

2. WYDANIE

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych

W PIGUŁCE

DZIAŁ I. PRAWO PRACY

CZĘŚĆ I. PODSTAWOWE POJĘCIA I ZASADY PRAWA PRACY

ROZDZIAŁ 1. PODSTAWOWE POJĘCIA I DEFINICJE

Prawo pracy to zespół norm określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.



Ważne

W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy KC, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 KP).

Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy KP stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5 KP).

Postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminów i statutów:

nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych

nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych

Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów:

określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy a

naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu

nie obowiązują

Porozumienie o zawieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy:

może być zawarte, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy

może zawieszać stosowanie w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy

nie może dotyczyć przepisów KP oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych

jest zawierane przez pracodawcę i reprezentującą pracowników organizację związkową, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy

nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat

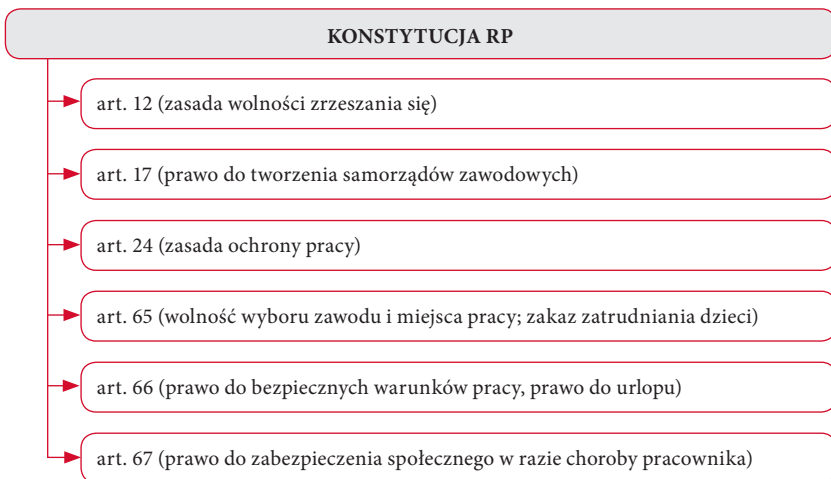
Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 KP).

Pracodawcami są jednostki organizacyjne, choćby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 KP).

Można wyodrębnić trzy kategorie pracodawców:

- 1) osoby fizyczne: osobą fizyczną jest każdy człowiek, który występuje jako podmiot w stosunku cywilnoprawnym. Każda osoba fizyczna nabywa zdolność prawną z chwilą urodzenia. Zgodnie z wyrokiem SN z 14.3.2001 r. (II UKN 274/00, OSNP 2002, Nr 21, poz. 533) osoba fizyczna może być pracodawcą nie tylko wówczas, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Zdolność osoby fizycznej do zatrudniania pracowników nie jest uzależniona od żadnych dodatkowych czynników. Osoba fizyczna ma zdolność do zatrudniania pracowników nawet wówczas, gdy sama nie posiada zdolności do czynności prawnych. Za taką osobę czynności prawnych w sferze stosunków pracy dokonuje jej przedstawiciel ustawowy, a w sytuacji ograniczonej zdolności do czynności prawnych przedstawiciel ten wyraża zgodę na ich dokonanie. Jeżeli pracodawca nie dokonuje osobiście czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, to dokonuje ich osoba lub organ zarządzający albo inna wyznaczona do tego osoba;
- 2) osoby prawne – osoba prawna jest jednostką organizacyjną wyposażoną przez ustawę w osobowość prawną. Zgodnie z art. 33 KC osobami prawnymi są Skarb Państwa i jednostki organizacyjne, którym szczególne przepisy przyznają osobowość prawną;
- 3) jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej – zgodnie z art. 33¹ KC do jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych. Jeżeli przepis odrębny nie stanowi inaczej, za zobowiązania takiej jednostki odpowiedzialność subsydiarną ponoszą jej członkowie. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

ROZDZIAŁ 2. ŹRÓDŁA PRAWA PRACY



Najważniejszym aktem prawnym z zakresu prawa pracy jest oczywiście **Kodeks pracy**. W swoich przepisach odsyła on również do norm szczególnych, np. do:

- 1) rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1862),
- 2) rozporządzenia Rady Ministrów z 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (t.j. Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663),
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów z 3.4.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796),

- 4) rozporządzenia Rady Ministrów z 28.5.1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.),
- 5) rozporządzenia Ministra Zdrowia z 2.2.2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 33, poz. 166 ze zm.).

Wszystkie wymienione rozporządzenia zostały wydane na podstawie upoważnienia ustawowego zawartego w konkretnym przepisie KP.

Od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej bardzo ważną pozycję w hierarchii źródeł prawa uzyskały **umowy międzynarodowe**, których Polska jest stroną. Zgodnie z art. 91 Konstytucji RP ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw RP, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy.



Ważne

Pierwszeństwo stosowania przed ustawami posiadają także umowy ratyfikowane za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie.

Do polskiego porządku prawnego zostały włączone także akty wydawane przez Unię Europejską – dyrektywy, rozporządzenia wywierające bezpośredni skutek, a także decyzje oraz niewiążące zalecenia i opinie.

Międzynarodowa Organizacja Pracy została założona w 1919 r. w celu doprowadzenia rządów, przedsiębiorców i związków zawodowych do wspólnego działania na rzecz sprawiedliwości społecznej i lepszych warunków życia na całym świecie.

Jest to organizacja trójstronna, w której reprezentanci pracowników i przedsiębiorców mają udział w jej pracach z takim samym statusem, jaki mają rządy. Biuro Organizacji mieści się w Genewie w Szwajcarii (<http://www.mop.pl>).

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

→ ustalają co do zasady warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą

→ pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, odpowiadającym wymaganiom określonym w art. 77² § 3 KP, ustala warunki wynagradzania za pracę właśnie w regulaminie wynagradzania

→ pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, odpowiadającym wymaganiom wskazanym w art. 77² § 3 KP, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania

→ pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, odpowiadającym wymaganiom z art. 77² § 3 KP, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie

→ w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca powinien uzgodnić z nią regulamin wynagradzania

→ postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych



Przykład

Pracodawca zatrudniający 60 pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ogłosił dokument o nazwie „Regulamin wynagradzania”. W ramach postanowień w nim zawartych przedstawił warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Działające u pracodawcy związki zawodowe wyraziły wspólne negatywne stanowisko dotyczące tego dokumentu. Dokument ten nie stanowi źródła prawa pracy, ponieważ, z uwagi na negatywne stanowisko związków zawodowych, nie doszło do jego uzgodnienia².

