzystał w 2011 roku 6 dni urlopu, w tym 4 dni urlopu na żądanie, w 2012 roku pracownik będzie miał 6 dni urlopu zaległego. Jednakże obowiązek wykorzystania zaległego urlopu do 30 września 2012 roku, będzie dotyczył tylko 2 dni urlopu wypoczynkowego, gdyż pozostałe 4 dni urlopu zaległego były niewykorzystanym w 2011 roku urlopem na żądanie.

Ponadto stosownie do przepisów art.167² Kodeksu pracy w danym roku kalendarzowym pracownikowi przysługują tylko 4 dni urlopu na żądanie i w sytuacji, kiedy pracownik a danym roku kalendarzowym pracownik nie wykorzystał 4 dni urlopu na żądanie – 4 dni urlopu „przechodzą” na rok następny, ale już jako „normalne” dni urlopu.

(źródło: www.pip.gov.pl).

4) W jaki sposób należy interpretować przepisy art.158 Kodeksu pracy dotyczące urlopu uzupełniającego?

Zgodnie z przepisami art.158 Kodeksu pracy pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.

Prawo do urlopu w zwiększonym wymiarze, w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywa prawo do wyższego wymiaru urlopu, powstaje nie z początkiem tego roku, a w terminie zaistnienia okoliczności powodującej podwyższenie wymiaru. Wynika z tego, że w sytuacji, gdy pracownik wykorzystał cały urlop wypoczynkowy za dany rok kalendarzowy, a następnie w trakcie tego roku nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, to przysługuje mu urlop uzupełniający w wymiarze różnicy między nabytym wymiarem a wymiarem poprzednio przysługującym.

W sytuacji, gdy pracownik przed nabyciem prawa do urlopu w zwiększonym wymiarze nie wykorzystał urlopu przysługującego mu w danym roku, to po wystąpieniu okoliczności powodujących zwiększenie wymiaru, przysługuje mu za ten rok jeden urlop w podwyższonym wymiarze. Konstrukcja urlopu uzupełniającego jest w takim przypadku niecelowa.

Urlop uzupełniający dotyczy wyłącznie kolejnego urlopu wypoczynkowego. Jeżeli pracownik przed uzyskaniem prawa do pierwszego urlopu ukończy szkołę, np. studia wyższe, a w konsekwencji zaliczy mu się okres nauki do stażu urlopowego i powiększy wymiar urlopu, to z chwilą osiągnięcia stażu uprawniającego do pierwszego urlopu, nabędzie on od razu prawo do urlopu w podwyższonym wymiarze.

(źródło: www.pip.gov.pl).

5) Czy dodatkowy urlop wynikający z art. 19. par 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zależy od wymiaru etatu bądź czasu pracy w roku? Chodzi o to czy osoba pracująca na ½ etatu ma prawo do całego urlopu czy do połowy i czy osoba pracująca przez ½ roku ma prawo do całego urlopu czy połowy jego wymiaru?

W myśl art. 154 § 2 Kodeksu pracy wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar 20 lub 26 dni, przy czym niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 777 ze zm.), osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu osoba niepełnosprawna, nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Ustawa nie reguluje spraw związanych z nabywaniem prawa do kolejnych urlopów dodatkowych, zasad ich wykorzystywania itp.

Zgodnie z art. 66 ustawy, w sprawach tych stosuje się przepisy Kodeksu pracy, zatem prawo do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego, zaś wykorzystywanie urlopu dodatkowego również odbywa się na zasadach wskazanych w Kodeksie pracy.

Oznacza to, że także do urlopów dodatkowych będzie miała zastosowanie, wspomniana na wstępie zasada „przeliczania” ich na wymiar czasu pracy.

Urlopu, zgodnie z art. 154² § 1 Kodeksu pracy, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. W przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – jeden dzień urlopu odpowiada 7 godzinom pracy (art. 154² § 3 w związku z art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej ...).

Przykładowo, gdy pracownik ma prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego i 10 dni urlopu dodatkowego, a zatrudniony jest w wymiarze 5/7 etatu, wymiar przysługującego mu urlopu wynosić będzie $(26 + 10) \times \frac{5}{7} = 25,71$, czyli, po zaokrągleniu - 26 dni, a po przeliczeniu na godziny – $26 \times 7 = 182$ godziny. Analogicznie dla pracownika zatrudnionego na 6/7 etatu – $36 \times \frac{6}{7}$ – czyli, po zaokrągleniu - 31 dni (217 godzin).