²R. Terlecki, N. Szok, Prawo pracy w praktyce, Warszawa 2018, s. 410.

ROZDZIAŁ 3. PODSTAWOWE ZASADY PRAWA PRACY

Podstawowe zasady prawa pracy uregulowane zostały w art. 10–18^{3e} KP.

Podstawowe zasady prawa pracy:

prawo do pracy (art. 10 KP)	Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę i prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.
zasada swobody nawiązania stosunku pracy (art. 11 KP)	Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.
zasada poszanowania dóbr osobistych (art. 11 ¹ KP)	Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.
zasada równości pracowników (art. 11 ² KP)	Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

<p>zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³ KP)</p>	<p>Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.</p>
<p>prawo do godziwego wynagrodzenia (art. 13 KP)</p>	<p>Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.</p>
<p>prawo do wypoczynku (art. 14 KP)</p>	<p>Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych.</p>
<p>zasada bezpieczeństwa i higienicznych warunków pracy (art. 15 KP)</p>	<p>Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.</p>
<p>zasada zaspokajania potrzeb socjalno-bytowych pracownika (art. 16 KP)</p>	<p>Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.</p>
<p>zasada podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17 KP)</p>	<p>Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.</p>

**zasada uprzywilejowania
pracownika**
(art. 18 KP)

Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Postanowienia umów i aktów, o których mowa powyżej, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

zasada prawa do koalicji
(art. 18¹ KP)

Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.

Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa powyżej, określają ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.

**zasada niedyskryminowania
w zatrudnieniu**
(art. 18^{3a} KP)

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- ▶ nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- ▶ warunków zatrudnienia,
- ▶ awansowania oraz
- ▶ dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.



Przykład

Przykładem postanowienia umownego, które jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz zasadą wolności pracy, i tym samym narusza ono prawo osób fizycznych do wyboru miejsca pracy i charakteru zatrudnienia, jest stosowanie w umowie dwóch podmiotów gospodarczych ograniczeń polegających na nakładaniu na tę ze stron, która zatrudni pracownika drugiej strony, obowiązku zapłaty kary umownej³.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio:

- 1) **dyskryminowanie bezpośrednie** – istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- 2) **dyskryminowanie pośrednie** – istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie:
 - a) nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
 - b) warunków zatrudnienia,
 - c) awansowania oraz
 - d) dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych

wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Przejawem dyskryminowania pośredniego jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**).

³ Zob. wyr. SA w Łodzi z 20.3.1998 r., I ACa 136/98, Legalis.



Przykład

1. Przyznanie przez pracodawcę premii dla osób pracujących powyżej 40 godzin tygodniowo, gdy pracownik będący osobą niepełnosprawną zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności pracuje 35 godzin tygodniowo.
2. Nakazanie pracownikom golenia się do pracy, co może być sprzeczne z zasadami niektórych religii.

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne). Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Naruszenie zasady równego traktowania:

za naruszenie tej zasady uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- ▶ odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - ▶ niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - ▶ pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami

zasady nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- ▶ niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganie zawodowym stawianym pracownikowi,
- ▶ wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1 KP,
- ▶ stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- ▶ stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek

nie stanowią naruszenia tej zasady działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 KP, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie

nie stanowi naruszenia tej zasady ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganie zawodowym stawianym pracownikom, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby (art. 18^{3b} § 4 KP)

osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} KP)



Przykład

Oferta pracy na stanowisko sekretarki przewiduje możliwość ubiegania się o nie jedynie kobiet w wieku od 25 do 35 lat – niedozwolone kryteria różnicowania: płeć i wiek.

Równe traktowanie w zakresie wynagradzania:

→ pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości

→ wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna

→ pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku

→ osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów

→ skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia



Przykład

1. Zasada godziwości wynagrodzenia oznacza, że również ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świado-

mym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 KP w związku z art. 300 KP)⁴.

2. Podnosząc zarzut dyskryminacji w zakresie wynagradzania i domagając się z tego tytułu odszkodowania, pracownik ma obowiązek wykazania nie tylko, że był wynagradzany w sposób mniej korzystny od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości, ale również, że takie zróżnicowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną. Wykazanie przez pracownika istnienia określonej przyczyny dyskryminacji jest warunkiem sine qua non dalszego procedowania w sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania. Musi jednak ono wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację⁵.

⁴Zob. wyr. SN z 23.1.2014 r., I UK 302/13, Legalis.

⁵Wyr. SN z 3.6.2014 r., III PK 126/13, Legalis.

CZĘŚĆ II. NADZÓR I KONTROLA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY

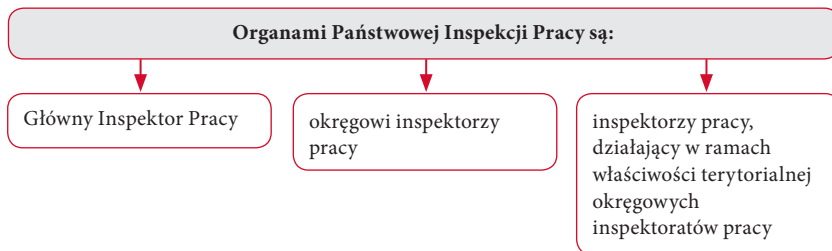
ROZDZIAŁ 1. PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje **nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy**, w tym **przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy**, a także **przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej**. Jej organizacja i kompetencje zostały określone w ustawie z 13.4.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1251).



Ważne

Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje Rada Ochrony Pracy.



Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców. Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej komisji sejmowej.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in.:

- 1) **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- 2) **kontrola legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązków nałożonych na pracodawców w przepisach szczególnych;
- 3) **kontrola legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- 4) **kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku** pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- 5) **podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy**;
- 6) **współdziałanie z organami ochrony środowiska** w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- 7) **kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy**, określonych w ustawie z 22.6.2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych;
- 8) **opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy**;
- 9) **prawo wnoszenia powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej – **uczestnictwo w postępowaniu** przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- 10) **wydawanie i cofanie zezwoleń** w przypadkach wyjątkowej dopuszczalności **pracy dzieci**, o których mowa w art. 304⁵ KP;
- 11) **udzielanie** na pisemny wniosek osoby zainteresowanej **informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników**, określonych w KP;
- 12) **współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej** odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników;
- 13) **nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**;
- 14) **kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej**, zgodnie z przepisami ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207);
- 15) **kontrola przestrzegania przepisów ustawy z 10.1.2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni**, w zakresie powierzenia pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych;

- 16) wykonywanie zadań określonych w ustawie z 10.6.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;
- 17) kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z 4.10.2018 r. o pracowni-
czych planach kapitałowych, w szczególności obowiązku zawierania umów o pro-
wadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy PIP są uprawnione odpowiednio do:

→ nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy

→ nakazania wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu

→ nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu

→ zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu

→ nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju

→ nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku

→ nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach

→ nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu

→ skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione powyżej, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych

Postępowanie kontrolne ma na celu **ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących **legalności zatrudnienia** oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń.

Stanowi ono „pierwszą fazę” postępowania, drugą stanowi natomiast **nadzór**, czyli stosowanie przez inspektora **środków prawnych przewidzianych ustawą**.

Kontrole przeprowadzają inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

Główny Inspektor Pracy może wyznaczyć inspektora pracy do wykonywania określonych czynności kontrolnych i stosowania środków prawnych na obszarze działania innego okręgowego inspektoratu pracy, a także poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, gdzie stosunek pracy podlega przepisom polskiego prawa pracy.

Kontrole, o których mowa powyżej, wspólnie z właściwymi inspektorami pracy mogą również przeprowadzać inni pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy posiadający niezbędną wiedzę w przedmiocie kontroli, jak również przedstawiciele zagranicznych służb i instytucji, do zadań których należy ochrona pracy, na podstawie **imiennego upoważnienia wydanego odpowiednio przez Głównego Inspektora Pracy lub okręgowego inspektora pracy**.

W toku wykonywania czynności kontrolnych inspektor pracy współdziała ze związkami zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy. Ma on również obowiązek przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz przepisów o ochronie informacji niejawnych.



Ważne

Ustalenia dokumentowane są w formie protokołu.

W toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo:

→ swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego

→ przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy

→ żądania od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą

→ żądania okazania dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności podmiotu kontrolowanego, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą

→ żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy

→ żądania od pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP lub osoby działającej w jego imieniu informacji, dokumentów lub oświadczeń w sprawach delegowania pracowników na terytorium RP albo z terytorium RP, dotyczących kontroli, o której mowa w ustawie z 10.6.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług

→ zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją

→ wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego

- korzystania z pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów
- utrwalania przebiegu i wyników oględzin, o których mowa powyżej, za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku
- sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwanie i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej

Inspekcja Sanitarna

Państwowa Inspekcja Sanitarna podlega ministrowi właściwemu do spraw zdrowia. Kieruje nią Główny Inspektor Sanitarny jako **centralny organ administracji rządowej**. Swoje zadania wykonuje przy pomocy Głównego Inspektoratu Sanitarnego (ustawa z 14.3.1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej, t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 195).

Główny Inspektor Sanitarny jest centralnym organem administracji rządowej podległym ministrowi właściwemu do spraw zdrowia.

Zadania Państwowej Inspekcji Sanitarnej wykonują następujące organy:

- Główny Inspektor Sanitarny
- Rada Sanitarно-Epidemiologiczna – organ doradczy i opiniodawczy Głównego Inspektora Sanitarnego w sprawach objętych zakresem działania PIS
- państwowy wojewódzki inspektor sanitarny, jako organ rządowej administracji zespolonej w województwie
- państwowy powiatowy inspektor sanitarny, jako organ rządowej administracji zespolonej w powiecie
- państwowy graniczny inspektor sanitarny dla obszarów przejść granicznych drogowych, kolejowych, lotniczych, rzecznych i morskich, portów lotniczych i morskich oraz jednostek pływających na obszarze wód terytorialnych

Państwowa Inspekcja Sanitarna została powołana do realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego, w szczególności poprzez sprawowanie nadzoru nad warunkami:

- 1) higieny środowiska,
 - 2) higieny pracy w zakładach pracy,
 - 3) higieny radiacyjnej,
 - 4) higieny procesów nauczania i wychowania,
 - 5) higieny wypoczynku i rekreacji,
 - 6) zdrowotnymi żywności, żywienia i produktów kosmetycznych,
 - 7) higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne
- w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiskowych, zapobiegania powstawaniu chorób, w tym chorób zakaźnych i zawodowych.

Do zakresu działania Państwowej Inspekcji Sanitarnej w dziedzinie zapobiegawczego nadzoru sanitarnego należy w szczególności:

opiniowanie projektów planów zagospodarowania przestrzennego województwa, miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, studium uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego gminy

uzgadnianie warunków zabudowy i zagospodarowania terenu pod względem wymagań higienicznych i zdrowotnych

uzgadnianie dokumentacji projektowej pod względem wymagań higienicznych i zdrowotnych dotyczących:

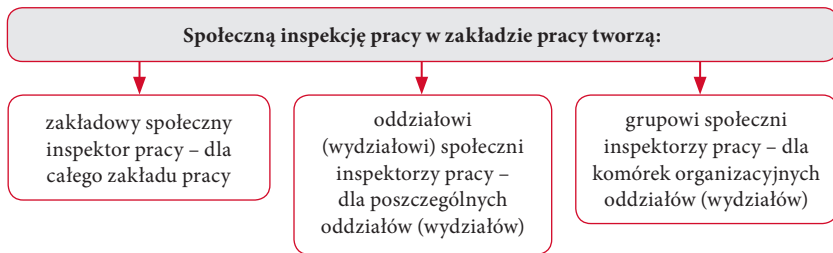
- ▶ budowy oraz zmiany sposobu użytkowania obiektów budowlanych, statków morskich, żeglugi śródlądowej i powietrznych
- ▶ nowych materiałów i procesów technologicznych przed ich zastosowaniem w produkcji lub budownictwie

uczestniczenie w dopuszczeniu do użytku obiektów budowlanych, statków morskich, żeglugi śródlądowej i powietrznych oraz środków komunikacji lądowej

inicjowanie przedsięwzięć oraz prac badawczych w dziedzinie zapobiegania negatywnym wpływom czynników i zjawisk fizycznych, chemicznych i biologicznych na zdrowie ludzi

ROZDZIAŁ 2. SPOŁECZNA INSPEKCYJA PRACY

Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.



Społeczni inspektorzy pracy mają prawo:

- 1) **kontrolować stan budynków**, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) **kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy**, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 3) **uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego**,
- 4) **brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**, zgodnie z przepisami prawa pracy,
- 5) **brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy**, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska

ska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,

- 6) **uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,**
- 7) **opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy** i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów,
- 8) **podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy** oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 9) **wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.**

Społeczny inspektor pracy ma **prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy dla wykonywania zadań** określonych powyżej. Społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania. Wykonywanie przez niego czynności następuje z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych.

CZĘŚĆ VII. ODPOWIEDZIALNOŚĆ W STOSUNKACH PRACY

ROZDZIAŁ 1. KARY PORZĄDKOWE

Prawo pracy przewiduje **dwa rodzaje odpowiedzialności** za naruszenie obowiązków pracowniczych:

- 1) **odpowiedzialność porządkową** przewidzianą przepisami KP oraz
- 2) **odpowiedzialność porządkową i dyscyplinarną** przewidzianą w pragmatykach służbowych.

Katalog kar porządkowych:

kara upomnienia: za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy

kara nagany: za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy

kara pieniężna: za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać 1/10 części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1–3 KP

Terminy, w których może nastąpić ukaranie pracownika, mają charakter **terminów zawitych**. Upływ jednego z nich powoduje wygaśnięcie uprawnienia pracodawcy. Kara zastosowana po terminie jest **bezwprawna**. Zarzut naruszenia tych terminów stanowi podstawę uwzględnienia przez pracodawcę sprzeciwu od zastosowanej kary oraz uchylenia decyzji o ukaraniu przez sąd pracy, w trybie określonym w art. 112 KP.



Ważne

Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

Kary porządkowej można udzielić tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu od dnia stawienia się pracownika do pracy.

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności:

- 1) rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych,
- 2) stopień winy pracownika i
- 3) jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Pracownik ma prawo wnieść sprzeciw, jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca, po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Jednak pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.



Przykład

W dniu 4.8.2017 r. Antoni M. – zatrudniony jako boy hotelowy w hotelu „Grand” w Z., próbując zaparkować samochód klienta, wjechał nim do pobliskiego jeziora. Wezwany na miejsce patrol policji przeprowadził badanie alkomatem, które wykazało, że zawartość alkoholu w wydychanym przez Antoniego M. powietrzu wynosi 0,74 mg/L (odpowiednik około 1,55 ‰). Pracownik tłumaczył swój stan tym, iż ma problemy rodzinne, z którymi nie potrafi sobie poradzić. Antoni M. zaznaczył także, iż jego bezpośredni przełożony zawsze tolerował spożywanie niewielkich ilości alkoholu w czasie pracy. Antoni M. naruszył obowiązek wykonywania pracy w trzeźwości. Pracownik ten może ponieść odpowiedzialność porządkową i niezależnie od tego także odpowiedzialność materialną względem pracodawcy. Jednak to pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą wobec właściciela zniszczonego auta. Tolerowanie przez przełożonego picia alkoholu nie uzasadnia zastosowania wobec Antoniego M. klauzuli zasad współżycia społecznego¹.

¹ R. Terlecki, N. Szok, Prawo pracy, s. 460.

ROZDZIAŁ 2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKA

Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną:

jeżeli ze swojej winy wyrządził pracodawcy szkodę wskutek:

- ▶ niewykonania obowiązków pracowniczych lub
- ▶ nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych

odpowiedzialność za szkodę ponosi w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda

pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za:

- 1) błędy niezawinione,
- 2) szkodę, która powstała w wyniku wykonywania polecenia przełożonego,
- 3) szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia,
- 4) szkodę powstałą w wyniku działania w granicach dopuszczalnego ryzyka.

W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni **w częściach równych**.



Ważne

Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych powyżej wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów KPC, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Pracownik, który wyrządził szkodę z winy umyślnej, zobowiązany jest do jej naprawienia w pełnej wysokości.



Przykład

1. Mateusz W. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku project managera. Z dniem 4. 8. 2017 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieuprawnionego używania telefonu służbowego do celów prywatnych, które spowodowało wyrządzenie pracodawcy szkody. Pracownik ten wykonywał z telefonu służbowego telefoniczne połączenia krajowe oraz zagraniczne w celach prywatnych i poza godzinami pracy. Średnie rachunki innych pracowników pracujących w tym samym dziale firmy wynosiły około 150 zł miesięcznie, natomiast rachunek Mateusza W. za okres od 1.7.2017 r. do 31.7.2017 r. wyniósł 41 160,98 zł. Według regulaminu pracy pracownik powinien używać telefonu wyłącznie do celów służbowych. Przed Sądem Rejonowym w D. toczy się sprawa z powództwa pracodawcy o odszkodowanie. Mateusz W. w odpowiedzi na pozew wskazał m.in., że pracodawca nigdy nie informował pracownika o obowiązującym planie taryfowym przypisanym do powierzonego mu telefonu służbowego. Nie jest możliwe przyjęcie, że powstała szkoda obciąża jedynie pracodawcę w ramach ryzyka związanego z prowadzoną przez niego działalnością, ponieważ używanie służbowego telefonu do celów prywatnych nie jest działaniem w granicach ryzyka pracodawcy. W tym kontekście nie ma znaczenia to, że pracodawca nie poinformował pracownika o planie taryfowym, gdyż pracownik nie powinien używać telefonu do celów prywatnych.