Pracownikowi zatrudnionemu na 1/2 etatu zwiększono od 1 marca 2008 r. wymiar czasu pracy na 3/4 etatu. Jak należy prawidłowo obliczyć wymiar urlopu wypoczynkowego tego pracownika. Jak postąpić w odwrotnej sytuacji, tj. gdy pracownik był zatrudniony w większym wymiarze czasu pracy, a następnie ten wymiar został zmniejszony? Pracownik ma prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego.

Ustalenia wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego – w sytuacji, kiedy pracownik zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy i w ciągu roku kalendarzowego następuje zwiększenie wymiaru jego etatu – należy dokonać w ten sposób, że oddzielnie obliczamy wymiar przysługującego urlopu za okres, kiedy pracownik zatrudniony był na 1/2 etatu, a oddzielnie za okres zatrudnienia w wymiarze 3/4 etatu. Wobec tego za okres od stycznia do lutego pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze 2 dni ($\frac{2}{12} \times 10$ dni = 1,66), a za okres od marca do grudnia – 13 dni ($\frac{10}{12} \times 15$ dni = 12,5), czyli w całym roku kalendarzowym pracownikowi będzie przysługiwał urlop w wymiarze 15 dni.

W odwrotnej sytuacji tj., jeśli pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy w trakcie roku kalendarzowego zmniejszono wymiar czasu pracy – przy obliczaniu wymiaru przysługującego mu urlopu należy stosować powyżej opisaną zasadę i również oddzielnie ustalać wymiar urlopu dla okresu zatrudnienia w wyższym, a następnie oddzielnie dla okresu zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy.

Urlop "na żądanie": art. 167² Kodeksu pracy: pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Art. 167³ Kodeksu pracy: łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167² nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

I PK 128/06

wyrok SN 2006-11-15

OSNP 2007/23-24/346...

1. Wniosek o udzielenie urlopu "na żądanie" (art. 167² k.p.) powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy.
2. Regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu "na żądanie".

II PK 123/09

wyrok SN 2009-10-28

LEX nr 551056

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.
2. Niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę.

II PK 26/08

wyrok SN 2008-09-16

OSNP 2010/3-4/36

Rozpoczęcie urlopu "na żądanie" (art. 167² k.p.) 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 k.p.

II PK 26/08

wyrok SN 2008-09-16

LEX nr 479326

1. 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 k.p., art. 163 § 1 zdanie trzecie k.p.), 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.
2. Zawarte w art. 167² k.p. 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.

3. Nie istnieją żadne racjonalne argumenty dla uzasadnienia stanowiska, że zawartemu w art. 167² k.p. 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. 167² k.p. Pracownik nie może zatem rozpocząć urlopu "na żądanie", dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu.

5. Urlopy związane z rodzicielstwem – warianty korzystania.

2 stycznia 2016r. kolejne zmiany do Kodeksu pracy dotyczące rodzicielstwa wprowadzone ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015r. poz. 1268).

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A52017PC0253>

Art. 175¹. [Definicje]

Ilekcroć w przepisach działu jest mowa o:

1) ubezpieczonej - matce dziecka - należy przez to rozumieć matkę dziecka niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019r. poz. 300, 303 i 730);

2) ubezpieczonym - ojcu dziecka - należy przez to rozumieć ojca dziecka niebędącego pracownikiem, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;

3) pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny - należy przez to rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik - ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645);

4) ubezpieczonym - innym członkowi najbliższej rodziny - należy przez to rozumieć niebędącego pracownikiem, innego niż ubezpieczony - ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 179¹. [Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub dotyczący rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego. Wspólne korzystanie z urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1.

§ 2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, pracownica może dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182^{1c} § 2 i 4.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona - matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 25

czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 4. W przypadkach, o których mowa w § 2 i 3, pisemny wniosek dotyczący:

1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;

2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski, o których mowa w § 1 i 4. Do wniosków dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

Art. 180. [Wymiar urlopu macierzyńskiego]

§ 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

1) 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;

2) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;

3) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;

4) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;

5) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

§ 2. Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

§ 3. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do pracy, jeżeli:

1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko;

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

§ 5. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

§ 6. Pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:

1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;

2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 7. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

§ 8. W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§ 9. Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

§ 10. Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo zakładzie leczniczym, jeżeli:

- 1) część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;
- 2) osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 11. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną - matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona - matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 12. W przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej - matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej - matki dziecka.

§ 13. W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną - matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:

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

§ 14. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w okolicznościach, o których mowa w § 4-7 i § 10-13, nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w § 1.

§ 15. W przypadku:

- 1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- 2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- 3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji - pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

§ 16. W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11-13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

§ 17. W przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1. Przepis § 9 stosuje się odpowiednio.