2. Podczas wymiany tonera w kserokopiarce Paweł M. (wynagrodzenie brutto 6500 zł) na skutek nieostrożności upadł na biurko Martynty S. i nieumyślnie całkowicie zniszczył leżący tam jej służbowy laptop o wartości 8000 zł. Zniszczony laptop stanowił mienie powierzone Martyntynie S. z obowiązkiem zwrotu. Powierzenia tego dokonano w formie ustnej. Regułą odpowiedzialności materialnej pracownika, któremu powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się, jest odpowiedzialność w pełnej wysokości za szkody powstałe w tym mieniu. Pracownik odpowiada na zasadzie winy domniemanej, od której może się uwolnić, wykazując, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Taka sytuacja zachodzi w podanym przypadku, gdzie do szkody doszło na skutek nieostrożności innego pracownika. Nie jest możliwe zatem obarczenie odpowiedzialnością Martynty S. Za powstałą szkodę odpowiada Paweł M. To właśnie ten pracownik ponosi odpowiedzialność materialną przed pracodawcą. Odpowiada on w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. W podanym stanie faktycznym zniszczony laptop przedstawiał wartość 8000 zł, a więc Paweł M. ponosi odpowiedzialność w wysokości wyrządzonej szkody. Z pracownikiem tym pracodawca może zawrzeć ugodę, na mocy której ustalone zostaną warunki naprawienia szkody (w ramach jej postanowień można też obniżyć wysokość odszkodowania). W razie niewykonania ugody przez pracownika podlega ona wykonaniu w trybie przepisów KPC, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy.

3. W związku z podwyżką cen ubezpieczeń oraz rosnącą liczbą stłuczek karetek pogotowia dyrekcja Pogotowia Ratunkowego w X. postanowiła, że począwszy od 2017 r. udział własny ubezpieczającego w pokrywaniu szkód powstałych w pojazdach (wynoszący 30%) będą uiszczać kierowcy karetek na podstawie przepisów Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników. Od czasu wprowadzenia w życie tej decyzji stało się normą, że kierowcy karetek są wzywani przez pracodawcę do uiszczenia kwot sięgających nawet kilku tysięcy zł w ramach swojego regresu, gdyż zgodnie z umową ubezpieczenia zobowiązany do opłacania składek i pokrywania wkładów własnych jest ubezpieczający, a nie jego pracownik. Opisywana decyzja w określonych warunkach może zostać uznana jako sprzeczna z unormowaniem traktującym o wyłączeniu odpowiedzialności materialnej pracownika działającego w granicach dopuszczalnego ryzyka, a także jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego².

² R. Terlecki, N. Szok, Prawo pracy, s. 484, 486.

ROZDZIAŁ 3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA MIENIE POWIERZONE PRACOWNIKOWI

Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
- 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,

odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w innym mieniu niż wymienione powyżej, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. Od odpowiedzialności tej pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia (art. 124 KP).

Na powyższych zasadach pracownicy mogą przyjąć **wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się**. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.

CZĘŚĆ X. UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM ORAZ ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

ROZDZIAŁ 1. DEFINICJE

Definicja	Znaczenie
ubezpieczona-matka dziecka	matka dziecka niebędąca pracownicą, objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w SysUbSpołU
ubezpieczony-ojciec dziecka	ojciec dziecka niebędący pracownikiem, objęty ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w SysUbSpołU
pracownik-inny członek najbliższej rodziny	będący pracownikiem, inny niż pracownik-ojciec wychowujący dziecko, członek najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ZasiłkiU
ubezpieczony-inny członek najbliższej rodziny	niebędący pracownikiem, inny niż ubezpieczony-ojciec dziecka, ubezpieczony członek najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ZasiłkiU

ROZDZIAŁ 2. UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Ochrona szczególna pracownic w ciąży:

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

- ▶ nie dotyczy to pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym miesiąca

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

- ▶ nie dotyczy to umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy

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 braku możliwości 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
- ▶ powyższe zasady dotyczą także pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Pracownicy w ciąży **nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej**. Nie wolno także bez zgody takiej pracownicy delegować jej poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody:

- 1) **zatrudniać w godzinach nadliczbowych,**
- 2) **zatrudniać w porze nocnej,**
- 3) **zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy,**
- 4) **delegować poza stałe miejsce pracy (art. 178 KP).**

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży **zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną**, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, **przenieść pracownicę do innej pracy**, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy określonej w wyżej powołanym rozporządzeniu w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany:

- 1) **przenieść pracownicę do innej pracy,**
a jeżeli jest to niemożliwe,
- 2) **zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.**

Pracownica taka w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, a w razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest **obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.**

WNIOSEK O URLOP RODZICIELSKI

→ 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 KP

→ w przypadku złożenia wniosku 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 KP

→ powyższe ma zastosowanie 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 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

→ pisemny wniosek dotyczący:

- ▶ 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
- ▶ 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

→ pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski. Do wniosków dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a} KP

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.

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

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.

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.

URLOP MACIERZYŃSKI

w przypadku 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

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



Ważne

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.

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. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

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 niespokrewnionej z dzieckiem, 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.

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego pracodawca ma obowiązek **dopuszczać pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku**. Jeżeli nie jest to możliwe, pracodawca ma obowiązek **dopuszczać pracownika do pracy 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. 183² KP).



Ważne

Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ZasiłkiU (art. 184 KP).

URLOP WYCHOWAWCZY

prawo do niego ma pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy. Przysługuje w wymiarze do 36 miesięcy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem

- ▶ urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia

udziela się go na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu

- ▶ pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika

pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu

- ▶ rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie 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

pracownik może z niego zrezygnować:

- ▶ w każdym czasie – za zgodą pracodawcy
- ▶ po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy

po jego zakończeniu pracodawca dopuszcza pracownika 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