Art. 180¹. [Urlop macierzyński w przypadku zgonu dziecka]

§ 1. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

§ 2. W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Art. 181. [Urlop w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej]

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Art. 182. [Urlop macierzyński w razie porzucenia dziecka lub umieszczenia go w placówce]

W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

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 przypadku, 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.

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.

§ 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.

Art. 182^{1d}. [Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Rezygnacja z korzystania z urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną - matkę dziecka lub ubezpieczonego - ojca dziecka.

§ 3. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Art. 182^{1e}. [Praca w czasie urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Art. 182^{1f}. [Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego w związku z pracą w trakcie jego trwania]

§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 68 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

§ 3. W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy, o którym mowa w § 1, odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

§ 4. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

§ 5. Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop został proporcjonalnie wydłużony zgodnie z § 1-4, wydłuża część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu.

§ 6. We wniosku, o którym mowa w art. 182^{1e} § 2, pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

§ 7. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z § 2, z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 182^{1g}. [Przepisy stosowane do urlopu rodzicielskiego]

Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6-17, art. 180¹ § 2, art. 181, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1.

Art. 182³. [Urlop ojcowski]

§ 1. Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia albo

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

§ 1¹. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 181 i art. 183¹ § 1.

Art. 182⁴. [Uprawnienia pracownika przysposabiającego dziecko lub przyjmującego dziecko na wychowanie]

§ 1. Pracownik, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, przepis art. 179¹ stosuje się odpowiednio.

Art. 183. [Urlop w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie]

§ 1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 2. Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 4-17, art. 180¹ § 2 i art. 181 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1, przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

§ 4. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;
- 3) 29 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.

§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182^{1a} § 2-4 i art. 182^{1c}-182^{1g}.

§ 6. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Art. 183¹. [Urlop macierzyński – zasady]

§ 1. Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

§ 2. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

Art. 183². [Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu ojcowskiego]

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Art. 184. [Prawo do zasiłku macierzyńskiego]

Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 185. [Badania lekarskie w czasie ciąży]

§ 1. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 186. [Prawo do urlopu wychowawczego]

§ 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

§ 3¹. Urlopy w wymiarach, o których mowa w § 2 i 3, przysługują łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka.

§ 4. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączone prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego w § 2 i 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 2 i 3.

§ 7. Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

§ 7¹. Jeżeli wniosek, o którym mowa w § 7, został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 8. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

§ 9. Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje,
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu. Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7 i 8 stosuje się.

§ 10. Jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy. Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7, 7¹ i 8 stosuje się.

Art. 186¹. (uchylony)

Art. 186². [Praca w czasie urlopu wychowawczego]

§ 1. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 2. W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

§ 3. (uchylony)

Art. 186³. [Rezygnacja z urlopu wychowawczego]

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- 1) w każdym czasie - za zgodą pracodawcy;
- 2) po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Art. 186⁴. [Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego]

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Art. 186⁵. [Zaliczenie okresu urlopu do okresu zatrudnienia]

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 186⁶. (uchylony)

Art. 186⁷. [Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu]

§ 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego

wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 186⁸. [Ochrona przed wypowiedzeniem]

§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

§ 4. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

Art. 187. [Przerwa na karmienie]

§ 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

§ 2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Art. 188. [Dni wolne na opiekę nad dzieckiem]

§ 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Art. 189. [Prawo do zasiłku opiekuńczego]

Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.

Art. 189¹. [Zakaz kumulacji uprawnień związanych z rodzicielstwem]

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 186⁷ § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich.

Art. 293¹. Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.

I PKN 367/00 - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001r.

Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 § 1 KP), przy czym rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 KP), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 KP).

Wysokość zasiłku macierzyńskiego

Art. 31 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019r. poz. 645 ze zm.):

1. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi:

1) 100% podstawy wymiaru zasiłku - za okres do:

a) 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 182¹a § 1 pkt 1 i art. 183 § 4 pkt 1 Kodeksu pracy,

b) 8 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadkach, o których mowa w art. 182¹a § 1 pkt 2 i art. 183 § 4 pkt 2 Kodeksu pracy,

c) 3 tygodni urlopu rodzicielskiego, w przypadku, o którym mowa w art. 183 § 4 pkt 3 Kodeksu pracy;

2) 60% podstawy wymiaru zasiłku - za okres urlopu rodzicielskiego przypadający po okresach, o których mowa w pkt 1.

3. Miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku:

1) ubezpieczonej będącej pracownicą, która złożyła wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 179¹ Kodeksu pracy,

2) ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która złożyła wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 1,

3) ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 182(4) Kodeksu pracy,

4) ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 30a ust. 2

- wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

3a. W przypadku gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2220 i 2354 oraz z 2019 r. poz. 60 i 303), kwotę zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

3b. Podwyższenie, o którym mowa w ust. 3a, podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

3c. W przypadku gdy zasiłek macierzyński przysługuje za część miesiąca, podwyższenie, o którym mowa w ust. 3a, ustala się proporcjonalnie do okresu, za który jest wypłacany zasiłek macierzyński.

3d. W przypadku gdy oboje rodzice dziecka mają prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, od tego samego dnia, okres pobierania tego zasiłku dzieli się proporcjonalnie między rodziców, z zachowaniem podstawy wymiaru zasiłku określonej w tym przepisie.

3e. W przypadku gdy o zasiłek, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, wystąpią oboje rodzice dziecka, zasiłek ten przysługuje temu z rodziców, który rozpoczął pobieranie tego zasiłku jako pierwszy.

4. W przypadku rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze albo rezygnacji z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru zasiłku, pod warunkiem niepobrania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 pkt 2. Przepis art. 64 stosuje się odpowiednio.

4a. Wysokość zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

5. Do zasiłku macierzyńskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 3.

4. Dopuszczenie do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem w świetle orzecznictwa SN.

Art. 183². [Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu ojcowskiego]

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

II PK 333/15, Zakaz orzekania ponad żądanie. Decyzje pracodawcy wobec pracownika objętego ochroną z art. 1832 k.p. - Wyrok Sądu Najwyższego

OSNP 2018/3/33 - wyrok z dnia 26 stycznia 2017 r.

TEZA | **aktualna**

Pracodawca narusza art. 183² k.p., jeżeli respektuje przewidziane w nim gwarancje płacowe, ale wskazuje pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego stanowisko równorzędne lub inne stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym, gdy poprzednio zajmowane stanowisko nie zostało zlikwidowane, lecz zatrudniono na nim inną osobę.

TEZA | **aktualna**

1. Zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasady dyspozycyjności i kontrydiktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i

negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzić czego innego od tego, czego żądał powód (aliud), więcej niż żądał powód (super), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się zatem albo do samego żądania (petitum) albo do jego podstawy faktycznej (causa petendi). W art. 321 § 1 k.p.c. jest bowiem mowa o żądaniu w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego przepisu obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie.

2. Jeżeli podstawa faktyczna żądania pozwu jest wieloaspektowa, a wywodzone z niej roszczenia podlegają kwalifikacji prawnej nie tylko z punktu widzenia przepisów dotyczących dyskryminacji z zatrudnieniu, potrzebna jest pogłębiona analiza prawna roszczeń pozwu z mocy art. 378 § 1 k.p.c. Analiza ta nie oznacza przy tym wykroczenia poza granice zakreślone w art. 321 § 1 k.p.c., gdyż nie prowadziłyby do orzekania ponad zawarte w pozwie żądanie i jego podstawę faktyczną.

3. Jeśli pracodawca nie jest zadowolony z dotychczasowej pracy osoby objętej ochroną z art. 183² k.p. i chce na jej miejsce zatrudnić kogoś innego, to może - po dopuszczeniu pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku - skorzystać z instytucji wypowiedzenia zmieniającego, o ile wypowiedzenie to jest w ogóle możliwe w przypadku danej umowy o pracę. Powierzenie innej pracy w trybie art. 183² k.p. nie jest natomiast sposobem obejścia prawa przez jednostronną zmianę przez pracodawcę (z pominięciem przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym) warunków pracy pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego.

Art. 186⁴. [Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego]

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

III PK 13/15, Niepodjęcie po powrocie z urlopu wychowawczego pracy na stanowisku równorzędnym jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. - Wyrok Sądu Najwyższego

LEX nr 1938285 - wyrok z dnia 27 października 2015 r.

TEZA | **aktualna**

Niepodjęcie przez pracownicę pracy na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem, musi być kwalifikowane jako wypełniające hipotezę art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bowiem obowiązek pracownika świadczenia umówionej pracy ma charakter podstawowy, co wynika już tylko z tego, że stosunek pracy definiuje się w art. 22 § 1 k.p. jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma więc obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy, a pracownik jest równocześnie zobowiązany do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Niepodjęcie pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym zobowiązanie pracownika polega na faktycznym wykonywaniu pracy, co oznacza, że jeżeli pracownik odmawia wykonywania pracy, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne. Brak jest też podstaw do przyjęcia, że pracownik, który po powrocie z urlopu wychowawczego nie

podejmuje pracy, choć zaproponowane mu przez pracodawcę stanowisko odpowiada obowiązującym przepisom, nie działa z winy umyślnej, bądź choćby na skutek rażącego niedbalstwa.