jego okres, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze



Przykład

Pracownik był nieobecny w pracy łącznie przez okres 272 dni. Nieobecność w pracy była spowodowana chorobą i następnie koniecznością przeprowadzania rehabilitacji. 24.11.2011 r. pracodawca sporządził pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a następnego dnia pismo zostało wysłane pracownikowi pocztą. Pismo zostało wysłane na adres, pod którym w momencie wysyłania pisma pracownik już nie mieszkał. Pismem z 12.12.2011 r., które pracownik dostarczył pracodawcy 14.12.2011 r., pracownik złożył wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego w okresie od 17.2.2012 r. do 16.8.2012 r. Pracownik wystąpił również o urlop wychowawczy drogą mailową 13.12.2011 r. Tego samego dnia, pomiędzy godzinami 16:00–18:00 pracownik odebrał z poczty oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Pracodawca uznał, że wysłanie pisma o rozwiązaniu umowy o pracę 25.11.2011 r. zapewni, iż ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy nigdy nie zadziała. Sporządzenie i nadanie pisma o rozwiązaniu umowy o pracę było pierwszą z czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca twierdził, że w chwili zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy, czyli 13.12.2011 r., pracownik nie był objęty ochroną wynikającą z art. 186⁸ § 1 KP, ponieważ pierwsza czynność zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę nastąpiła już 25.11.2011 r. Rozpatrując sprawę, SN wyjaśnił, że przepis, stosownie do którego w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, musi być wykładany w całości. W związku z czym należy szczególnie nacisk położyć na końcową część przepisu, która wyraźnie wskazuje, że przez „czynność zmierzającą do rozwiązania umowy o pracę” należy rozumieć wyłącznie taką czynność, której konsekwencją jest rozwiązanie umowy o pracę. Chodzi więc o czynność prawną, a nie faktyczną. Rozwiązanie umowy o pracę jest konsekwencją dokonania czynności prawnej. W rezultacie „czynność zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę”, jak i czynność, z której wynika termin rozwiązania umowy o pracę, to czynności tożsame. W pewnych sytuacjach, w których pracownik składa wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego lub wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, można przyjąć, że celem takiego działania jest nie tyle opieka nad dzieckiem, co pozyskanie ochrony przed spodziewanym zwolnieniem. Na wszelki wypadek pracownik może złożyć wniosek nawet na długo przed zamierzonym terminem rozpoczęcia urlopu tylko po to, aby wyeliminować możliwość rozwiązania z nim umowy o pracę w okolicznościach innych niż przewidziane w art. 186⁸ § 1 KP. W opinii SN takie zachowanie pracownika powinno być oceniane przez pryzmat jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Stosownie bowiem do art. 8 KP nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony¹.

¹ Wyr. SN z 9.2.2016 r., II PK 331/14, Legalis.

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** (art. 187 § 1 KP).

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. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

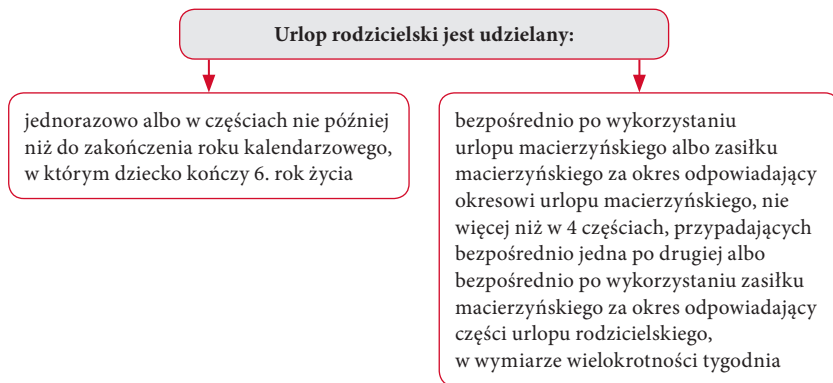
ROZDZIAŁ 3. URLOP RODZICIELSKI

Zgodnie z art. 182^{1a} § 1 KP 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 urodzenia **jednego dziecka przy jednym porodzie**;
- 2) **34 tygodni** – w przypadku urodzenia **dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie**.

Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka, mogą z niego korzystać jednocześnie. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać 32 (34) tygodni.

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 32 (34) tygodni (zob. pkt 2 powyżej).



Zgodnie z art. 182^{kc} § 4 KP **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 **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.

Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie **nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu**. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. 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.

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Pisemny wniosek dotyczący 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.

Proporcjonalne wydłużenie urlopu:

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:

- ▶ 64 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- ▶ 68 tygodni – w przypadkach urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie

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

w przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego

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

ROZDZIAŁ 4. URLOP OJCOWSKI

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

- 1) do ukończenia przez dziecko **24. miesiąca 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.



Ważne

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

Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie **nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu**. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

ROZDZIAŁ 5. ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła lat 15, a nie przekroczyła lat 18. Co do zasady zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15. roku życia (zob. jednak art. 191 § 2¹⁻³ KP).

Warunki zatrudniania młodocianych (art. 191 KP):

wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ▶ ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową
- ▶ przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu

młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego

osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat

osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, z wyjątkiem osoby, o której mowa w § 2¹ art. 191 KP, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu

osoba, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy

zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z osobą poniżej 15. roku życia jest dopuszczalne w przypadku wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a młodocianego w wieku powyżej 16 lat – 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.



Ważne

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej (art. 203 § 1 KP). Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów (art. 204 § 1 KP).



Przykład

Przetaczanie i wtaczanie przedmiotów wzbronione jest młodocianym. Tylko w przypadku gdy praca jest wykonywana w ramach przygotowania zawodowego, młodociany chłopiec może przewozić ładunki o masie (łącznie z masą taczki) 50 kg na odległość do 50 m po twardej nawierzchni lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli nachylenie terenu (lub pomostu) nie przekracza 2%. Łączny czas takiego przewożenia w ciągu doby nie może jednak przekroczyć 1/3 czasu pracy młodocianego (czyli 2 godzin). Młodocianym dziewczętom wzbronione jest przewożenie ładunków na taczkach oraz na wózkach dwukołowych².

² Zob. S. Wójcik, Bhp przy różnych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, Legalis.

URLOP MŁODOCIANEGO

młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych

z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat

młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych

CZĘŚĆ XI. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

ROZDZIAŁ 1. OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

→ zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników

→ działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa powyżej

→ pracownikach wyznaczonych do:

- ▶ udzielania pierwszej pomocy
- ▶ wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników

Informacja o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy oraz wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników obejmuje:

- 1) imię i nazwisko,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

Obowiązki pracodawcy związane z pierwszą pomocą w nagłych wypadkach:

→ zapewnienie środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników

→ wyznaczenie pracowników do:

- ▶ udzielania pierwszej pomocy
- ▶ wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, zgodnie z przepisami o ochronie przeciwpożarowej

→ zapewnienie łączności ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej

W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,
- 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

WSPÓLPRACA PRACODAWCÓW

w razie, gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- ▶ współpracować ze sobą
- ▶ wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu
- ▶ ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników
- ▶ informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac

pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207¹ KP



Ważne

Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych (art. 209³ KP). Pracownicy, którzy podjęli działania, nie zaniedbali swoich obowiązków, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań.

ROZDZIAŁ 2. PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, w razie gdy:

- 1) warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo
- 2) wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.
Pracownik powinien zawiadomić o tym niezwłocznie przełożonego.



Ważne

Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy

w szczególności pracownik jest obowiązany:

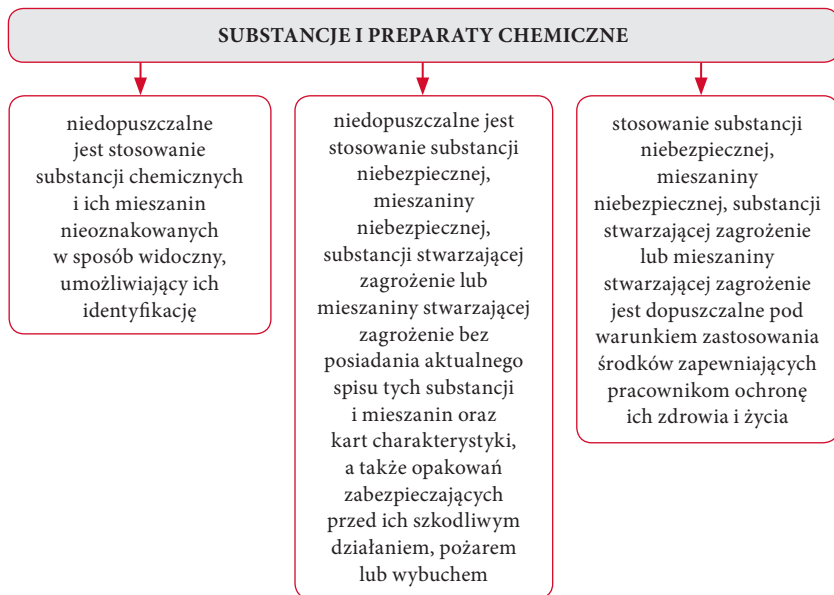
- ▶ znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym
- ▶ wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie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

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

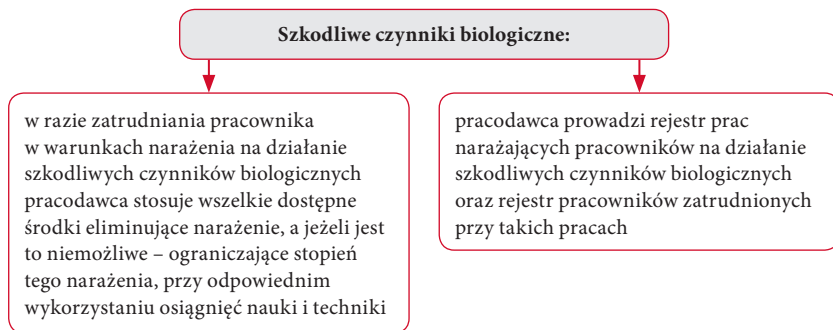
- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

ROZDZIAŁ 3. CZYNNIKI ORAZ PROCESY PRACY STWARZAJĄCE SZCZEGÓLNE ZAGROŻENIE DLA ZDROWIA LUB ŻYCIA

Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.



W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Pracodawca rejestruje wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a także prowadzi rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.



Ponadto **pracodawca jest obowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym**, pochodzącym ze źródeł sztucznych i naturalnych, występujących w środowisku pracy. Dawka promieniowania jonizującego pochodzącego ze źródeł naturalnych, otrzymywana przez pracownika przy pracy w warunkach narażenia na to promieniowanie, nie może przekraczać dawek granicznych, określonych w odrębnych przepisach dla sztucznych źródeł promieniowania jonizującego.



Ważne

Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu.

ROZDZIAŁ 4. PROFILAKTYCZNA OCHRONA ZDROWIA

Pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 KP).



Przykład

Decyzją – nakazem inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. z 8.12.1999 r., na podstawie art. 9 pkt 1 i 2 w zw. z art. 21 ust. 1 pkt 1 ustawy z 6.3.1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, po przeprowadzeniu kontroli nakazano prezesowi Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej w R. opracowanie w terminie do 30.6.2000 r. udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, występującego przy pracach wykonywanych przez pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego do zawodu mechanika maszyn rolniczych i mechanika samochodowego. Jako podstawę prawną wskazano: art. 9 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, powołanej wyżej, art. 207 § 2 pkt 1, 2, 3, art. 226 KP, § 39 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.9.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bh.p. Zdaniem sądu taka decyzja jest zasadna, bowiem pracodawca ma obowiązek oceniania i dokumentacji ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, a także informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Należy pamiętać, że obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym dotyczy każdego pracownika, niezależnie od rodzaju zajmowanego stanowiska¹.

¹ Wyr. NSA we Wrocławiu z 2.10.2002 r., II SA/Wr 319/00, Legalis.

Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

- 1) utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników,
- 2) przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom (art. 227 § 1 KP).

Wstępnym badaniom lekarskim:

podlegają co do zasady:

- ▶ osoby przyjmowane do pracy
- ▶ pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe

nie podlegają osoby:

- ▶ przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą
- ▶ przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (zasadę tę stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą)

Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto **kontrolnym badaniom lekarskim** w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.



Ważne

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy;
- 3) zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, pracownik nie podlega okresowym badaniom lekarskim.

Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii (art. 12a, art. 31m KoronawirusU).

W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu **przenieść pracownika do innej pracy nienarządzającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje **dobatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy** (art. 230 § 1 i 2 KP).**



Przykład

Pismem z 17.11.1997 r. powód Jan D. przeniesiony został przez Zakład Lotniczy „P.M.” Spółka z o.o. w M. w trybie art. 230 KP na stanowisko nieszkodliwe dla jego zdrowia ze stawką wynagrodzenia 3,45 zł/godz. i prawem do dodatku wyrównawczego. Powód odmówił podjęcia pracy na nowym stanowisku i od 18.11.1997 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego do 5.8.1998 r. W dniu

6.8.1998 r. zgłosił się do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, wobec czego pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Wyrokiem z 19.1.1999 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w M. uwzględnił powództwo i przywrócił powoda do pracy u pozwanego z uzasadnieniem, że po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powód nie otrzymał polecenia udania się do pracy na nowym stanowisku. W wyniku apelacji pozwanego Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i roszczenie powoda oddalił w całości, z uzasadnieniem, iż sąd I instancji naruszył art. 52 KP, bowiem pismo pracodawcy z 17.11.1997 r. uznać należało za polecenie zmiany stanowiska pracy, którego powód nie wykonał. Sąd II instancji wytknął Sądowi Rejonowemu sprzeczność ustaleń, polegającą na przywróceniu powoda do pracy na nowe, a nie dawne stanowisko. Zdaniem SN przeniesienie pracownika do innej pracy w trybie art. 230 KP należy traktować jako polecenie, którego odmowa wykonania może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP)².

Pracodawca na podstawie orzeczenia lekarskiego **przenosi do odpowiedniej pracy pracownika**, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.



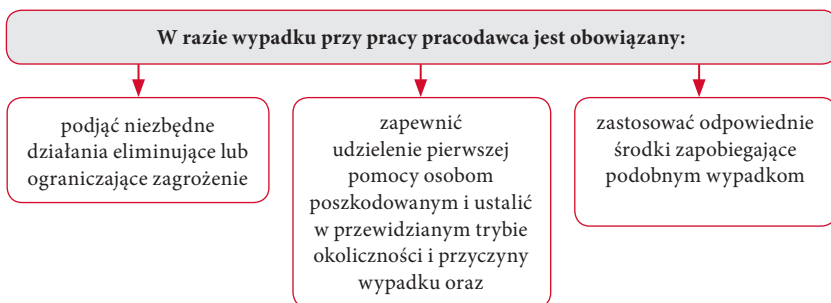
Ważne

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

² Wyr. SN z 1.12.1999 r., I PKN 425/99, Legalis.

ROZDZIAŁ 5. WYPADKI PRZY PRACY I CHOROBY ZAWODOWE



Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu organowi państwowemu, inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy **każdy** przypadek podejrzenia choroby zawodowej.



Ważne

Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”.

Zob. także Dział II. Część V. Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

ROZDZIAŁ 6. SZKOLENIE

Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

DOPUSZCZENIE DO PRACY

→ pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzeniem okresowych szkoleń w tym zakresie

→ szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę

→ szkolenie okresowe pracownika nie jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1 KP, wynika, że jest to konieczne

→ pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania cięższych na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane



Ważne

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
- 2) pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- 3) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;
- 4) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

W przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby przypada w:

- 1) okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub
 - 2) w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii
- termin ten wydłuża się do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii (art. 12e KoronawirusU).

Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac. Pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z 27.7.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.), pracodawca zapewnia pracownikowi odbycie, odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, szkolenia, w tym przekazanie mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy.

W razie wykonywania pracy na terenie zakładu pracy pracodawcy przez pracownika innego pracodawcy – pracodawca zapewnia poinformowanie tego pracownika o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy na tym terenie. Uzyskanie tych informacji pracownik potwierdza podpisem.

Szkolenie zapewnia uczestnikom:

- 1) zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi;
- 2) poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 3) nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

ROZDZIAŁ 7. SŁUŻBA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Pracodawca zatrudniający:

- 1) **więcej niż 100 pracowników** tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy. Służba ta pełni **funkcje doradcze i kontrolne** w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) **do 100 pracowników** powierza wykonywanie zadań służby bhp **pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy**. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może **sam wykonywać zadania tej służby**, jeżeli:
 - a) zatrudnia do 10 pracowników albo
 - b) zatrudnia do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, o którym mowa w § 1, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.

Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

CZĘŚĆ V. UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHORÓB ZAWODOWYCH

ROZDZIAŁ 1. UWAGI OGÓLNE

Ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych określa:

- 1) **rodzaje świadczeń** z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz warunki nabywania prawa do tych świadczeń,
- 2) **zasady i tryb przyznawania świadczeń**, ustalania ich wysokości oraz zasady ich wypłaty,
- 3) **zasady różnicowania stopy procentowej składki** na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków,
- 4) **zasady finansowania prewencji wypadkowej**.

ROZDZIAŁ 2. WYPADEK PRZY PRACY I CHOROBA ZAWODOWA

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

→ podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych

→ podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia

→ w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone powyżej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.



Przykład

1. Pracownik był na urlopie wypoczynkowym. Po dwóch dniach został wezwany w trybie natychmiastowym do pracy na kilka godzin. Podczas tego pobytu na terenie zakładu pracy pracownik skreślił nogę. Ponieważ pracownik został „ściągnięty” z urlopu do zakładu pracy na polecenie przełożonego, a ponadto wykonywał tam czynności na rzecz pracodawcy, tak więc wypadek, któremu uległ w tym czasie, ma związek z pracą.

2. Pracownik przyjechał do pracy o godzinie 5.45 (pracę miał rozpocząć o godzinie 6.00), po wejściu na teren zakładu pracy poślizgnął się i upadł. Wypadek przy pracy musi mieć związek z pracą, a samo przebywanie na terenie zakładu pracy nie powoduje automatycznie takiego związku, dlatego w każdej sytuacji należy rozważyć, czy taki związek z pracą występował. Jeśli tego związku nie ma, to zdarzenie należy kwalifikować jako wypadek w drodze do pracy.

Za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas:

- 1) uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe,
- 2) wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- 3) pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie,
- 4) odbywania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący,
- 5) wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielczych kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni,
- 6) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- 7) wykonywania pracy na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z 4.2.2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3,
- 8) współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- 9) wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,

- 10) wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,
- 11) wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi,
- 12) odbywania służby zastępczej,
- 13) nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta RP Lecha Kaczyńskiego przez słuchaczy pobierających stypendium,
- 14) kształcenia się w szkole doktorskiej przez doktorantów otrzymujących stypendium,
- 15) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z KC stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.



Ważne

Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

Za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak:

- ▶ utrata wzroku
- ▶ słuchu
- ▶ mowy
- ▶ zdolności rozrodczej
- ▶ inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu
- ▶ choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu
- ▶ trwała choroba psychiczna

- całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie
- trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała

Za chorobę zawodową uważa się chorobę określoną w art. 235¹ KP. Zgodnie z tym przepisem za chorobę zawodową **uważa się chorobę**, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, **jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić** bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, **że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, nazywanych „narażeniem zawodowym”**.

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

- zasiłek chorobowy – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową
- świadczenie rehabilitacyjne – dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy
- zasiłek wyrównawczy – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu
- jednorazowe odszkodowanie – dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu
- jednorazowe odszkodowanie – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty
- renta z tytułu niezdolności do pracy – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej

