Ukazuje się od 1929 roku

www.pip.gov.pl

Inspektor Pracy

Miesięcznik Państwowej Inspekcji Pracy

Nr 6(508) 2025

Odpoczynek rzecz święta?

Urlopy wypoczynkowe od A do Z

(str. 6)

Aby zebrać plony na czas

Prawidłowość powierzania prac sezonowych w rolnictwie

(str. 16)

Uprawnienia krwiodawców

Zwolnienie od pracy honorowego dawcy krwi

(str. 26)

3. W SEJMIE RP: Inspekcja Pracy pomaga zachować równowagę
4. Wiadomości nie tylko z kraju
6. Odpoczynek rzecz święta? Urlopy wypoczynkowe od A do Z
13. Nękanie zleceniobiorcy. Mobbing a naruszanie dóbr osobistych zleceniobiorców
16. Aby zebrać plony na czas. Prawidłowość powierzania prac sezonowych w rolnictwie
22. Roszczenia pokrzywdzonego. Rekompensata szkody lub krzywdy
24. Porady Państwowej Inspekcji Pracy – najciekawsze pytania
26. Uprawnienia krwiodawców. Zwolnienie od pracy honorowego dawcy krwi
32. Spotkanie Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy w Warszawie
33. Groźna wiertarka. Tragiczne skutki lekceważenia pozornie bezpiecznych narzędzi
35. Kalendarium. Najważniejsze terminy i zmiany przepisów

16 **Prawidłowość powierzania prac sezonowych w rolnictwie**

26 **Zwolnienie od pracy honorowego dawcy krwi**

32 **Spotkanie Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy w Warszawie**

Wydawca:
Główny Inspektorat Pracy

Kolegium:
Mateusz Rzemek
– rzecznik prasowy w Głównym Inspektoracie Pracy
Artur Sobota – dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji

Redakcja:
Joanna Kalinowska
– redaktor prowadząca
Magdalena Giedrojć – korekta
Agnieszka Piętka – redaktor techniczna

Zdjęcia:
Adobe Stock, archiwum PIP, Pixabay, Unsplash, vecteezy, freepik

Adres: ul. Barska 28/30,
02-315 Warszawa, tel. 22 39 18 313;
inspektor-pracy@gip.pip.gov.pl

ISSN 0239-3417

Redakcja zastrzega sobie prawo zmiany tytułów i skracania nadesłanych tekstów.

Zdjęcie: Yann Bigor, Unsplash

6 Odpoczynek rzecz święta? Urlopy wypoczynkowe od A do Z

Wymiar, planowanie, przedawnienie – te zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych nadal rodzą wiele pytań. Tak jak możliwość odwołania czy przesunięcia terminu wypoczynku zapisanego w planie urlopów lub po podpisaniu wniosku w tej sprawie. Z kolei brak podziału urlopu na części w taki sposób, by jedna z nich trwała co najmniej 14 dni kalendarzowych, gdy takie jest życzenie pracownika, budzi obawy pracodawców o swoją z tego tytułu odpowiedzialność. Jak prawidłowo planować urlopy i ich udzielać – piszemy na str. 6-12.

Inspekcja Pracy pomaga zachować równowagę

Wpływ pracy zdalnej na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym był jednym z głównych tematów posiedzenia Rady Ochrony Pracy, które odbyło się 2 czerwca 2025 r.

Wykorzystywanie narzędzi cyfrowych do pracy zdalnej prowadzi do zacierania się granic między czasem pracy a czasem wolnym. Wykonywanie pracy w formie zdalnej generuje bowiem konieczność częstego kontaktu z pracodawcą i innymi pracownikami za pomocą różnych form komunikacji: e-maili, komunikatorów internetowych czy telefonu. W rezultacie pojawił się problem naruszania prawa do odpoczynku pracownika i nakładania na niego obowiązku monitorowania służbowych środków komunikacji po godzinach pracy.

– Praca wykonywana poza tradycyjną siedzibą firmy, najczęściej w domu, niesie ze sobą zarówno korzyści, jak i wyzwania. Z jednej strony daje pracownikom elastyczność, możliwość lepszego zarządzania czasem i oszczędność na dojazdach, z drugiej zaś stwarza ryzyko nadmiernego obciążenia obowiązkami, trudności w odcięciu się od pracy oraz problemów ze zdrowiem psychicznym. Regulacje Kodeksu pracy powinny być bardziej dostosowane do specyficznych dla pracy zdalnej wyzwań i zagrożeń dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracownika – podkreślał szef Inspekcji podczas swojego wystąpienia.

Polskie prawo nie zawiera odrębnej regulacji w zakresie prawa pracownika do bycia offline. Prawo do odłączenia realizuje ono jedynie w sposób pośredni. W literaturze przyjmuje się, iż takie prawo można wywieść zarówno z ogólnych przepisów o czasie pracy, jak i z orzecznictwa sądów pracy i Sądu Najwyższego. Nie uwzględnia to jednak specyficznych zagrożeń, jakie wiążą się z powszechnym korzystaniem z narzędzi i technologii informatycznych.

Unia Europejska postulowała wyraźne unormowanie prawa do odłączenia się, tj. wyłączenia narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do celów zawodowych poza czasem pracy. W czerwcu 2020 r. europejscy partnerzy społeczni przyjęli porozumienie ramowe w sprawie cyfryzacji (ETUC, 2020), które przewiduje m.in. możliwość uzgodnienia między partnerami społecznymi środków w odniesieniu do bycia online i offline przez pracowników oraz podjęcie środków wykonawczych w ciągu najbliższych trzech lat. Natomiast 21 stycznia 2021 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję wzywającą Komisję Europejską do podjęcia konkretnych działań w celu przyjęcia dyrektywy, która zagwarantuje pracownikom prawo do odłączenia się i nieponoszenie żadnych negatywnych konsekwencji, jeśli pozostaną niedostępni dla pracodawcy poza godzinami pracy.

Do czasu wdrożenia takich regulacji inspektorzy realizują zadania kontrolne sprawdzające przestrzeganie obowiązujących przepisów. Od 7 kwietnia 2023 roku Inspekcja prowadzi kontrole tematyczne pod hasłem „Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej". W 2023 i 2024 roku inspektorzy przeprowadzili po 325 kontroli, obejmujących zarówno sektor publiczny, jak i firmy prywatne, najwięcej w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Rola inspekcji obejmuje także edukację, poradnictwo i promowanie dobrych praktyk. Inspekcja zapewnia wsparcie poprzez liczne poradniki, szkolenia, webinary i narzędzia diagnostyczne, takie jak Skala Ryzyka Psychospołecznego, które pomagają identyfikować zagrożenia równowagi work-life balance. Dzięki temu możliwe jest prewencyjne przeciwdziałanie problemom, takim jak stres, mobbing czy wypalenie zawodowe, szczególnie w kontekście pracy zdalnej.

EMPACT 2024 o wyzysku pracowników

15 maja 2025 r. w Bratysławie już po raz czwarty Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), Holenderski Urząd ds. Pracy i EUROPOL nawiązały współpracę w ramach EMPACT w celu usprawnienia wymiany najlepszych praktyk i wzmocnienia partnerstwa między analitykami z inspektoratów pracy i policją z państw członkowskich UE i wybranych krajów sąsiadujących.

Tegoroczne spotkanie platformy EMPACT koncentrowało się na pracownikach będących obywatelami państw trzecich (TCN) w UE, ze specjalną sesją poświęconą pracownikom delegowanym – obywatelom państw trzecich, w celu zwrócenia uwagi na ich narażenie na nieuczciwe praktyki wyzysku w pracy. Spotkanie, w którym wzięło udział 54 uczestników z inspektoratów pracy i policji, było okazją do dyskusji i wymiany doświadczeń, metod analitycznych i informacji na temat narzędzi skutecznie zwalczających wyzysk pracowników.

Warto dbać o pracowników z zagranicy

Praca cudzoziemców w Polsce jako remedium na problemy gospodarcze i demograficzne w Polsce była tematem debaty na Polskim Kongresie Gospodarczym z udziałem przedsiębiorców, ekspertów rynku pracy i Głównego Inspektora Pracy **Marcina Staneckiego**.

Uczestnicy debaty pozytywnie ocenili zmiany od 1 czerwca 2025 r., które pozwolą przeprowadzić proces sprowadzenia pra-

cownika do pracy i legalizacji jego zatrudnienia w trybie elektronicznym. Jednak zdaniem ekspertów wiele nowych rozwiązań wymaga dopracowania i poprawy. Jednocześnie wraz z nimi powinny być wprowadzane zmiany systemowe wzmacniające instytucje państwowe i służby zajmujące się kontrolą zatrudniania pracowników z zagranicy, sprawdzaniem warunków ich pracy, płacy i legalności pobytu.

Z kolei w panelu „Bezpieczeństwo i zdrowie pracy jako klucz do rozwoju polskiej gospodarki" uczestniczyli praktycy z wielu branż, którzy prezentowali rozwiązania zwiększające bezpieczeństwo i kulturę wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemców. Swoimi doświadczeniami dzielili się m.in. przedstawiciele firm budowlanych, energetycznych i meblarskich.

„Kultura pod presją"

Około 700 osób reprezentujących kulturę i sztukę, przedstawicieli teatrów, domów kultury i bibliotek brało udział w konferencji zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie i Filharmonię im. Mieczysława Karłowicza w Szczecinie. Tematem konferencji były zagrożenia psychospołeczne. Wypalenie zawodowe, stres, trema czy mobbing to kwestie, które wpływają na zdrowie

psychiczne, jakość życia zawodowego i efektywność pracy. Zagrożenia te są obecne także w środowisku artystycznym i bardzo ważne jest podejmowanie inicjatyw, które sprawią, że pracownicy będą wiedzieli, jak się wobec nich zachowywać.

Patronat nad cyklem konferencji Inspekcji Pracy poświęconych zagrożeniom psychospołecznym w środowisku pracy, w tym nad konferencją „Kultura pod presją", objęła wicemarszałek Sejmu **Monika Wielichowska**.

W Sejmie o tym, jak uregulować franczyzę

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** wziął udział w posiedzeniu sejmowej podkomisji stałej do spraw rynku pracy. Dyskutowano na temat potrzeby uregulowania franczyzy w Polsce. Przedstawiciele franczyzobiorców i związków zawodowych zwracali uwagę, że obecnie nie ma przepisów określających relacje między franczyzodawcami i franczyzobiorcami. W efekcie franczyzodawcy mają uprzywilejowaną pozycję i narzucają niekorzystne rozwiązania podmiotom nawiązującym współpracę. Brak przepisów sprawia, że umowa franczyzowa bywa źródłem nadużyć, narażających na stratę system ubezpieczeń społecznych i Skarb Państwa.

Podkreślano również, że choć franczyzobiorcy działają jako przedsiębiorcy, to sposób ich funkcjonowania przypomina stosunek pracy, ale bez żadnej ochrony w zakresie warunków pracy. Podnoszono problem funkcjonowania sklepów prowadzonych w systemie franczyzowym w niedziele i święta, w sytuacji gdy praca w handlu w te dni została ustawowo ograniczona.

Strona społeczna wyraziła nadzieję, że jeszcze w tej kadencji Sejmu powstanie specustawa kompleksowo regulująca relacje między podmiotami umów franczyzowych, także w zakresie ochrony przed wyzyskiem osób pracujących jako franczyzobiorcy.

Inspekcja wspiera rodziców

„Równi w domu – równi w pracy. Jak realnie wspierać rodziców w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego", pod takim tytułem odbyła się 21 maja 2025 r. w centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych konferencja poświęcona pracującym rodzicom.

Wdrożenie dyrektywy UE 2019/1158 do polskiego prawa wprowadziło m.in. urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy, elastyczne formy organizacji pracy oraz prawo do pracy zdalnej. Celem tych rozwiązań jest podniesienie równości szans na rynku pracy i zapewnienie trwałej więzi pracowników z rynkiem po powrocie z urlopów. Zmiany legislacyjne to jednak tylko pierwszy krok w kierunku zapewnienia pracownikom rodzicom skutecznego korzystania z ich praw. Kluczowe jest ich praktyczne stosowanie, dlatego w ramach działań informacyjno-edukacyjnych Inspekcja Pracy wspiera pracowników i pracodawców w prawidłowym stosowaniu przepisów ułatwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, a także tworzenie bardziej przyjaznego i efektywnego środowiska pracy.

Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** zaprosił zebranych na konferencję poświęconą uprawnieniom rodzicielskim, organizowaną 13 czerwca 2025 r. w Kielcach. Pracownicy Inspekcji Pracy, przedstawiciele świata nauki i palestry podzielą się podczas niej swoim doświadczeniem wynikającym z codziennej praktyki zawodowej.

Zagrożenia psychospołeczne na uczelniach

Zjawisko mobbingu na uczelniach i w instytutach naukowych stało się poważnym problemem społecznym. Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki** uczestniczył w konferencji „Kultura organizacyjna na uczelni a psychospołeczne warunki pracy – do-

świadczenia, możliwości, oczekiwania", wpisującej się w cykl ogólnopolskich spotkań naukowych inicjowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Ważnymi partnerami wydarzenia były poznańskie uczelnie wyższe – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Politechnika Poznańska, Uniwersytet Przyrodniczy i Uniwersytet Ekonomiczny. Zebranym zależało nie tylko na wskazaniu problemu, ale przede wszystkim pokazaniu skutecznych rozwiązań wprowadzanych w życie przez placówki akademickie.

Na mobbing, który często leży u podstaw zagrożenia psychospołecznego w miejscu pracy, w przypadku uczelni należy patrzeć szeroko.

– Wynika to ze specyficznej, hierarchicznej struktury szkolnictwa wyższego, opierającej się na przewadze funkcyjnej lub naukowej. Ważnym aspektem tych zależności są silnie przeplatające się relacje służbowe z osobistymi. Często pojawia się strach przed zablokowaniem awansu czy uniemożliwieniem sfinansowania badań – podkreślił szef Państwowej Inspekcji Pracy.

Sztuczna inteligencja wymaga kontroli człowieka

Szef Państwowej Inspekcji Pracy **Marcin Stanecki** wziął udział w Future Economy & Tech Forum, które odbyło się w Nałęczowie. Przedstawiciele firm medycznych, transportowych i nowych technologii dyskutowali podczas tej konferencji o tym, jak AI, machine learning i big data wpływają na rozwój współczesnej gospodarki.

Automatyzacja i robotyzacja wprowadzają nowe wyzwania także dla Państwowej Inspekcji Pracy, szczególnie w zakresie dbania o bezpieczeństwo pracy związanej z wykorzystaniem nowych technologii. Obecność robotów i systemów AI wymaga nowego

podejścia, chociażby do oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach, na których wykorzystywane są roboty i algorytmy potrzebujące interakcji z pracownikiem. Może to bowiem prowadzić do nieprzewidzianych zagrożeń, takich jak kolizje czy błędy w oprogramowaniu skutkujące wypadkami.

Zdaniem Głównego Inspektora Pracy pracodawcy powinni już dzisiaj inwestować w szkolenia dla pracowników, aby przygotować ich do pracy z systemami sztucznej inteligencji i robotami procesowymi. Szkolenia te powinny obejmować nie tylko kwestie techniczne, ale i zasady bezpieczeństwa takiej pracy.

Odpoczynek rzecz święta?

Urlopy wypoczynkowe od A do Z

Foto: Brenda Christiansen, Unsplash

Wymiar, planowanie, podział, przedawnienie – te zasady dotyczące urlopów nadal rodzą wiele pytań. Tak jak możliwość odwołania czy przesunięcia terminu wypoczynku zapisanego w planie urlopów lub po podpisaniu wniosku w tej sprawie.

Prawo do urlopu wypoczynkowego stanowi jedno z podstawowych praw pracownika. Jest to prawo o randze konstytucyjnej, wyrażone w art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, który gwarantuje pracownikowi prawo do corocznych, płatnych urlopów. Swoją emanację prawo to z kolei znalazło w zasadzie prawa do wypoczynku statuowanej w art. 14 Kodeksu pracy. Dzięki przepisom gwarantującym prawo do urlopu wypoczynkowego urzeczywistnia się jeden z celów prawa pracy, jakim jest zapobieżenie fizycznej i psychicznej degradacji pracownika.

Pula dni wolnych

Prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje w dwóch podstawowych wymiarach zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu pracy. Pracownik zatrudniony krócej niż 10 lat ma prawo do 20 dni urlopu w roku kalendarzowym, a przy dłuższym stażu jest to 26 dni. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się nie tylko bieżące, ale też wcześniejsze okresy zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy (art. 154^1 § 1 k.p.).

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w danym roku kalendarzowym nabywa w tym roku prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku (art. 153 § 1 k.p.). Ta zasada dotyczy osoby, która podejmuje pracę po raz pierwszy w życiu. W doktrynie prawniczej wyrażono pogląd, iż do uzyskania urlopu z upływem danego miesiąca nie jest wymagane efektywne jego przepracowanie. Oznacza to, że prawo do urlopu nabędzie również pracownik, który korzystał z kilku dni zwolnienia lekarskiego i nie przepracował pełnego miesiąca kalendarzowego[1]. Natomiast prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym (art. 153 § 2 k.p.). Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z 4 kwietnia 1995 r., I PZP 10/95, prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego pracownik nabywa 1 stycznia.

Zasady udzielania

Zgodnie z art. 154^2 § 1 k.p. urlopu wypoczynkowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Brzmienie tego przepisu wskazuje, iż urlopu udziela się jedynie w tzw. dni robocze pracownika w wymiarze godzinowym, co nabiera ogromnego praktycznego znaczenia w przypadku osób pracujących w systemie równoważnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

A zatem jeśli pracownik zatrudniony w systemie równoważnym skorzystał z urlopu wypoczynkowego w dniu, w którym miał zaplanowaną pracę w wymiarze 12 godzin, a także w dniu następnym, w którym ma zaplanowaną pracę w wymiarze 4 godzin, to wykorzystał 16 godzin urlopu wypoczynkowego z przysługującego mu wymiaru. Z kolei gdy pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy skorzystał z 2 dni urlopu wypoczynkowego, w których miał zaplanowane odpowiednio 8 i 2 godziny pracy – wykorzystał 10 godzin z przysługującego mu wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Inaczej jest z pracownikami z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Korzystając z 1 dnia urlopu, wykorzystują oni 7 godzin z przysługującej im puli urlopu wypoczynkowego. Z kolei pracownicy podmiotów leczniczych, którzy pracują w standardowych godzinach, korzystając z 1 dnia urlopu, wykorzystają 7 godzin 35 minut z przysługującej im puli urlopu wypoczynkowego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wykrystalizował się pogląd, iż urlopu udziela się na doby pracownicze, a nie doby kalendarzowe. Nabiera to szczególnej doniosłości praktycznej w przypadku pracowników pracujących na zmiany. Oznacza bowiem, że rozpoczęcie przez pracownika zmiany o godz. 22 skutkuje rozpoczęciem przez niego urlopu danego dnia o godz. 22, który będzie trwał aż do upływu 24 godzin począwszy od godz. 22 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 116/10). Podobny pogląd wyraziło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w stanowisku z 8 września 2016 r.[2]

Przesunięcie wypoczynku

Z uwagi na fakt, iż urlop wypoczynkowy ma służyć regeneracji sił pracownika, ustawodawca w art. 165 k.p. przewidział sytuacje, które powodują obligatoryjne przesunięcie urlopu wypoczynkowego. Taką konieczność powoduje:

- czasowa niezdolność do pracy wskutek choroby,
- odosobnienie w związku z chorobą zakaźną,
- powołanie na ćwiczenia wojskowe w ramach pasywnej rezerwy, stawienie się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo stawienie się do pełnienia służby w aktywnej rezerwie, na czas do 3 miesięcy oraz
- urlop macierzyński.

Redakcja powyższego przepisu – a dokładniej posłużenie się przez ustawodawcę zwrotem „w szczególności" – świadczy o tym, iż wymienione okoliczności mają charakter jedynie przykładowy. Do przesunięcia urlopu może zatem dojść również w związku z koniecznością sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny, co zresztą w praktyce jest najczęstszą przyczyną przesunięcia urlopu.

Omawiając kwestię przesunięcia urlopów wypoczynkowych, nie sposób nie wspomnieć o ważnym orzeczeniu Sądu Najwyższego z 10 listopada 1999 r., I PKN 350/99, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, iż pracodawca nie może udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi w trakcie jego choroby – nawet za jego zgodą. Co więcej, w wyroku z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00, Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, iż pracodawca przesuwa urlop wypoczynkowy w przypadku zaistnienia przyczyny z art. 165 k.p. w momencie, w którym dowiedział się o jednej z tych przyczyn i nie jest wymagany w tym względzie wniosek pracownika.

Przerwanie urlopu

Zgoła inna sytuacja wystąpi, gdy pracownik już rozpoczął wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego i dopiero w trakcie jego trwania pojawiły się wskazane sytuacje. W art. 166 k.p. są one wymienione jako jedyne okoliczności stanowiące podstawę do obligatoryjnego przerwania i przesunięcia urlopu na późniejszy termin. Nie jest zatem możliwe przerwanie i przesunięcie urlopu wypoczynkowego, jeśli w trakcie jego trwania pracownik korzysta np. z opieki na chore dziecko.

Termin i przedawnienie

Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 k.p.). W przypadku braku udzielenia urlopu w danym roku kalendarzowym może on być udzielony do 30 września następnego roku kalendarzowego (art. 168 k.p.).

Roszczenie o urlop wypoczynkowy przedawnia się z upływem 3 lat (art. 291 § 1 k.p.). Termin ten zaczyna biec od 30 września roku kalendarzowego następującego po roku, w którym pracownik nabył do niego prawo.

W wyroku z 9 maja 2013 r., II PK 199/12, Sąd Najwyższy uznał, że zaległy urlop wypoczynkowy powinien być udzielany przed bieżącym urlopem wypoczynkowym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wykrystalizował się również pogląd, iż w przypadku urlopu zaległego pracodawca może zobowiązać pracownika do jego wykorzystania w ustawowym terminie do 30 września danego roku kalendarzowego (wyrok z 2 września 2003 r., I PK 403/02, oraz wyrok z 7 maja 2008 r., II PK 313/07).

Podział na części

Urlop wypoczynkowy może być dzielony na części. W takim wypadku jedna z części powinna jednak obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Udzielenie urlopu wypoczynkowego w częściach następuje na wniosek pracownika (art. 162 k.p.). W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy celem urlopu wypoczynkowego jest regeneracja sił. Podzielenie przysługującego wymiaru urlopu wypoczynkowego na krótkie, kilkudniowe odcinki nie zrealizowałoby w pełni tego założenia, a zatem obie strony stosunku pracy powinny dążyć do zapewnienia pracownikowi odpowiedniego okresu wypoczynku. W świetle powyższego pracownik powinien mieć możliwość wykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub w taki sposób, aby jedna część wypoczynku trwała – zgodnie z przepisem – nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Nie jest to jednak obowiązek, a zatem podział na krótsze odcinki nie podlega ukaraniu jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Znaczenie planu urlopów

W myśl art. 163 § 1 k.p. urlop wypoczynkowy powinien być udzielony zgodnie z planem urlopów. Sporządzenie takiego planu jest obligatoryjne dla pracodawców, u których działają związki zawodowe, chyba że zakładowa organizacja związkowa zgodziła się na rezygnację z jego tworzenia. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, zastosowanie ma mechanizm z art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z nim, jeśli organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2 powołanej ustawy, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę planu urlopów, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Co jednak istotne, w piśmiennictwie prawniczym przedstawiono pogląd, że użyte przez ten przepis sformułowanie „w sprawie ustalania [...] planu urlopów" należy traktować jako odnoszące się do zajęcia stanowiska w sprawie nieustalania tego planu. Przyjęcie innej wykładni prowadziłoby do uznania, że pracodawca musi ustalać plan urlopów ze związkami zawodowymi, gdy działa u niego więcej niż jedna organizacja związkowa. Taka konkluzja jest nie do przyjęcia, gdyż prowadzi ona do zróżnicowania statusu pracodawcy w omawianym zakresie w zależności od tego, czy działa u niego jedna czy więcej organizacji związkowych. Przeczy jej również aktualna treść regulacji zawartej w komentowanym artykule, ponieważ wynika z niej, że pracodawca ustala plan urlopów samodzielnie. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w tej sferze ograniczają się tylko do wyrażenia zgody na rezygnację z ustalania planu urlopów. Jeżeli ta zgoda nie zostanie wyrażona, pracodawca, który jest zobligowany wówczas do wydania tego aktu, przy jego ustalaniu nie musi współpracować z organizacją[3].

Foto: munbaik, Unsplash

Plan urlopów najczęściej obejmuje cały rok kalendarzowy, choć w doktrynie prawniczej wyrażono pogląd, że nie ma przeszkód, aby obejmował krótszy okres, np. kwartalny czy półroczny[4]. Ze strony niektórych przedstawicieli doktryny pojawiają się nawet opinie, że plan urlopów na okres krótszy niż rok to lepsze rozwiązanie, gdyż istnieje mniejsze ryzyko jego zdezaktualizowania[5].

Plan urlopów obejmuje cały urlop wypoczynkowy pracownika z wyjątkiem 4 dni urlopu „na żądanie", co oznacza, iż pracownik planuje wykorzystanie 16 dni lub 22 dni urlopu wypoczynkowego. Zalecane jest, aby pracownik zaplanował wykorzystanie urlopu wypoczynkowego zaległego, gdyż jest to korzystne dla obu stron stosunku pracy. Dla pracownika jest to korzystne, gdyż urlopy wypoczynkowe się przedawniają, co oznacza, że po upływie trzyletniego terminu przedawnienia pracownik nie będzie mógł skutecznie domagać się przed sądem pracy ani udzielenia mu urlopu wypoczynkowego przez pracodawcę w naturze, ani zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w przypadku ustania stosunku pracy, jeżeli pracodawca nie zrzeknie się zarzutu przedawnienia bądź nie podniesie tego zarzutu przed sądem. Spowodowane jest to faktem, iż po upływie terminu przedawnienia mamy do czynienia z tzw. zobowiązaniem naturalnym, które nie może być realizowane przy zastosowaniu przymusu państwowego, co oznacza, że sąd po upływie przedawnienia nie zasądzi w wyroku ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w sytuacji podniesienia zarzutu przedawnienia przez pracodawcę. Natomiast sytuację, w której pracodawca wyraża zgodę na zrealizowanie zaległego zobowiązania i zrzeka się zarzutu przedawnienia, należy uznać za mało prawdopodobną.

Dla pracodawcy zaplanowanie zaległego urlopu wypoczynkowego również wydaje się być korzystne, gdyż daje szansę na wywiązanie się z obowiązku udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego i tym samym na uniknięcie odpowiedzialności za wykroczenie przeciwko prawom pracownika z art. 282 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

Artykuł 163 § 1 k.p. stanowi, iż plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Sposób zredagowania tego przepisu potwierdza rolę pracodawcy jako organizatora pracy, który nie tylko ponosi ryzyko gospodarcze prowadzonej działalności, ale też odpowiada za sukces ekonomiczny przedsiębiorstwa. Sporządzając plan urlopów, pracodawca powinien wziąć pod uwagę wnioski pracowników, nie jest jednak nimi bezwzględnie związany, gdyż równoważną przesłanką jest zapewnienie normalnego toku pracy. Ten wniosek potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 20 sierpień 2001, I PKN 590/00, oraz w wyroku z 15 marca 2001, I PKN 306/00. Jest to szczególnie widoczne u dużych pracodawców prowadzących przedsiębiorstwa produkcyjne, dla których ewentualne wstrzymanie pracy maszyn ze względu na niemożność obsadzenia stanowisk pracy może okazać się bardzo kosztowne, a tym samym może przekładać się na zły wynik finansowy przedsiębiorstwa. To z kolei będzie rzutować negatywnie na sytuację pracowników, którym trzeba będzie zmniejszyć wynagrodzenia czy nawet rozwiązać z częścią załogi umowy o pracę. Co więcej, część pracodawców zależna jest od cykli koniunkturalnych na rynku i w związku z tym wykazuje większe zapotrzebowanie na pracę w miesiącach, w których wypracowuje większość rocznego zysku. W ich przypadku polecenie pracodawcy, aby nie planować urlopów w tych okresach, w których jest najwięcej zamówień i najwięcej pracy, wydaje się uzasadnione.

W tym miejscu nasuwa się pytanie, czy jeśli pracownik ma zaplanowany urlop w konkretnym terminie, to może rozpocząć wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego z chwilą nadejścia jego terminu bez dodatkowego wniosku i każdorazowej zgody pracodawcy. Otóż bardzo wcześnie wykrystalizował się pogląd w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że jest to niedopuszczalne. W wyroku z 5 września 1979 r., I PRN 82/79, Sąd Najwyższy kategorycznie stwierdził, iż plan urlopów nie daje pracownikowi uprawnienia do rozpoczęcia urlopu w zaplanowanym terminie. Konieczne jest ponadto oświadczenie przez zakład pracy wobec pracownika woli (wyrażenie zgody), by pracownik wykorzystał urlop w konkretnym czasie – z reguły jest to okres przewidziany w planie. Ten wyrok został jednak poddany ostrej krytyce w doktrynie prawniczej[6]. Część przedstawicieli doktryny stoi zatem na stanowisku, że wpisanie urlopu w plan urlopów jest wystarczające do rozpoczęcia jego wykorzystywania wraz z nadejściem jego terminu bez dodatkowego zawiadomienia pracodawcy[7].

Najbezpieczniejszym rozwiązaniem dla pracownika zatrudnionego w zakładzie pracy, w którym sporządzane są plany urlopów, jest jednak złożenie wniosku o urlop wypoczynkowy. Nie można bowiem wykluczyć, iż ewentualne zaniechanie w tym względzie ze strony pracownika i spowodowaną tym nieobecność pracodawca potraktuje jako nieobecność nieusprawiedliwioną. To zaś może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego potwierdza ten wniosek. W wyroku z 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, czytamy, że

prawo do urlopu i wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym nie może być realizowane w sposób dowolny bez uzgodnienia z pracodawcą. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż pracownik powinien złożyć wniosek urlopowy odpowiednio wcześniej, aby pracodawca mógł się należycie przygotować do jego nieobecności. Złożenie wniosku nie uprawnia pracownika do rozpoczęcia urlopu, skoro nie może on sam sobie udzielić urlopu. Pracownik, który samowolnie opuszcza pracę, nie czekając na rozpoznanie jego wniosku urlopowego, narusza poważnie umowę o pracę, co uzasadnia niezwłoczne rozwiązanie umowy przez pracodawcę. Samowolne udanie się na urlop (także w okresie wypowiedzenia) może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Także rozpoczęcie przez pracownika urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów, jedynie po zawiadomieniu pracodawcy o tym, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, stanowi przykład nieusprawiedliwionej nieobecności, która uzasadnia zastosowanie przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Najwyższy odwołał się w cytowanym wyroku do wcześniejszych orzeczeń, tj. do wyroku z 17 grudnia 1980 r., I PRN 136/80, oraz do wyroku z 3 kwietnia 2001 r., I PKN 587/00. Jest to zatem ugruntowana linia orzecznicza.

Co prawda w najnowszym wyroku z 12 lipca 2023 r., II PSKP 48/22, Sąd Najwyższy zliberalizował swoje wcześniejsze podejście i stwierdził, iż niezłożenie przez pracownika odrębnego wniosku urlopowego lub złożenie go w niewłaściwej formie nie wypełnia przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, jednak do tego orzeczenia należy podejść z dużą ostrożnością, gdyż zapadło ono na tle nietypowego stanu faktycznego, gdyż dotyczyło sytuacji mającej miejsce w czasie trwania pandemii. Co więcej, Sąd Najwyższy dopatrzył się zwyczaju zakładowego polegającego na tym, iż pracownicy składali wnioski o urlop, które były następczo zatwierdzane i nie zdarzało się, aby komuś tego urlopu odmawiano. Gdy zaś postanowiono ten zwyczaj zmienić i całą procedurę sformalizować, to – zdaniem Sądu Najwyższego – nie weszła ona w życie, gdyż nie zapoznano z nią właściwie pracowników.

Plan urlopów jest wiążący w tym sensie, że urlop powinien być wykorzystany w terminie wskazanym w tym planie. Dopuszczalne jest jednak jego przesunięcie na podstawie zgodnych ustaleń pracodawcy i pracownika. Możliwe jest również przesunięcie urlopu lub odwołanie z urlopu przez pracodawcę w sposób jednostronny w sytuacjach wskazanych w przepisach, o czym mowa dalej.

Ustalenia stron

Jeżeli pracodawca nie ustala planu urlopów, to udziela on urlopu wypoczynkowego w porozumieniu z pracownikiem (art. 163 § 1[1] k.p.). Przedstawiciele doktryny wskazują, że te indywidualne ustalenia należy uznać za wiążące[8]. Trzeba jednak pamiętać, że wniosek pracownika o udzielenie urlopu wypoczynkowego nie jest wiążący dla pracodawcy. Potwierdza to przywołany już wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/00. Przy czym pracownik nie może sobie samowolnie udzielić urlopu wypoczynkowego, co potwierdzają wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., I PKN 99/98, oraz z 12 sierpnia 2004 r., III PK 32/04.

Skutki odwołania lub przesunięcia

Jeżeli okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu wymagają obecności pracownika w zakładzie pracy, pracodawca może odwołać go z urlopu na podstawie art. 167 § 1 k.p. Przepis ten stanowi wyłom od zasady nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego wyrażonej w art. 152 § 1 k.p., co przemawia za jego ścisłą interpretacją. Co więcej, przywołany przepis otwiera drogę do wezwania pracownika do pracy zarówno wtedy, gdy spędza wakacje w kraju, jak i poza jego granicami. Pojawia się wtedy problem poniesionych przez pracownika i jego rodzinę kosztów. Kwestię tę reguluje art. 167 § 2 k.p., zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek pokryć koszty poniesione przez pracownika pozostające w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu. W doktrynie prawniczej wskazuje się, że są to niepodlegające zwrotowi koszty pobytu w hotelu, ośrodku wczasowym czy kwaterze prywatnej, koszty podróży powrotnej z miejsca pobytu do miejsca pracy, a nawet bezpośrednie koszty niewykorzystania urlopu przez jego rodzinę – jeżeli w wyniku decyzji pracodawcy została ona zmuszona do przerwania wypoczynku[9]. Zaleca się, aby pracownik zachował dokumenty potwierdzające wysokość poniesionych kosztów. Panuje bowiem powszechna zgodność co do tego, że zwrot kosztów poniesionych przez pracownika dokonywany jest w oparciu o dokumenty.

Jeżeli pracownik nie rozpoczął jeszcze urlopu wypoczynkowego, pracodawca ma możliwość przesunąć jego termin w oparciu o art. 164 § 2 k.p., tj. z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Na tle tego przepisu może wystąpić problem ewentualnego zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika, związanych z wcześniejszym kupnem wycieczki, biletów lotniczych czy wniesieniem zadatku za pobyt w hotelu. W tej kwestii panuje zgoda w doktrynie prawniczej, że stosuje się tutaj – w drodze analogii – przedstawiony wcześniej art. 167 § 2 k.p. Oznacza to, że pracownik ma prawo żądać zwrotu poniesionych, udokumentowanych kosztów związanych z zaplanowanym wypoczynkiem[10]. Okazać się więc może, że odwołując pracownika z urlopu pracodawca narazi się na znaczne koszty. Aby zapobiec pochopnemu odwoływaniu pracowników z urlopu, praktycy prawa pracy rekomendują wprowadzanie odpowiednich postanowień w regulaminie pracy, uzależniających odwołanie pracownika z urlopu od decyzji dyrektora działu HR czy zarządu spółki[11].

Możliwe jest również przesunięcie wcześniej zaplanowanego urlopu pracownika na jego wniosek, co dopuszcza art. 164 § 1 k.p. Konieczny jest jednak wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. Jako ważne przyczyny doktryna prawnicza wskazuje: chorobę członka rodziny pracownika, konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem bądź nieuzyskanie przez współmałżonka urlopu w terminie urlopu wypoczynkowego wskazanym przez pracownika – tym samym niemożność wykorzystania wczasów rodzinnych[12].

Niektórym pracownikom pracodawca nie może odmówić urlopu w określonych okolicznościach – są to pracownice wnioskujące o urlop wypoczynkowy bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Artykuł 163 § 3 k.p. stanowi bowiem, że na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. W praktyce urlop ten jest udzielany po urlopie rodzicielskim, który był bezpośrednio poprzedzony urlopem macierzyńskim. Do odpowiedniego stosowania tego przepisu do urlopu wypoczynkowego po urlopie rodzicielskim odsyła art. 182[19] k.p.

Zastosowanie przez ustawodawcę kategorycznego zwrotu „udziela się" oznacza, iż pracodawca nie może odmówić udzielenia tego urlopu. Powyższy wniosek potwierdza orzecznic-

Foto: Jayanth Muppan, Unsplash

Pracodawca może odmówić pracownicy udzielenia urlopu wypoczynkowego, jeśli po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim korzystała ona z opieki na chore dziecko lub ze zwolnienia lekarskiego.

two Sądu Najwyższego (przywołany już wyrok SN z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 590/00).

Wydaje się, iż nie ma przeszkód, aby we wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim poprzedzonym urlopem macierzyńskim pracownica wskazała, iż zamierza wykorzystać cały urlop zaległy i cały urlop przysługujący w danym roku kalendarzowym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego urlop wypoczynkowy po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim poprzedzonym macierzyńskim traktowany jest jako uprawnienie związane z rodzicielstwem, urlop ten przedłuża bowiem pracownicy czas spędzany z małym dzieckiem (wyrok z 24 kwietnia 2019 r., II PK 343/17, wydany na podstawie nieobowiązującego przepisu, którego teza jest aktualna).

Niezakłócony wypoczynek

Urlop wypoczynkowy powinien co do zasady przebiegać w sposób niezakłócony, aby pracownik miał realną możliwość zregenerować siły. Choć obecnie w polskim prawie pracy – mimo licznych postulatów – nie ma tzw. prawa do odłączenia, czyli do pozostawienia pracownika w spokoju poza pracą, to Sąd Najwyższy w wyroku z 8 marca 2017 r., II PK 26/16, doszedł do wniosku, że pracownik nie jest zobowiązany do codziennego sprawdzania poczty elektronicznej w trakcie trwania urlopu wypoczynkowego. Sąd Najwyższy za nieprawidłową uznał także sytuację, w której pracownik najpierw świadczy pracę, a następnie po kilku godzinach wnosi o udzielenie urlopu wypoczynkowego w godzinach (wyrok z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07).

Wolne na żądanie

Kwestią niezwykle istotną dla pracowników jest często możliwość skorzystania z urlopu „na żądanie", przewidziana w art. 167^2 k.p. Przepis ten stanowi, że chęć skorzystania z tego urlopu pracownik powinien zgłosić pracodawcy najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

W wyroku z 15 listopada 2006 r., I PK 128/06, Sąd Najwyższy doprecyzował, iż zgłoszenie dotyczące urlopu „na żądanie" może nastąpić najpóźniej przed godziną rozpoczęcia pracy w danym dniu. Stanął też na stanowisku, że pracownik nie ma obowiązku podawać powodu swojej nieobecności (wyrok z 26 czerwca 2005, II PK 197/04). Musi jednak pamiętać, że pracodawca – tak jak w przypadku zwykłego urlopu wypoczynkowego – może tego urlopu nie udzielić (cytowany wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 128/06). Jednak odmowa pracodawcy jest w tym przypadku trudniejsza – pracodawca jest zobowiązany ją uzasadnić, co oznacza, że nie może działać arbitralnie. Z tego orzeczenia wynika zatem, że odmowa udzielenia urlopu na żądanie powinna następować w sytuacjach wyjątkowych (wyrok SN z 7 listopada 2013 r., SNO 29/13).

Pensja za urlop

Pracownikowi przebywającemu na urlopie wypoczynkowym przysługuje takie samo wynagrodzenie, jakby pracował (art. 172 k.p.). Zasady obliczania wynagrodzenia urlopowego reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Z tekstu tego rozporządzenia wynika, że składniki stałe wynagrodzenia – takie jak wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy czy dodatek za pracę w szkodliwych warunkach – przysługujące za miesiąc, w którym przypadał urlop, wypłacane są pracownikowi w zwykłym terminie wypłaty. Natomiast ze składników zmiennych, takich jak wynagrodzenie za pracę nadliczbową, w nocy, dyżur czy premie, które nie mają charakteru uznaniowego, wylicza się wynagrodzenie w wysokości średniej z 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu, według algorytmu wskazanego w rozporządzeniu.

Katarzyna Zawadzka,
referent prawny,
Główny Inspektorat Pracy,
Państwowa Inspekcja Pracy

Przypisy:

1. Ł. Pisarczyk (w:) L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII.
2. „Dziennik Gazeta Prawna", Dodatek Kadry i Płace, 27 października 2016 r., nr 209.
3. A. Kosut (w:) K. W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI.
4. K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy.
5. K. Rączka (w:) Z. Salwa (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IX.
6. K. Rączka (w:) M. Gersdorf i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV.
7. K. Rączka (w:) M. Gersdorf i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV; K. Rączka (w:) Z. Salwa (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IX.
8. Ł. Pisarczyk (w:) L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII; K. Rączka (w:) Z. Salwa (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IX.
9. K. Rączka (w:) M. Gersdorf i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV; K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy; A. Kosut (w:) K. W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI; A. Wypych-Żywicka w: U. Jackowiak i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV.
10. K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, K. Rączka (w:) M. Gersdorf i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV; A. Kosut (w:) K. W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI; A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV.
11. Ł. Prasołek, Regulamin pracy w praktyce, red. Ł. Prasołek, Warszawa 2023.
12. A. Wypych-Żywicka (w:) U. Jackowiak i in., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV.

Nękanie zleceniobiorcy

Mobbing a naruszanie dóbr osobistych zleceniobiorców

Mobbing może wystąpić tylko w ramach stosunku pracy i dotyczyć tylko pracownika. Nie oznacza to jednak, że zachowania o charakterze mobbingowym są dopuszczalne wobec osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych i że nie przysługują im żadne roszczenia z tego tytułu.

Termin „mobbing" pojawia się w różnym kontekście, ale najczęściej występuje w środowisku pracowniczym. Często słyszymy, że u kogoś w pracy jest mobbing. To określenie pojawia się, gdy tylko dochodzi do jakichś nieporozumień czy wystąpią „punkty starcia" między pracownikiem a pracodawcą. Nie do końca wiemy, czym tak naprawdę jest mobbing.

Uporczywie i długotrwale

Przede wszystkim jest to zjawisko, które może wystąpić wyłącznie w ramach stosunku pracy i może dotyczyć tylko pracownika. Pojęcie mobbingu zostało zdefiniowane w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277). W myśl art. 94^3 § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie z tą definicją mobbing stanowi uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika.

Jak słusznie wskazał Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 15 grudnia 2006 r., „działania i zachowania cechujące mobbing (to jest polegające na nękaniu i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne"[1]. Według SA „nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana jako mobbing".

Żeby móc mówić o mobbingu, działania, które mogą mieć cechy mobbingu, powinny być długotrwałe. Zgodnie z tezą wyroku SA w Katowicach „ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika w rozumieniu art. 94^3 § 2 k.p. ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku".

Mobberem może być nie tylko pracodawca lub bezpośredni przełożony, ale też inny pracownik. Natomiast osobą mobbingowaną może być tylko pracownik, czyli zgodnie z definicją z art. 2 k.p. – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Roszczenia ofiary

Sąd pracy rozstrzyga spory ze stosunku pracy, ale może też stwierdzić o wystąpieniu mobbingu w miejscu pracy. Za jego pośrednictwem pracownik, u którego

mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może skutecznie dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94^3 § 3 k.p.).

Ponadto przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w przypadkach doznania mobbingu w miejscu pracy ze skutkiem natychmiastowym na podstawie art. 55 § 1^1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Datą rozwiązania umowy jest data odebrania przez pracodawcę pisma rozwiązującego umowę lub data zapoznania się pracodawcy z oświadczeniem woli pracownika. Pracownik powinien złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na piśmie, wskazując mobbing jako przyczynę rozwiązania umowy z winy pracodawcy (art. 55 § 2, art. 94^3 § 5 k.p.). Na podstawie art. 94^3 § 4 k.p. pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Oprócz tego przysługuje mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, o czym mowa w art. 55 § 1^1 k.p.

Rola pracodawcy

Na pracodawcy spoczywa obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94^3 § 1 k.p.), w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu bądź przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. „Podstaw prawnych obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi można poszukiwać również w art. 11^1 k.p. nakładającym na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, art. 15 k.p. nakładającym na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, art. 94

pkt 10 k.p. zobowiązującym pracodawcę do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego czy art. 207 § 1 k.p. obciążającym pracodawcę odpowiedzialnością za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy" (Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 15 grudnia 2006 r.).

Przepisy prawa pracy nie nakładają na pracodawcę wprost obowiązku opracowania procedur antymobbingowych ani nie określają, jak dokładnie powinny one wyglądać. W ogóle nie wskazują, w jaki sposób pracodawca może spełnić obowiązek przeciwdziałania mobbingowi wynikający z art. 94^3 § 1 k.p. Można powiedzieć, że przepisy prawa pracy dają pracodawcy pełną swobodę w wyborze instrumentów, które służą realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Pracodawca może ustalić procedury antymobbingowe na zasadzie dobrowolności i w sposób dopasowany do specyfiki przedsiębiorstwa. W ramach obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawcy mogą prowadzić regularne szkolenia, czym jest mobbing, jakie są jego cechy i jak go rozpoznać. Dodatkowo u każdego pracodawcy powinna istnieć możliwość zgłoszenia występowania mobbingu. Może do tego służyć dedykowana infolinia, skrzynka pocztowa, ale można również wyznaczyć osobę do przyjmowania takich zgłoszeń od pracowników.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z 30 sierpnia 2018 r.[2] wskazał, że „pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi (art. 94^3 § 1 k.p.), ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11^1 k.p.). Z tych ogólnie sformułowanych obowiązków wynikają obowiązki szczegółowe – dbanie o dobrą atmosferę pracy, przeciwdziałanie konfliktom, zapobieganie naruszaniu godności pracowników. Nie jest dopuszczalne (jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego) wzajemne odnoszenie się do siebie pracowników z użyciem słów obraźliwych, wulgarnych, obelżywych i obscenicznych. Naruszanie przez jednych pracowników godności i dobrego imienia innych może w skrajnych przypadkach doprowadzić nawet do zastosowania wobec naruszycieli art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Osoba, której dobra osobiste zostały naruszone przez inne osoby, ma prawo wystąpić z roszczeniami o ochronę dóbr osobistych (art. 23-24 k.c., art. 448 k.c.)".

Jak wynika z powyższego postanowienia, oprócz obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi Sąd Najwyższy wymienił także inne obowiązki, mające na celu stworzenie środowiska pracy, które cechuje się dobrą atmosferą i poszanowaniem dóbr osobistych pracowników.

Analogiczne stanowisko SN wyraził w postanowieniu z 6 lutego 2024 r.[3], w którym wyjaśnił, że „naruszenie dóbr osobistych pracownika przez działania mieszczące się w ramach uprawnień pracodawcy może nastąpić wyłącznie przez naruszenie godności pracowniczej, o której mowa w art. 11^1 k.p. Pracowniczą godność tworzy zaś poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Największe znaczenie dla efektywności pracy mają czynniki społeczne i psychologiczne, a nie te, które związane są z warunkami pracy. Naruszeniem godności pracowniczej są zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych".

Zakres ochrony zleceniobiorcy

Jeżeli z przepisów prawa wynika, że mobbing może występować tylko w stosunku pracy i może dotyczyć pracownika, to z czym mamy do czynienia w przypadku uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania zleceniobiorcy?

Odpowiedź znajduje się w przepisach cywilnoprawnych dotyczących ochrony dóbr osobistych. Zgodnie z art. 23 Kodeksu cywilnego[4] zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska oraz inne dobra osobiste człowieka znajdują się pod ochroną prawa cywilnego. Na podstawie art. 24 k.c. zleceniobiorca, którego dobra osobiste zostały naruszone, może żądać od zleceniodawcy czy współpracowników zaniechania działania, które narusza godność osobistą zleceniobiorcy, zaniża jego samoocenę i powoduje rozstrój zdrowia. W razie dokonanego naruszenia zleceniobiorca może żądać, aby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności żeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

W myśl art. 24 § 1 k.c. zleceniobiorca może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny na zasadach przewidzianych w Kodeksie cywilnym (art. 448, 445 k.c.).

Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, zleceniobiorca może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych (art. 24 § 2 k.c.).

Jak wynika z przytoczonych przepisów, choć zleceniobiorca nie może powołać się na przepisy Kodeksu pracy dotyczące mobbingu, to może wystąpić do osoby naruszającej jego dobra osobiste z roszczeniami cywilnoprawnymi. Podstawą dochodzenia tych roszczeń przed sądem cywilnym mogą być przepisy o ochronie dóbr osobistych (art. 23, art. 24 k.c.).

Sofiia Chyzh,
młodszy specjalista,
OIP Poznań

Przypisy:

1. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15 grudnia 2006 r., III APa 170/05, LEX nr 310407.
2. Postanowienie Sądu Najwyższego z 30 sierpnia 2018 r., I PK 184/17, LEX nr 2541432.
3. Postanowienie Sądu Najwyższego z 6 lutego 2024 r., III PSK 49/23, LEX nr 3670272.
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.).

Aby zebrać plony na czas

Prawidłowość powierzania prac sezonowych w rolnictwie

Czas letni oznacza wzmożone zapotrzebowanie na pracowników do wykonywania prac na polach i w sadach. Przy ich zatrudnieniu można wykorzystać klasyczne umowy, ale też umowę stworzoną specjalnie z myślą o zbiorach plonów. Szczególne zasady dotyczą młodocianych i cudzoziemców.

W okresie wakacji naturalnie wzrasta w branży rolniczej zapotrzebowanie na prace o charakterze sezonowym. Niektóre gospodarstwa rolne doskonale radzą sobie z pomocą rodziny, najczęściej jednak w okresie żniw i zbiorów pojawia się potrzeba zatrudnienia dodatkowych osób. Dorywczą pracą sezonową, która stanowi dodatkowy zarobek, zainteresowani są między innymi młodociani, studenci i cudzoziemcy zza wschodniej granicy.

Forma zatrudnienia

Prawo nie definiuje odrębnie rodzaju pracy ani formy zatrudnienia do prac sezonowych dla obywateli polskich (wobec cudzoziemców każdy rodzaj pracy został zdefiniowany). Przy określaniu tego typu pracy można posiłkować się wykładnią pojęcia dokonaną przez Sąd Najwyższy, który wyjaśnił, że chodzi o prace wykonywane tylko przez część roku, związane z określonym sezonem, tj. z właściwościami pór roku, zwłaszcza z warunkami atmosferycznymi (wyrok z 3 kwietnia 1986 r., II URN 20/86, OSNC 1987/2-3/45).

Przy powierzaniu pracy sezonowej należy stosować ogólne instytucje wynikające z przepisów prawa pracy oraz prawa cywilnego. Prace sezonowe można powierzyć na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także wybranej umowy cywilnoprawnej: umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Występuje ponadto umowa stworzona z myślą o pracach w rolnictwie – umowa o pomocy przy zbiorach. Na podstawie tych umów można zatrudnić pełnoletnich obywateli polskich i cudzoziemców. Odrębnym zagadnieniem pozostaje zatrudnianie młodzieży pomiędzy 15. a 18. rokiem życia, czyli pracowników młodocianych.

Umowa o pracę

Umowę o pracę należy zawrzeć, gdy czynności wykonywane w ramach pracy sezonowej będą wykonywane w warunkach właściwych dla stosunku pracy, to jest gdy praca jest świadczona osobiście w miejscu i w czasie wskazanym przez pracodawcę, pod jego kierownictwem i za wynagrodzeniem. Przepisy Kodeksu pracy przewidują przy tym jeden istotny i bardzo praktyczny wyjątek w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przy pracy sezonowej – brak limitu liczby zawieranych umów terminowych. W pozostałych przypadkach przepisy Kodeksu pracy nie przewidują szczególnych rozwiązań w zakresie zatrudniania sezonowego.

Zawarcie umowy na czas określony może zostać poprzedzone umową na okres próbny. Aktualnie przepisy Kodeksu pracy uzależniają jednak długość trwania tej umowy od planowanego okresu trwania umowy na czas określony, co z uwagi na charakter prac sezonowych nie wydaje się praktycznym rozwiązaniem.

> W rolnictwie coraz częściej zatrudnienie sezonowe podejmują kobiety. Należy pamiętać, że umowa o pracę zawarta na czas określony lub na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3. miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Umowa o pracę może rozwiązać się z upływem okresu, na który została zawarta, za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem jednej ze stron lub bez wypowiedzenia. Co ważne, obecnie przy wypowiadaniu lub rozwiązywaniu umowy na czas określony należy podać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy – czyli analogicznie jak przy umowie o pracę na czas nieokreślony.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy.

Umowy cywilnoprawne

Pracowników sezonowych wolno zatrudniać na podstawie umów cywilnoprawnych, pod warunkiem że takie zatrudnienie nie będzie posiadać cech charakterystycznych dla umowy o pracę.

Najczęściej zawieraną umową cywilnoprawną jest umowa zlecenia, którą z obywatelami polskimi można zawrzeć ustnie lub w formie pisemnej. W przypadku cudzoziemca każda umowa powinna być zawarta na piśmie wraz z tłumaczeniem na język dla niego zrozumiały. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Jest to tzw. umowa starannego działania.

Umowa zlecenia powinna określać m.in. sposób potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia, co jest konieczne do prawidłowego naliczania wynagrodzenia.

Innym rodzajem umowy cywilnoprawnej, która jest zawierana do wykonywania prac sezonowych, jest umowa o dzieło. Na jej podstawie przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Jest to jednak tzw. umowa rezultatu, dlatego niewiele prac w gospodarstwie rolnym może być świadczona na tej podstawie. O zawarciu umowy o dzieło trzeba poinformować ZUS, ale nie powstaje obowiązek opłacania składek za wykonawcę.

Zatrudnianie młodocianych

Przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 15 lat, a nie przekroczyli 18 lat, na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Wydaje się jednak, że przy pracach sezonowych zatrudnienie częściej znajdą młodociani, którzy ukończyli 16 lat – osoby te można bowiem zatrudniać także na podstawie umowy o pracę, choć tylko do wykonywania prac lekkich (za zgodą rodziców).

Każdy pracodawca, który zamierza zatrudnić młodocianego przy pracach lekkich, ma obowiązek ustalić wykaz takich prac, które:

- nie stwarzają zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego pracownika młodocianego,
- nie utrudniają młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego – jeżeli okres pracy sezonowej przekracza okres wakacji,
- nie należą do wykazu prac wzbronionych młodocianym.

Pracodawca nie ustala wykazu prac lekkich samodzielnie, ale po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy i po zatwierdzeniu przez właściwego okręgowego inspektora pracy. Lekką pracą sezonową odpowiednią dla młodocianych może być zbieranie owoców, sprzątanie wnętrz i pomieszczeń czy prace porządkowe wokół budynków.

Młodocianych nie wolno natomiast zatrudniać przy pracach wzbronionych. Pracodawca ma obowiązek ustalić – we współpracy z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi – wykaz prac wzbronionych młodocianym. Taki wykaz obejmuje prace, przy których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu, w tym między innymi prace:

- polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów,
- wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie,
- związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt.

Przed dopuszczeniem do pracy pracownika młodocianego trzeba go zapoznać z wykazem prac lekkich i wykazem prac wzbronionych, co powinien poświadczyć na piśmie.

Czas pracy pracownika młodocianego w czasie ferii letnich nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 tygodniowo. Ponadto takiej osoby nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, która przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00.

Młodocianego, który ukończył 16 lat, można zatrudnić przy pracach lekkich również na podstawie umowy zlecenia (za zgodą rodziców).

Foto: Tony Phan, Unsplash

Umowa o pomocy przy zbiorach

Kolejnym rodzajem umowy, który można wykorzystać przy pracach sezonowych, jest umowa o pomocy przy zbiorach przeznaczona do prac w rolnictwie. Można ją zawrzeć zarówno z obywatelem Polski, jak i cudzoziemcem. Wykonywanie czynności na podstawie tej umowy nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy, a jej stronami są: rolnik i pomocnik.

W związku z zawarciem umowy o pomocy przy zbiorach pomocnik rolnika zobowiązuje się świadczyć pomoc przy zbiorach produktów rolnych – za które rozumie się chmiel, owoce, warzywa, tytoń, zioła i rośliny zielarskie – w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc.

Pomoc przy zbiorach wskazanych produktów rolnych obejmuje czynności:

- zbieranie produktów rolnych,
- usuwanie zbędnych części produktów rolnych,
- klasyfikowanie lub sortowanie zerwanych lub zebranych produktów rolnych lub wykonywanie innych czynności mających na celu przygotowanie produktów do transportu, przechowywania lub sprzedaży lub związanych z pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów.

Umowę o pomocy przy zbiorach należy zawrzeć na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia pomocy. Elementy, które powinny się w niej znaleźć, to zakres czynności wykonywanych na jej podstawie oraz dzień rozpoczęcia świadczenia pomocy – jeżeli jest inny niż dzień zawarcia umowy.

Umowa taka ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba że strony w umowie postanowiły inaczej. Obowiązkiem pomocnika jest osobiste świadczenie pomocy rolnikowi, natomiast rolnik jest obowiązany zapewnić odpowiednie narzędzia niezbędne do wykonywania pomocy.

Czas świadczenia pomocy przy zbiorach przez jednego pomocnika jest ograniczony do 180 dni w roku kalendarzowym. Ponieważ obejmuje on również umowy zawarte z innymi rolnikami, należy odebrać od pomocnika oświadczenie o liczbie dni w danym roku kalendarzowym, przez jakie świadczył pomoc na rzecz innych rolników.

Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych

Rolnik odpowiada za zgłoszenie do ubezpieczeń w ZUS osoby, z którą zawarł umowę o pracę lub umowę zlecenia. Wyjątkiem jest zatrudnienie na umowę zlecenia uczniów i studentów do ukończenia 26 lat – nie ma obowiązku opłacania składek i zgłaszania takich zleceniobiorców do tych ubezpieczeń.

Pomocnika należy zgłosić do ubezpieczeń w KRUS, ale wyłącznie w zakresie ograniczonym do świadczeń takich, jak jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej.

Wyjątki przy zbiorach przez Ukraińców

W przypadku obywatela Ukrainy, którego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest uznawany za legalny z uwagi na jego przybycie do Polski w związku z działaniami wojennymi, łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach ulega przedłużeniu z mocy prawa na okres tego pobytu, tj. do 30 września 2025 r. Co ważne, prawa do skorzystania z wydłużonego czasu wykonywania umowy o pomocy przy zbiorach pozbawia obywatela Ukrainy wyjazd z terytorium Polski na okres powyżej miesiąca.

W okresie legalnego pobytu na terytorium Polski obywatel Ukrainy może świadczyć pomoc nie tylko przy zbiorach produktów rolnych, tj. chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, ale także przy wykonywaniu wszystkich czynności związanych z prowadzeniem działalności rolniczej albo pozostających w związku z wykonywaniem tych czynności. Przez działalność rolniczą rozumie się działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej.

Zezwolenie na pracę sezonową

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach powierzania pracy cudzoziemcom (Dz.U. z 2025 r. poz. 621), która weszła w życie 1 czerwca br., w rozdziale 5 „Zezwolenie na pracę sezonową" wprowadziła częściowo nowe zasady wydawania zezwolenia na pracę sezonową.

Tak jak przed 1 czerwca 2025 r. obowiązuje limit 9 miesięcy pracy sezonowej w roku kalendarzowym, a zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca jest wymagane, jeśli będzie on świadczył pracę w ramach rodzajów działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), z którymi przepisy prawa łączą wykonywanie pracy sezonowej, w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka.

Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi po złożeniu przez niego pisemnego wniosku i innych wymaganych dokumentów oraz po dokonaniu obowiązkowej wpłaty. Uzyskanie zezwolenia na pracę sezonową zostało wprost zarezerwowane dla polskich podmiotów.

Nowe przepisy wprowadzają wymóg składania wniosku wyłącznie w postaci elektronicznej oraz załączenia kopii zawartej umowy lub umowy cywilnoprawnej w języku polskim przed rozpoczęciem pracy, a w przypadku powierzenia pracy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach – w terminie 7 dni od dnia powierzenia pracy. Najprawdopodobniej będzie się to odbywało za pośrednictwem serwisu praca.gov.pl. Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w komunikacie z 28 maja 2025 r. określiło termin wdrożenia tej funkcjonalności dla zezwoleń na pracę sezonową na 1 lipca 2025 r.

W przypadku niedopełnienia tego wymogu sprawca może podlegać karze grzywny w wysokości od 1000 do 3000 zł.

Zmiany mogą objąć również opłatę za zezwolenie na pracę sezonową, która finalnie nie może przekroczyć 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ustawa o warunkach powierzania pracy cudzoziemcom zniosła test rynku pracy. W jego miejsce wprowadzono mechanizmy powiatowe polegające na ograniczeniu zatrudnienia cudzoziemców w wybranych branżach. Starosta może określić listę zawodów, w których nie będą wydawane zezwolenia na pracę ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy. Lista podlega zaopiniowaniu przez powiatową radę rynku pracy, a następnie zatwierdzeniu przez właściwego wojewodę. Rejestr list zawodów umieszczany będzie przez ministra właściwego do spraw pracy w Biuletynie Informacji Publicznej.

Pewnego rodzaju ułatwieniem pozostanie to, że zezwolenie na pracę sezonową nie określa stanowiska lub rodzaju pracy wykonywanej przez cudzoziemca. Wobec tego pracodawca może powierzać cudzoziemcowi wszystkie rodzaje prac uznanych przez prawo za sezonowe, które występują w jego firmie, w ramach właściwych podklas PKD.

Cudzoziemcowi posiadającemu zezwolenie na pracę sezonową nadal można powierzyć pracę innego rodzaju niż praca uznana za sezonową, na okres nieprzekraczający 30 dni w ciągu ważności zezwolenia, gdy:

- cudzoziemiec jest obywatelem Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Ukrainy,
- podmiot powierzający pracę wypłaca cudzoziemcowi wynagrodzenie nie niższe niż określone w wydanym dla niego zezwoleniu,
- cudzoziemiec nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego.

Wobec wymienionych obywateli podmiot powierzający pracę ma możliwość skorzystania z tzw. wniosku wielosezonowego – starosta może dokonać wpisu do ewidencji wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego (w ciągu nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych), o ile w okresie 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku podmiot ten co najmniej raz powierzył wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

Po zmianach został rozszerzony katalog wiz, które nie uprawniają do wykonywania pracy w Polsce. Dotyczy to wiz wydanych w celu: turystycznym, odwiedzin u rodziny lub przyjaciół, kształcenia się lub szkolenia w innej formie niż studia lub szkolenie zawodowe, leczenia, korzystania z ochrony czasowej, w innym celu (za wyjątkiem wiz wydanych w celu korzystania z uprawnień związanych z posiadaniem Karty Polaka).

Przewidziano również możliwość ustalenia katalogu państw, których obywatele nie będą mogli wykonywać pracy w ramach ruchu bezwizowego.

Zgodnie z nowymi regulacjami cudzoziemiec może również podjąć pracę sezonową przed doręczeniem mu decyzji w sprawie zezwolenia na pracę sezonową. Warunkiem uznania takiej pracy za legalną jest przedstawienie przez podmiot powierzający pracę oświadczenia o zgłoszeniu się cudzoziemca do pracy oraz kopii dokumentu podróży cudzoziemca zawierającego wizę uprawniającą do pobytu na terenie Rzeczypospolitej Polskiej lub odcisk stempla potwierdzającego wjazd cudzoziemca w ramach ruchu bezwizowego oraz potwierdzenie daty wjazdu na terytorium państw strefy Schengen w celu wykonywania pracy sezonowej.

Podobnie jak wcześniej pracodawca ma możliwość zapewnienia cudzoziemcowi zakwaterowania. Pozostaje obowiązek zawarcia odrębnej umowy w formie pisemnej, określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej. Jednak zgodnie z nowymi wymogami czynsz najmu nie może być wygórowany w stosunku do wynagrodzenia netto, biorąc pod uwagę standard zakwaterowania i stawki rynkowe. W przypadku braku umowy z cudzoziemcem oraz ustalenia czynszu z naruszeniem opisanych zasad sprawca podlega karze grzywny odpowiednio w kwocie od 500 do 2000 zł oraz od 200 do 2000 zł.

Jeżeli kwatera nie będzie spełniać warunków przewidzianych dla pomieszczeń przeznaczonych na pobyt ludzi w trakcie ich użytkowania, cudzoziemiec może zgłosić ten fakt staroście. Starosta przekaże zgłoszenie organom właściwym w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących utrzymywania obiektów budowalnych.

Ważne! Obywatelom Ukrainy można powierzyć pracę bez żadnych pozwoleń pod warunkiem powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy w ciągu 7 dni przez stronę www.praca.gov.pl.

Ustawa wzmocniła kompetencje kontrolne inspektorów pracy oraz funkcjonariuszy Straży Granicznej. Mogą oni przeprowadzać niezapowiedziane kontrole cudzoziemców u pracodawców. Jest też obecnie możliwość prowadzenia kontroli wspólnych.

Przepisy przejściowe

Do postępowań w sprawach zezwoleń na pracę oraz postępowań o wydanie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej wszczętych i niezakończonych przed 1 czerwca 2025 r. stosuje się przepisy dotychczasowe.

Do zaświadczeń o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia do ewidencji wniosków wydanych na podstawie dotychczasowych przepisów stosuje się przepisy nowej ustawy. Zaświadczenia te mogą być przedkładane w postępowaniach o wydanie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej aż do upływu okresu zatrudnienia wskazanego w tym zaświadczeniu.

Przepisy wykonawcze – m.in. w zakresie rodzajów działalności, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową czy wysokości opłaty za każdy wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową – będą obowiązywały do dnia wejścia w życie zastępujących je nowych przepisów wykonawczych, nie dłużej jednak niż przez 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy – do 1 grudnia 2025 r. Dlatego też z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć, że w bieżącym roku, w okresie największego natężenia prac sezonowych (wakacje), mechanizmy we wskazanych obszarach nie ulegną zmianie.

Płaca za pracę

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia. W 2025 r. jest to 4666 zł brutto.

W przypadku umów zlecenia wysokość wynagrodzenia należy ustalić tak, aby stawka za każdą godzinę wykonywania zlecenia nie była niższa niż minimalna, tj. obecnie 30,50 zł brutto. Gdy umowa została zawarta na okres dłuższy niż miesiąc, wynagrodzenie powinno być wypłacane w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu.

Osoby do ukończenia 26. roku życia są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych od przychodów z pracy czy zlecenia, uzyskanych przez podatnika, do wysokości 85 528 zł w roku podatkowym.

Paulina Latusek,
zastępca okręgowego inspektora pracy
we Wrocławiu

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061).
3. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1773).
4. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach powierzania pracy cudzoziemcom (Dz.U. z 2025 r. poz. 621).
5. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 337 ze zm.).
6. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 769 ze zm.).
7. Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 197 ze zm.).
8. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 350).
9. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 163 ze zm.).
10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2023 r. poz. 1240 ze zm.).
11. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 1362).

Roszczenia pokrzywdzonego

Rekompensata szkody lub krzywdy

Pracownik pokrzywdzony przez pracodawcę przez czyn stanowiący przestępstwo może dochodzić zarówno naprawienia szkody, jak i zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w postępowaniu karnym.

Jeżeli w wyniku czynu niedozwolonego pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu i na jego rzecz wyrządzi pracownikowi szkodę, to jej naprawienia można dochodzić w postępowaniu cywilnym. Jeżeli jednak ów czyn niedozwolony stanowił przestępstwo, możliwe jest dochodzenie naprawienia szkody oraz zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w postępowaniu karnym. To praktycznie bezkosztowa możliwość uzyskania tytułu egzekucyjnego, który po zaopatrzeniu w klauzulę wykonalności podlega egzekucji komorniczej.

Podstawy prawne orzeczenia obowiązku naprawienia szkody lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę albo nawiązki zawierają m.in. przepisy art. 46 § 1 i 2 k.k.[1] Znajdują one zastosowanie w razie wydania przez sąd wyroku skazującego. W dalszej części wyjaśniam, w jakich okolicznościach i w jaki sposób pokrzywdzony pracownik może uzyskać odszkodowanie lub zadośćuczynienie[2]. Warto podkreślić, że wskazana regulacja zasadniczo nie daje możliwości uwzględnienia sytuacji materialnej osoby uznanej za winną popełnienia przestępstwa i zobowiązanej do naprawienia szkody lub zadośćuczynienia, lecz kładzie nacisk na zaspokojenie słusznych żądań pokrzywdzonego.

Osoba pokrzywdzona

Pokrzywdzonym przestępstwem jest ten pracownik, którego dobro prawne zostało bezpośrednio naruszone lub zagrożone przez przestępstwo kwalifikowane np. na podstawie jednego z przepisów art. 218 lub 220 k.k. W praktyce są to przede wszystkim występki związane z wypadkami przy pracy, w wyniku których pracownik doznał obrażeń ciała lub rozstroju zdrowia.

W postępowaniu karnym krąg osób pokrzywdzonych jest zakreślony wąsko – ograniczony jest zespołem znamion czynu będącego przedmiotem postępowania oraz czynów współukaranych[3]. Wskazany warunek bezpośredniości naruszenia lub zagrożenia dobra prawnego określonej osoby oznacza, że pomiędzy czynem zawierającym znamiona przestępstwa a naruszonym lub zagrożonym dobrem danego podmiotu nie ma ogniw pośrednich, a więc że dobro prawne osoby zostało działaniem przestępnym naruszone wprost[4].

W razie wydania wyroku skazującego sąd może orzec – a na wniosek pokrzywdzonego orzeka – stosując przepisy prawa cywilnego, obowiązek naprawienia, w całości albo w części, wyrządzonej przestępstwem szkody lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę[5]. Żądanie pokrzywdzonego co do orzeczenia na jego rzecz obowiązku naprawienia szkody lub zadośćuczynienia jest wiążące dla sądu w tym znaczeniu, że ma obowiązek o nim orzec, jeżeli na dzień wyrokowania szkoda nie została wyrównana, a krzywda wynagrodzona pokrzywdzonemu.

Wniosek o zasądzenie wskazanych należności pokrzywdzony może złożyć do chwili zamknięcia przewodu sądowego na rozprawie głównej. Najlepiej złożyć go niezwłocznie po wniesieniu przez oskarżyciela publicznego sprawy do sądu, o czym pokrzywdzony jest informowany odpowiednim pismem, a to dlatego, że sąd może skierować sprawę na posiedzenie i w ten sposób poznać odpowiednio wcześnie stanowisko pokrzywdzonego w zakresie jego roszczeń. Jeżeli zasądzone przez sąd odszkodowanie lub zadośćuczynienie nie zaspokaja wszystkich roszczeń pokrzywdzonego, może on danej części roszczenia dochodzić na drodze postępowania cywilnego[6].

Wycena szkody a wycena krzywdy

Na szkodę, której naprawienia pokrzywdzony może domagać się przed sądem, składają się zarówno poniesione straty, jak i utracone korzyści.

Do tych pierwszych należy zaliczyć wydatki związane z powrotem pokrzywdzonego do zdrowia, poniesione na zakup leków, na zabiegi lecznicze i rehabilitacyjne, porady lekarskie i psychologiczne, przejazdy do miejsca leczenia i z powrotem do domu itd. Ponadto można, moim zdaniem, zaliczyć do nich wydatki poniesione jeszcze przed pokrzywdzeniem czynem zabronionym, których cel miał być zrealizowany w późniejszym czasie, a nie mógł być zrealizowany w następstwie utraty zdrowia. Chodzi zwłaszcza o wydatki poczynione na wyjazd wakacyjny, który nie mógł dojść do skutku z powodu obrażeń ciała lub rozstroju zdrowia spowodowanego przestępstwem. Do tych drugich należy zaliczyć np. utracone wynagrodzenie za pracę niewykonywaną ze względu na konieczność leczenia.

Co ważne, poniesione straty należy udowodnić, np. przedstawiając dokumenty świadczące o poniesieniu wydatków lub składając na tę okoliczność zeznania. Natomiast wielkość utraconych korzyści wymaga zawsze przedstawienia pewnej wiarygodnej, racjonalnej, zgodnej z zasadami doświadczenia życiowego prognozy odnośnie do wzbogacenia pokrzywdzonego, jakie miałoby miejsce w czasie poświęconym na leczenie. W każdym razie wielkość szkody musi być wyrażona konkretną kwotą i udowodniona przez pokrzywdzonego żądającego jej naprawienia.

Inaczej określa się wielkość zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. W tym zakresie kluczowe znaczenie ma rozmiar cierpień doznanych wskutek popełnienia przestępstwa, co wiąże się np. z pobytem w szpitalu, odczuwaną bolesnością i innym dyskomfortem wskutek obrażeń ciała lub rozstroju zdrowia, długotrwałością leczenia, zaniechaniem dotychczasowej aktywności w związku z leczeniem, a także pogorszeniem sytuacji osobistej lub zawodowej w następstwie popełnienia przestępstwa. Zadośćuczynienie ma charakter kompensacyjny, a więc musi przedstawiać wartość ekonomiczną, która odnosi się bezpośrednio do konkretnego przypadku osoby, która się go domaga.

Obciążony podmiot

Orzeczenie obowiązku naprawienia szkody lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę jest możliwe, jeżeli w chwili orzekania należności z tych tytułów nie zostały pokryte przez sprawcę przestępstwa lub inny podmiot. Nierzadko zdarza się, że obowiązek naprawienia szkody lub zadośćuczynienia obciąża kilka podmiotów, szczególnie wtedy, gdy więcej niż jedna osoba odpowiada za przestępstwo, a jednocześnie żadna z nich nie jest pracodawcą. Jeśli któryś z tych podmiotów choćby w części samodzielnie naprawił szkodę lub zadośćuczynił wyrządzonej krzywdzie, w tym zakresie obowiązek ich zapłaty orzeczony być nie może[7].

Treść wyroku

W wyroku skazującym sąd może orzec i obowiązek naprawienia szkody, i obowiązek zapłaty określonej kwoty tytułem zadośćuczynienia. Jeżeli ich orzeczenie jest znacznie utrudnione, w szczególności z uwagi na problemy z wykazaniem wysokości poniesionych strat, utraconych korzyści lub kwoty stanowiącej zadośćuczynienie, sąd może orzec – zamiast obowiązku naprawienia szkody lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę – nawiązkę[8]. Jest ona swoistym zamiennikiem orzeczenia wprost o odszkodowaniu lub zadośćuczynieniu.

Z chwilą uprawomocnienia się wyroku zawierającego rozstrzygnięcie o obowiązku naprawienia szkody lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, w razie niedokonania zapłaty zasądzonych kwot przez skazanego, pokrzywdzony może wystąpić do sądu o nadanie temu orzeczeniu klauzuli wykonalności, zaś po jej uzyskaniu zwrócić się do komornika o wszczęcie egzekucji przeciwko skazanemu[9]. Komornik prowadzi egzekucję zgodnie z regułami określonymi w Kodeksie postępowania cywilnego.

dr Sebastian Kowalski,
sędzia, adiunkt w Uniwersytecie Szczecińskim WPiA, wykładowca w OSPIP im. prof. J. Rosnera we Wrocławiu

Przypisy:

1. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 383 ze zm.).
2. Z uwagi na ramy opracowania nie będą w nim poruszone szczególne unormowania dotyczące roszczeń osób najbliższych pracownikowi, które poniósł śmierć np. w wyniku wypadku przy pracy.
3. Zob. art. 49 § 1 k.p.k. i uchwałę Sądu Najwyższego z 15 września 1999 r., I KZP 26/99, OSNKW 1999, nr 11-12, poz. 69.
4. Por. postanowienie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 21 sierpnia 2024 r., II S 20/24 Lex.
5. Nie może natomiast zasądzić renty przewidzianej w przepisach prawa cywilnego.
6. Art. 46 § 3 k.k.
7. Zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2018 r., III KK 128/18, Lex i 14 marca 2013 r., III KK 27/13, OSNKW 2013, nr 7, poz. 57.
8. Jej wysokość nie może przekraczać 200 000 zł, zob. art. 46 § 3 k.k.
9. Zob. art. 107 § 1 i 2 k.p.k.

Porady Państwowej Inspekcji Pracy – najciekawsze pytania

Państwowa Inspekcja Pracy każdego dnia odpowiada na wiele pytań. Część tych problemów jest uniwersalna. Aby ułatwić do nich dostęp, publikujemy odpowiedzi na najciekawsze pytania dotyczące przepisów, które wywołują wątpliwości co do praktycznego zastosowania.

Uzupełniający urlop macierzyński

Moja żona pracuje na umowę zlecenia, a ja na umowę o pracę. Urodził nam się wcześniak. Żona obecnie pobiera zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego. Ja chciałbym skorzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. Czy mam do tego prawo?

W ocenie Centrum Poradnictwa, aby w opisanym przypadku pracownik mógł skorzystać z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, powinien już na etapie urlopu macierzyńskiego przejąć ten urlop od matki dziecka. Zgodnie z art. 180 § 5 Kodeksu pracy jest to możliwe po wykorzystaniu przez nią zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie. Wtedy ojciec może rozpocząć swój urlop macierzyński, a bezpośrednio po nim skorzystać z urlopu uzupełniającego. Trzeba jednak pamiętać o złożeniu odpowiednich wniosków w terminie przewidzianym przez przepisy.

Prawo do urlopu macierzyńskiego oraz do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego mają tylko pracownicy. Osoby pracujące na podstawie umowy zlecenia nie mają prawa do tych urlopów, ale jeśli podlegają ubezpieczeniu chorobowemu, przysługuje im prawo do zasiłku macierzyńskiego za okresy odpowiadające tym urlopom.

Przepis art. 180[2] Kodeksu pracy wyraźnie jednak wskazuje, że uzupełniający urlop macierzyński można wykorzystać tylko bezpośrednio po podstawowym urlopie macierzyńskim. Oznacza to, że te dwa urlopy muszą następować bezpośrednio po sobie – nie można między nimi zrobić przerwy. Nie budzi zatem wątpliwości, że jeśli oboje rodzice są zatrudnieni na umowę o pracę, to po wykorzystaniu przez matkę podstawowego urlopu macierzyńskiego z urlopu uzupełniającego może skorzystać pracownik – ojciec. Przepis ten nie przewiduje jednak możliwości skorzystania z uzupełniającego urlopu w sytuacji, gdy wcześniej pobierano tylko zasiłek macierzyński, ale bez przebywania na urlopie (było to możliwe np. w przypadku urlopu rodzicielskiego).

W praktyce oznacza to, że jeśli matka dziecka nie jest zatrudniona na umowę o pracę i nie korzysta z urlopu macierzyńskiego, to ojciec dziecka będący pracownikiem nie może „przejąć" uzupełniającego urlopu macierzyńskiego. W tej sytuacji to matka dziecka może wykorzystać zasiłek macierzyński również za okres odpowiadający uzupełniającemu urlopowi macierzyńskiemu – jeśli jest objęta ubezpieczeniem chorobowym.

Ochrona przedemerytalna

Zatrudniamy pracownika w wieku przedemerytalnym. Czy ochrona przedemerytalna chroni go przed utratą zatrudnienia w związku ze zbliżającym się końcem czasu, na który zawarto umowę o pracę? Czy jako pracodawca musimy go poinformować, że będziemy go nadal zatrudniać i na jakich warunkach?

Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu pozostało nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pod warunkiem że dotychczasowy okres zatrudnienia uprawnia go do emerytury po osiągnięciu tego wieku. To tzw. ochrona przedemerytalna, choć jej zakres precyzują i ograniczają inne przepisy.

Przywołany przepis chroni wyłącznie przed wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Nie obejmuje natomiast umów zawartych na czas określony, które kończą się z upływem terminu wskazanego w umowie (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Innymi słowy, ochrona przedemerytalna zabezpiecza przed wcześniejszym końcem umowy za wypowiedzeniem, ale nie przed naturalnym jej zakończeniem.

Przepisy prawa pracy nie nakładają na pracodawcę obowiązku informowania pracownika o zamiarze nieprzedłużenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Mimo braku takiego wymogu, w świetle zasad współżycia społecznego oraz dobrych praktyk, pracodawca powinien jednak poinformować pracownika o swojej decyzji z odpowiednim wyprzedzeniem. Pozwoli to pracownikowi przygotować się do zakończenia zatrudnienia i poszukiwania nowego miejsca pracy.

Czas pracy kierowcy

Zatrudniłem się jako kierowca na podstawie umowy o pracę. Nowy pracodawca wymaga ode mnie oświadczenia, czy pracuję również w innych firmach. Czy ma do tego prawo?

Pracodawca ma prawo żądać od pracownika pisemnego oświadczenia w zakresie wskazanym w art. 24 ust. 1 pkt 2 ustawy o czasie pracy kierowców. Przepis ten zobowiązuje pracodawcę, aby uzyskał od kierowcy oświadczenie na piśmie o:

- wymiarze zatrudnienia albo niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy,
- przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu.

Opieka nad dzieckiem

Czy nauczyciel zatrudniony w szkole, w której obowiązuje Karta Nauczyciela, może korzystać z płatnej opieki nad dzieckiem do 14 lat w wymiarze godzinowym? Jak to wygląda w przypadku tzw. pracowników niepedagogicznych zgodnie z art. 188 § 1 Kodeksu pracy?

Nauczyciele zatrudnieni w oparciu o Kartę Nauczyciela nie mogą korzystać z opieki nad dzieckiem w wymiarze godzinowym. Art. 67e tej ustawy wprost stanowi, że takie zwolnienie od pracy przysługuje w wymiarze 2 dni.

W sprawach wynikających ze stosunku pracy nauczycieli, które nie są uregulowane przepisami tej ustawy, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy (art. 91c ust. 1 KN). Zatem prawa i obowiązki nauczycieli określane są na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu pracy jedynie w zakresie nieobjętym regulacjami Karty Nauczyciela.

Święta religijne

Czy pracodawca ma obowiązek udzielić zwolnienia od pracy na czas obchodzenia świąt religijnych, mimo że nie jest to dzień ustawowo wolny od pracy? Czy pracodawca może żądać oświadczenia o przynależności do określonego wyznania?

Osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej religii.

Zgodnie z art. 42 ust. 3 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania zwolnienie od pracy może być udzielone pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych. Oznacza to, że w przypadku odpracowywania takiego zwolnienia po godzinach pracy pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych ani dzień wolny w razie odpracowywania w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (np. w sobotę).

Pracownik powinien zgłosić prośbę o udzielenie zwolnienia od pracy z co najmniej 7-dniowym wyprzedzeniem. Pracodawca zawiadamia go o warunkach odpracowania zwolnienia nie później niż 3 dni przed dniem zwolnienia.

Opisanych zasad nie stosuje się w razie świąt religijnych przypadających w określonym dniu każdego tygodnia. Aby umożliwić obchodzenie tych świąt, pracodawca, na prośbę pracownika, ustala dla niego indywidualny rozkład czasu pracy.

Pracodawca nie może żądać od pracownika oświadczenia o wyznawanej religii czy o przynależności do określonego kościoła. Katalog danych osobowych, których pracodawca może żądać od pracownika, zawiera art. 22[1] k.p. Nie wymienia on przynależności do danej grupy religijnej. Do udzielenia zwolnienia od pracy na czas obchodzenia świąt religijnych wystarczającą podstawą jest wniosek pracownika.

Dokumentacja pracownicza

Komu możemy wydać kopię dokumentacji pracowniczej?

Pracodawca ma obowiązek wydać kopię dokumentacji pracowniczej lub jej części, jeśli wniosek w tej sprawie złoży – w postaci papierowej lub elektronicznej – uprawniony podmiot (art. 94[12] k.p.). Taką osobą może być pracownik lub były pracownik. W przypadku jego śmierci mogą to być osoby wskazane w art. 94[9] § 3 k.p., tj.:

- dzieci własne, dzieci drugiego małżonka oraz dzieci przysposobione,
- przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka,
- małżonek lub małżonka (wdowa i wdowiec),
- rodzice, w tym ojczym i macocha oraz osoby przysposabiające.

Pracodawca powinien wydać kopię dokumentacji wskazanej we wniosku nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania.

oprac. Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy

Uprawnienia krwiodawców

Zwolnienie od pracy honorowego dawcy krwi – jak je udzielać i rozliczać

Pracownik oddający krew lub jej składniki ma prawo do 2 płatnych dni wolnych od pracy. Czy przepisy przewidują limit nieobecności z tym związanych? I jak postąpić, gdy drugi dzień zwolnienia przypada na dzień wolny od pracy?

Krew stanowi najcenniejszy dar, jaki można ofiarować drugiemu człowiekowi, ponieważ nie jest możliwe jej zakupienie ani wyprodukowanie. W związku z tym honorowe krwiodawstwo odgrywa kluczową rolę w systemie opieki zdrowotnej, a osoby decydujące się na bezinteresowne oddanie krwi zasługują na szczególne uznanie. Aby wesprzeć te działania, ustawodawca przyznał honorowym dawcom krwi prawo do 2 dni zwolnienia od pracy. Obowiązkiem pokrycia kosztów nieobecności pracowników obciążył jednak pracodawców. To pracodawcy odgrywają zatem istotną rolę w kształtowaniu postaw potencjalnych dawców krwi, zarówno poprzez swoje działania, jak i politykę kadrową.

W ostatnich miesiącach pojawiły się inicjatywy legislacyjne, w tym interpelacje poselskie dotyczące ponoszenia przez pracodawców kosztów związanych z dodatkowymi dniami wolnymi od pracy dla honorowych dawców krwi. Jednocześnie złożony został projekt ustawy przewidujący ustanowienie kolejnego dnia wolnego dla honorowych dawców krwi. Tym samym ta problematyka ma nie tylko wymiar społeczny, lecz także istotny wymiar prawny.

W artykule omawiam przepisy prawne, które regulują uprawnienia honorowych dawców krwi i jej składników w zakresie korzystania z dni wolnych od pracy. Opisuję, jakie formalności i procedury muszą być przestrzegane, aby pracownik mógł skorzystać z przysługujących mu dni wolnych, a także jakie dokumenty są konieczne, aby usprawiedliwić jego nieobecność. Przedstawiam obowiązki pracodawców w kontekście rozliczania pracowników, którzy decydują się na oddanie krwi. Na koniec wskazuję najczęstsze problemy i wyzwania, jakie pojawiają się w praktyce.

Dwa dni zamiast jednego

Zmiana w zakresie liczby dni wolnych dla honorowych dawców krwi została wprowadzona przez art. 3 ustawy z dnia 21 stycznia 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Honorowy dawca krwi zyskał od dnia wejścia w życie tego przepisu (tj. 26 stycznia 2021 r.) prawo do 2 dni zwolnienia od pracy zamiast jednego. Zatem po wejściu w życie zmiany honorowy dawca krwi, który oddał krew lub jej składniki, w tym osocze po chorobie COVID-19, miał prawo do 2 dni zwolnienia od pracy – w dniu, w którym oddał krew, oraz w dniu następnym.

Początkowo przepis ten miał dawać honorowym dawcom krwi zwiększony wymiar zwolnienia od pracy przez ograniczony czas – tj. w okresie trwania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Jednak 20 kwietnia 2023 r. weszła w życie ustawa o Krajowej Sieci Onkologicznej (Dz.U. poz. 650), która w art. 42 zmieniła treść art. 9 i 9a ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi. Nowelizacja wprowadziła 2 dni zwolnienia za oddanie krwi honorowym dawcom krwi na stałe.

Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 9 ust. 1 ustawy o publicznej służbie krwi zasłużonemu honorowemu dawcy krwi i honorowemu dawcy krwi przysługuje:

- zwolnienie od pracy oraz zwolnienie od wykonywania czynności służbowych w dniu, w którym oddaje krew, oraz w dniu następnym, a także na czas okresowego badania lekarskiego dawców krwi zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 298[2] ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
- zwrot utraconego zarobku na zasadach wynikających z przepisów prawa pracy,
- zwrot kosztów przejazdu do jednostki organizacyjnej publicznej służby krwi na zasadach określonych w przepisach w sprawie diet i innych należności z tytułu podróży służbowych na obszarze kraju; koszt przejazdu ponosi jednostka organizacyjna publicznej służby krwi,
- posiłek regeneracyjny.

Przedmiot interpelacji

W interpelacji nr 4645 z 7 września 2024 r. skierowanej do ministra rodziny, pracy i polityki społecznej oraz ministra zdrowia poseł zwrócił uwagę na problem zgłaszany przez pracodawców dotyczący konsekwencji stosowania przepisów regulujących udzielanie dni wolnych od pracy z tytułu honorowego krwiodawstwa. W szczególności podnosił, że obserwuje się wzrost absencji pracowników wynikający z oddawania honorowo krwi, co może dezorganizować działanie przedsiębiorstw, w których te osoby są zatrudnione. Istotne jest zatem, aby organizacja czasu pracy uwzględniała specyfikę danego zakładu pracy oraz charakter wykonywanych zadań, co wymaga odpowiedniego planowania i rozkładu dni wolnych. Z uwagi na brak wprost regulacji prawnych w tym zakresie w obowiązującym porządku prawnym, kwestie te podlegają interpretacji w świetle ogólnych zasad prawa pracy, zwyczajów pracodawców oraz zasad współżycia społecznego. Udzielenie dni wolnych od pracy z tytułu honorowego krwiodawstwa nie powinno prowadzić do zakłócenia normalnego rytmu funkcjonowania przedsiębiorstwa, a zwłaszcza nie może powodować nadmiernych trudności w realizacji obowiązków służbowych.

W odpowiedzi na interpelację wskazano m.in., że pracodawca ma bezwzględny obowiązek udzielenia zwolnienia pracownikowi na czas oddania krwi czy wykonania badań, nawet gdy w zakładzie nastąpiło nagłe spiętrzenie prac lub gdy pracodawca będzie musiał podjąć działania organizacyjne w celu zastąpienia nieobecnego krwiodawcy. Jednak pracownik będący krwiodawcą nie powinien korzystać z przysługującego mu prawa w sposób uniemożliwiający pracodawcy zapewnienie toku pracy zakładu. Umyślne działanie podjęte z zamiarem osiągnięcia takiego celu mogłoby zostać poddane ocenie pod kątem naruszenia przepisu art. 8 Kodeksu pracy, zgodnie z którym nie można ze swego prawa korzystać w sposób, 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, co za tym idzie, nie jest objęte ochroną.

W związku z powyższym istotne jest przestrzeganie przyjętych norm i praktyk w danym przedsiębiorstwie, a także uwzględnianie dobra pracowników oraz konieczności zapewnienia ciągłości i bezpieczeństwa funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Przykładem na to, że pracodawca może reagować na takie zachowania, jest wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 7 maja 2025 r. (III OSK 847/24). NSA oddalił skargę kasacyjną policjanta, który został ukarany upomnieniem za niewykonanie polecenia służbowego – tj. zaplanowania oddania krwi na inny dzień niż zgłosił z uwagi na konieczność zwiększenia liczby patroli na potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa ludzi podczas imprezy masowej.

Obowiązki i prawa

Zgodnie § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, pracodawca ma obowiązek zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi. Jest także zobowiązany zwolnić taką osobę od pracy na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą być wykonane w czasie wolnym od pracy. Nie można jednak zapominać, że to pracownik podejmuje decyzję, którego dnia będzie oddawał krew. Pracodawca natomiast jest zobowiązany do udzielenia mu dnia wolnego w dniu, w którym oddaje krew oraz w dniu następnym.

Pracownik, zgodnie z § 2 powyższego rozporządzenia, powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Do takich zaś należy zaliczyć planowany przez pracownika dzień na oddanie krwi. Przepisy prawa nie precyzują jednak formy uprzedzenia o nieobecności. Można zatem przyjąć, że pracownik może uczynić to w dowolny sposób, tak aby informacja była dla pracodawcy zrozumiała. Termin i forma zawiadomienia o nieobecności mogą zostać określone w przepisach prawa pracy obowiązujących u danego pracodawcy, np. układzie zbiorowym

go w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.

Usprawiedliwienie nieobecności

Pracownik ma obowiązek zawiadomić pracodawcę o nieobecności, a następnie udokumentować jej przyczyny. Niewykonanie bądź nienależyte wykonanie obowiązku zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania (np. naruszenie terminu) może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej przewidzianej w art. 108 § 1 k.p., gdyż stanowi to nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy. Co więcej, może być także przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli wskutek zaniechania zawiadomienia nastąpiła istotna dysfunkcja procesu pracy, w konsekwencji czego pracodawca utracił do pracownika zaufanie. W wyjątkowych okolicznościach niezrealizowanie obowiązku informacyjnego bądź jego opóźnienie może być zakwalifikowane nawet jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Dokumentem poświadczającym honorowe oddawanie krwi jest zaświadczenie wydane przez regionalne centrum, wojskowe centrum lub Centrum MSWiA. Przepisy nie przewidują obowiązku przechowywania takich zaświadczeń przez pracodawcę. Skorzystanie przez pracownika ze zwolnienia od pracy w związku z oddaniem krwi należy natomiast odnotować w ewidencji czasu pracy.

pracy lub regulaminie pracy. U pracodawców, u których nie wprowadzono regulaminu pracy, materia ta powinny zostać podana do wiadomości pracownikom w informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia. Co ważne, pracodawca nie może w tych regulacjach ograniczać możliwości zawiadomienia o nieobecności. Ponadto, zgodnie z § 16 ust. 1 rozporządzenia, za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 12, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalone-

Pensja za nieobecność

Sposób obliczania wynagrodzenia za czas tego zwolnienia reguluje § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Zgodnie z nim stosuje się tu zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Stosownie zatem do § 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu (tu: korzystania ze zwolnienia od wykonywania pracy). Przepis ten oznacza w praktyce, że ze stałych elementów płacy nie wyodrębnia się wynagrodzenia za okres zwolnienia od wykonywania pracy.

Najczęstsze problemy

W praktyce stosowania przepisów prawa dotyczących honorowego krwiodawstwa pojawia się szereg zagadnień i problemów interpretacyjnych, które wymagają szczegółowego omówienia z punktu widzenia obowiązujących regulacji prawnych oraz ich praktycznego zastosowania. Przedstawiam najczęściej spotykane.

1) Definicja krwi

Zgodnie z ustawą o publicznej służbie krwi, definicje „krwi" oraz „składników krwi" są odrębne i precyzyjnie określone. Krew pełna, przygotowywana do celów leczniczych, jest rozumiana jako „krew pełna", natomiast składniki krwi obejmują frakcje takie jak krwinki czerwone, białe, płytkowe, osocze czy krioprecypitat. Zatem powstał problem, czy dni wolne przysługują tylko krwiodawcy (pracownikowi) oddającemu krew pełną czy też jej składniki.

W tym zakresie w 2024 r. stanowisko zajęło Ministerstwo Zdrowia, wskazując, że zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy o publicznej służbie krwi honorowym dawcom krwi lub zasłużonym honorowym dawcom krwi przysługuje zwolnienie od pracy oraz zwolnienie od wykonywania czynności służbowych. Przepis ten wskazuje, że ma to być realizowane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 298[2] k.p. Z kolei § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy wskazuje, że pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi. W tym akcie prawnym, stanowiącym akt wykonawczy do ustawy innej niż ustawa o publicznej służbie krwi, tj. Kodeksu pracy, prawodawca również posługuje się sformułowaniem „krew". Jednak równoczesne posłużenie się pojęciem krwiodawcy odsyła do przywoływanej wcześniej definicji dawcy krwi, czyli osoby, która oddała krew lub jej składniki. Potwierdza to wieloletnia praktyka stosowania tych regulacji, jak również wykładnia systemowa i celowościowa, które wskazują, że uprawnienia honorowych krwiodawców do zwolnienia od pracy dotyczą nie tylko oddawania krwi pełnej, ale również jej składników, jak płytki krwi czy osocze.

2) Nieobecność niedoszłego dawcy

Kolejny problem, jaki często występuje, to rozliczenie nieobecności pracownika, który nie został dopuszczony do oddania

krwi, a jednocześnie otrzymał zaświadczenie o usprawiedliwieniu nieobecności na czas wskazany w tym zaświadczeniu. Ta kwestia budzi wiele kontrowersji i wymaga odwołania się do regulacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Zgodnie z jego § 16 za czas tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 k.p., tj. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Stosownie zaś do § 5 ust. 1 tego rozporządzenia, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalane w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Mając na względzie powyższe przepisy, należy wskazać, że czas nieobecności pracownika, który stawił się, by oddać krew w danym dniu, a nie został dopuszczony do jej oddania, i otrzymał dokument poświadczający tę okoliczność, należy zakwalifikować jako nieobecność usprawiedliwioną płatną.

3) Roczny limit dni wolnych

Chociaż przepisy nie określają wyraźnie, ile dni wolnych od pracy przysługuje honorowemu dawcy krwi w ciągu roku, pojawia się pytanie, czy można korzystać z nich wielokrotnie i w jakim zakresie. Odpowiedzi nie znajdziemy wprost w żadnych przepisach.

W tej kwestii należy się odwołać do ograniczenia wynikającego jedynie pośrednio z regulacji dotyczących częstotliwości, w jakiej można oddawać krew lub jej składniki. W zależności od metody pobrania:

- krew pełna może być pobierana nie częściej niż 6 razy w roku od mężczyzn i nie częściej niż 4 razy w roku od kobiet, przy czym przerwa pomiędzy donacjami nie może być krótsza niż 8 tygodni,
- osocze (metoda plazmaferezy automatycznej) – od jednego dawcy w okresie roku osocze można pobrać maksymalnie 33 razy, przy czym przerwa pomiędzy donacjami nie może być krótsza niż 2 tygodnie,
- zabiegi pobrania płytek krwi (trombaferezy) mogą być wykonywane nie częściej niż co 2 tygodnie; przerwa pomiędzy dwoma oddaniami jednostki koncentratu krwinek czerwonych (KKCz) metodą erytroaferezy jest taka sama, jak w przypadku pobrania krwi pełnej.

4) „Następny dzień wolny”

W związku z przepisem art. 9 ust. 1 pkt 1a ustawy o publicznej służbie krwi pojawił się problem interpretacyjny – przepis mówi bowiem o następnym dniu wolnym dla pracownika, po którym oddaje krew, nie precyzując jednak tego pojęcia.

Tego problemu co do zasady nie powinno być, gdy pracownik oddaje krew od poniedziałku do czwartku. Dniem wolnym od pracy będzie bowiem dzień, gdy oddaje krew i dzień następny, czyli np. czwartek i piątek, które są dniami jego pracy. Co jednak w sytuacji, gdy pracownik będący krwiodawcą odda krew w piątek, a dniem następnym jest sobota, która nie jest dniem ustawowo wolnym od pracy (bo zgodnie z ustawą o dniach wolnych od pracy takim dniem jest np. niedziela), ale w którą co do zasady nie trzeba iść do pracy (przyjmując, że pracownik pracuje od poniedziałku do piątku)? Czy następnym dniem dla krwiodawcy jest dzień roboczy, czyli poniedziałek, czy jednak sobota, mimo że i tak stanowiąca dla niego dzień wolny?

Moim zdaniem należy się w tym przypadku odwołać do art. 80 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Przewidziany zaś w ustawie o publicznej służbie krwi przepis o zwolnieniu od pracy w dniu oddania krwi i w dniu następnym stanowi lex specialis w stosunku do art. 80 k.p. i nie może być w tym przypadku stosowana wykładnia rozszerzająca. Należy zatem uznać, że pracownik, który odda krew w piątek, ma prawo do zwolnienia od pracy w piątek i sobotę, która jest owym następnym dniem – jeśli jest to dzień jego pracy. Jeżeli sobota nie jest dniem jego pracy, to nie może go przenieść na kolejny tydzień i odebrać go np. w poniedziałek. Przepis wskazuje bowiem, że pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy oraz zwolnienie od wykonywania czynności służbowych w dniu, w którym oddaje krew oraz w dniu następnym. Zawsze należy zwracać także uwagę na cel regulacji – a w tym przypadku jest to udzielenie 2 dni wolnych przeznaczonych na odpoczynek i zregenerowanie organizmu, które nie mogą być rozumiane na zasadzie znaku równości jako 2 dni wolnego od pracy.

Takie stanowisko zajęło także Narodowe Centrum Krwi, wskazując, że zapis ten należy traktować literalnie i dzień następny uważać jako dzień kalendarzowy. Gdy pracownik będący honorowym dawcą krwi oddaje krew w piątek, to ustawowy dzień wolny będzie przypadać w sobotę niezależnie od tego, czy jest ona dniem wolnym czy roboczym dla pracownika.

5) Problemy z dokumentacją

Kolejnym wyzwaniem jest kwestia formalna – pracownik musi dostarczyć odpowiednie zaświadczenie od centrum krwiodawstwa potwierdzające oddanie krwi lub składników krwi. Czasami dokumenty te są wydawane z opóźnieniem albo pracownicy nie są do końca świadomi, jakie dokumenty są potrzebne. To może prowadzić do sytuacji, gdy pracownik nie może skorzystać z dnia wolnego lub pracodawca odmawia uznania nieobecności za usprawiedliwioną.

Grzegorz Miśtal,
inspektor pracy,
OIP Kielce

Bibliografia:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).
2. Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1782).
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632).
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 927).
5. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r. nr 2 poz. 14 ze zm.).
6. M. Raczkowski [w:] M. Gersdorf, W. Ostaszewski, K. Rączka, A. Zwolińska, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 298(2).
7. K. W. Baran [w:] M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, Warszawa 2022, art. 298(2).
8. I. Baranowska, Dwa dni zwolnienia od pracy za oddanie krwi, LEX/el. 2023.
9. K. Stefański, Komentarz do rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, [w:] Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz. Wolters Kluwer, 2016.
10. Interpelacja nr 4645 z dnia 7 września 2024 roku w sprawie negatywnych konsekwencji dla pracodawców związanych z przyznaniem krwiodawcom dwóch dni wolnych od pracy z odpowiedzią na nią z 27 września 2024 r., https://sejm.gov.pl/Sejm10.nsf/interpelacja.xsp?typ=INT&nr=4645 (dostęp 30 marca 2025 r.).
11. https://krwiodawcy.org/zwolnienia-od-pracy-dotyczy-nie-tylko-oddawania-krwi-pelnej-ale-rowniez-jej-skladnikow-jak-plytki-krwi-czy-osocze (dostęp: 30 marca 2025 r.).

Spotkanie Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy w Warszawie

Państwowa Inspekcja Pracy była gospodarzem obrad Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), które w związku z polską prezydencją w Radzie Unii Europejskiej odbywały się 14-15 maja 2025 r. w Warszawie.

Przedstawiciele kierownictw inspekcji pracy państw Unii Europejskiej, Komisji Europejskiej, Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) oraz obserwatorzy i zaproszeni eksperci spotkali się, by rozmawiać o bezpieczeństwie na unijnych rynkach pracy.

– Mam nadzieję, że to dwudniowe spotkanie wzmocni jeszcze bardziej naszą międzynarodową współpracę na rzecz szeroko rozumianej ochrony pracowników w Europie i będzie okazją dla nas wszystkich do zdobycia kolejnych cennych doświadczeń zawodowych oraz nowej wiedzy merytorycznej – powiedział Główny Inspektor Pracy **Marcin Stanecki**.

Pierwszego dnia spotkania zwyczajowo odbywa się sesja plenarna Komitetu, która ma charakter zamknięty i dotyczy spraw wewnętrznych. Omawiane są na niej raporty grup roboczych, efekty kampanii SLIC czy działania podejmowane przez inspekcje poszczególnych państw UE.

Drugi dzień obrad to Dzień Tematyczny, który w tym roku odbył się pod hasłem „Dobre praktyki w kontrolnej i pozakontrolnej działalności inspekcji pracy (2014-2023) – zaktualizowany Kodeks dobrych praktyk Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem działalności kontrolnej".

Specjalnie z tej okazji przygotowany został „Kodeks dobrych praktyk", broszura w języku angielskim, w której zaprezentowane zostały wybrane działania kontrolne inspekcji pracy państw UE – istotne ze względu na ich efekty, skuteczność oraz potencjał edukacyjny. Uzupełnieniem kodeksu jest strona internetowa w języku angielskim, na której można znaleźć także opisy innych działań, którymi chcą się podzielić inspekcje poszczególnych państw wspólnoty. Materiały dostępne pod linkiem: https://slicgoodpractices.eu/

– Opracowanie Kodeksu dobrych praktyk kosztowało nas wiele wysiłku, mam więc nadzieję, że będzie on inspiracją dla wszystkich zainteresowanych podniesieniem skuteczności działania inspektorek i inspektorów pracy w Unii Europejskiej. Wartość, jaką ma uczenie się od siebie, jest naszym wielkim atutem. Taka jest też misja SLIC – powiedział szef Państwowej Inspekcji Pracy.

W ramach konferencji Dnia Tematycznego – zgodnie z ustaleniami przyjętymi na spotkaniu Grupy Roboczej SLIC ds. Dnia Tematycznego w Polsce 2025 – przedstawione zostały przykładowe kampanie kontrolne z wybranych państw członkowskich UE. **Omówimy je w kolejnych numerach „Inspektora Pracy".**

Komitet Wyższych Inspektorów Pracy – Senior Labour Inspectors Committee, w skrócie SLIC – powstał w 1982 roku. Działa on pod auspicjami Komisji Europejskiej i zrzesza wszystkie inspekcje państw UE. Realizuje ponadnarodowe działania na europejskim rynku pracy. Przewodniczącą SLIC jest przedstawicielka Komisji Europejskiej **Charlotte Grevfors Ernoult**.

Groźna wiertarka

Tragiczne skutki lekceważenia pozornie bezpiecznych narzędzi

Maszyny do obróbki metalu w postaci wiertarek stwarzają duże ryzyko wypadku z uwagi na ich specyficzną budowę. Jednemu z nich uległ zleceniobiorca, który przez niewłaściwe używanie narzędzia stracił dłoń.

Podczas czynności kontrolnych niejeden inspektor pracy zajmujący się technicznym bezpieczeństwem pracy miał do czynienia z maszynami do obróbki metalu – wiertarkami. Mogły to być wiertarki stojakowe, promieniowe, kolumnowe, ze stołem współrzędnościowym, poziome czy rewolwerowe. Zagrożenia związane z użytkowaniem tych maszyn są często lekceważone, na co wskazują wyniki kontroli – spotykamy wiertarki pozbawione wymaganych osłon strefy roboczej, słyszymy też opinie, że takie zabezpieczenia są zbędne. Tymczasem tego typu obrabiarki stwarzają poważne ryzyko wypadku z uwagi na ich specyficzną budowę, tj. częściowy dostęp operatora do strefy roboczej oraz szeroki obszar ich zastosowania w wielu zakładach produkcyjnych i usługowych.

Zasady dotyczące projektowania wiertarek stacjonarnych zgodnie z wymaganiami bezpieczeństwa ujętymi w dyrektywie maszynowej 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. określono w normie zharmonizowanej PN-EN 12717 „Bezpieczeństwo obrabiarek. Wiertarki".

Najczęstsze ryzyko

Jednym z głównych zagrożeń stwarzanych przez wiertarki jest pochwycenie części ciała operatora przez narzędzie skrawające w strefie pracy podczas wiercenia w ręcznie trzymanym przedmiocie obrabianym. Przykładem potwierdzającym takie zagrożenie jest wypadek zleceniobiorcy, do którego doszło na terenie województwa podlaskiego.

W lipcu 2024 r. w zakładzie produkującym konstrukcje stalowe doszło do wypadku przy pracy. Obywatel Ukrainy – zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej w celu wykonywania prac ślusarskich, w okresie ubezpieczenia wypadkowego – miał wykonywać prace polegające na czyszczeniu i szlifowaniu detali, załamywaniu krawędzi w otworach blach prostych, dodatkowo wykonywał też prace polegające na gratowaniu otworów za pomocą gratownika w wiertarce stojakowej.

W dniu wypadku zleceniobiorca zamiast gratowania przystąpił do wiercenia otworów w kątownikach stalowych z użyciem ww. wiertarki. Przy czym – jak wyjaśniała osoba kierująca pracownikami, która zleciła zleceniobiorcy pracę – wiercenie otworów w kątownikach nie było przedmiotem umowy zlecenia.

Chwyt w rękawicy

Po przystąpieniu do wiercenia operator wiertarki założył do uchwytu wymagane wiertło. W imadle przeznaczonym do mocowania obrabianego materiału na stole wiertarki znajdował się drewniany klocek. Zleceniobiorca założył na dłonie rękawice ochronne i przystąpił do wiercenia. Ułożył luźno kątownik na klocku zamocowanym w imadle i przytrzymywał go palcami lewej dłoni z założoną rękawicą ochronną. Następnie, używając dźwigni, opuścił wrzeciono z wirującym wiertłem, aby wykonać otwór w kątowniku, który trzymał ręką.

Podczas wiercenia wiertło przeszło na wylot przez kątownik. Najprawdopodobniej nie doszło do „przełamania" końcowego wióra w wierconym materiale, co spowodowało zacięcie się wiertła w kątowniku i gwałtowne uniesienie elementu, który zleceniobiorca przytrzymywał lewą dłonią. W wyniku tego kątownik obracający się wraz z wiertłem pochwycił rękawicę z ręką operatora, co doprowadziło do wyrwania lewej dłoni wraz z nadgarstkiem.

Brak osłony...

Zgodnie z zapisem ujętym w § 14 ust. 3 oraz § 15 ust. 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. nr 191 poz. 1596 ze zm. z 2003 r. nr 178, poz. 1745) maszyny stwarzające ryzyko upadku przedmiotów lub ich wyrzucenia wyposaża się w środki ochrony odpowiednie do występującego ryzyka.

W trakcie kontroli stwierdzono, że stół wiertarki był wyposażony w imadło umożliwiające pewne i stabilne zamocowanie wierconego elementu, co pozwalało na uniknięcie ryzyka jego wyrwania podczas pracy. Jednak poszkodowany nie został przeszkolony w zakresie prawidłowego mocowania detalu przeznaczonego do obróbki. Wyjaśnił, że sposób wiercenia i trzymania elementu ręką zaobserwował u innych

pracowników, którzy wcześniej wykonywali podobne prace na tym stanowisku.

W przypadku wystąpienia ryzyka bezpośredniego kontaktu z ruchomymi częściami maszyn, mogącego powodować wypadki, stosuje się osłony lub inne urządzenia ochronne, które zapobiegałyby dostępowi do strefy zagrożenia lub zatrzymywałyby ruch części niebezpiecznych.

Zgodnie z zasadami określonymi w normie PN-EN 12717 w wiertarkach sterowanych ręcznie dostęp do stref zagrożeń mechanicznych, wynikających z ruchu obrotowego wrzeciona i narzędzia, powinien być ograniczony przez zastosowanie osłon stałych, nastawnych lub ruchomych z funkcją blokowania. Wiertarki powinny być wyposażone w osłonę otaczającą końcówkę wrzeciona, uchwyt/oprawkę narzędziową oraz narzędzie skrawające – w sposób uniemożliwiający dostęp do tych elementów co najmniej z przodu oraz z obu boków, gdy wrzeciono lub tuleja wysuwna znajdują się pozycji wyjściowej. W chwili zdarzenia przedmiotowa wiertarka nie posiadała tego typu zabezpieczeń.

… i zbędna rękawica

Obecnie przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy nie zawierają zakazu pracy w rękawicach podczas obsługi wiertarek (w przeciwieństwie do § 18 uchylonego rozporządzenia z dnia 28 kwietnia 1951 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na obrabiarkach do metali). Zakaz taki wprowadził jednak pracodawca (zleceniodawca) w stanowiskowej instrukcji organizacji bezpiecznej i higienicznej pracy przy obsłudze wiertarki. W toku postępowania poszkodowany przyznał się, że nie umie czytać tekstu w języku polskim, w związku z czym nie był świadomy zakazów zawartych w przedmiotowej instrukcji.

Powyższe nieprawidłowości w organizacji pracy – niewłaściwe wyposażenie wiertarki oraz brak odpowiedniego przeszkolenia zleceniobiorcy – doprowadziły do tragicznego wypadku, w wyniku którego młody mężczyzna stracił lewą dłoń.

Przyczyny wypadku

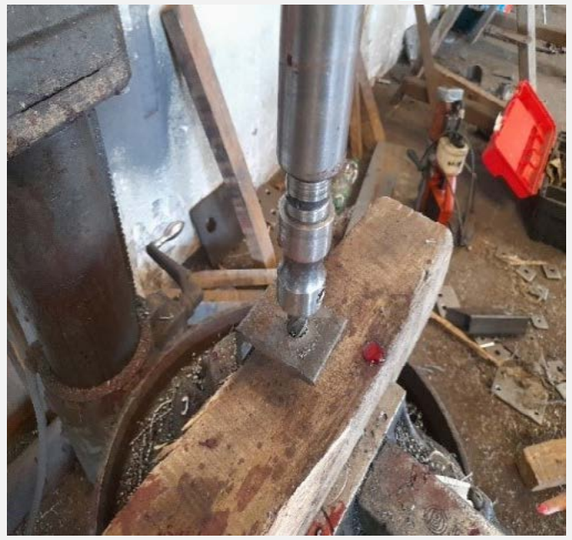
Podczas kontroli inspektor pracy ustalił następujące przyczyny wypadku:

- wiercenie otworu w kątowniku z użyciem wiertarki stojakowej ręcznej (IMPERATOR MK-3) bez stabilnego zamocowania kątownika w imadle wiertarki;
- przytrzymywanie przez poszkodowanego wierconego kątownika lewą dłonią z założoną rękawicą ochronną;
- brak osłony oprawki narzędziowej i wiertła, która powinna ograniczać dostęp operatora do oprawki narzędziowej i narzędzia skrawającego co najmniej z przodu i obydwu boków, gdy wrzeciono/tuleja wysuwna znajduje się w położeniu wyjściowym;
- niewystarczająca wiedza poszkodowanego z zakresu bezpiecznego sposobu wykonywania wiercenia z użyciem wiertarki stojakowej, wynikająca z niewłaściwego przeszkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

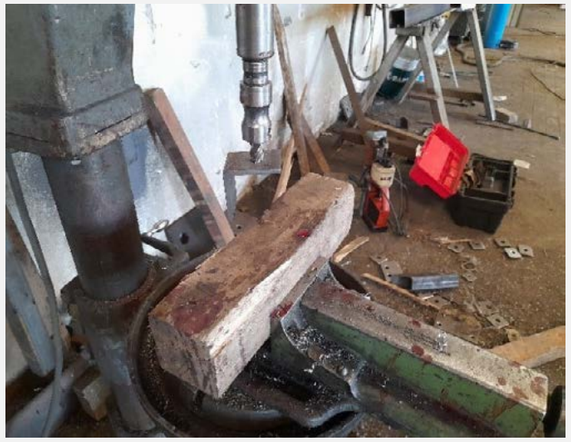
Po zakończeniu kontroli dwie osoby odpowiedzialne za dopuszczenie zleceniobiorcy do pracy niezgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zostały ukarane przez inspektora pracy mandatami karnymi.

Tomasz Dobrzyński,
starszy inspektor pracy – specjalista,
OIP Białystok

Sposób ułożenia kątownika na klocku zaciśniętym w imadle (widok po wypadku)



Widok kątownika podniesionego do góry – pozycja, z której nastąpiło pochwycenie rękawicy ochronnej z dłonią poszkodowanego przez wirujący kątownik



Najważniejsze terminy i zmiany przepisów

1 czerwca 2025 r.

Weszła w życie ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621). Celem nowej regulacji jest ograniczenie nadużyć, usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, zmniejszenie zaległości w załatwianiu spraw przez urzędy oraz pełna elektronizacja takich postępowań. W nowej ustawie podwyższono wymiar kar za poszczególne wykroczenia (przewidziane w rozdziale 9) w celu zapewnienia ich odstraszającego charakteru oraz skuteczności egzekwowania określonych w ustawie obowiązków. Maksymalny wymiar kary grzywny po zmianach to 50 000 zł. Ponadto kara grzywny za część wykroczeń będzie wymierzana proporcjonalnie do liczby cudzoziemców, którym powierzono pracę z naruszeniem przepisów.

Ustawa wprowadza ważną zmianę w art. 96 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Na jej mocy inspektorzy pracy uzyskają uprawnienie do nakładania w postępowaniu mandatowym – w sprawach o czyny określone w art. 84 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP – grzywny w wysokości do 10 000 zł.

Więcej na ten temat pod adresem:
https://www.pip.gov.pl/aktualnosci/cudzoziemcy-ulatwienia-w-zatrudnieniu-wyzsze-sankcje-za-lamanie-prawa
https://www.pip.gov.pl/aktualnosci/od-1-czerwca-2025-r-mniej-wiz-ktore-pozwalaja-legalnie-swiadczyc-prace-w-polsce

1 czerwca 2025 r.

Weszła w życie ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620), która kompleksowo modernizuje instytucje polskiego rynku pracy poprzez udoskonalenie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz form aktywizacji zawodowej i podnoszenia umiejętności kadr gospodarki. Ustawa adaptuje, z mniejszymi lub większymi modyfikacjami, wiele wcześniejszych rozwiązań przewidzianych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jednocześnie przewidując nowe rozwiązania, które mają m.in. aktywizować osoby starsze.

1 czerwca 2025 r.

Art. 398 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadził zmiany do ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712 ze zm.) określające:

- zadania PIP w zakresie m.in. kontroli legalności zatrudnienia (art. 10),
- podmioty podlegające kontroli PIP (art. 13),
- współdziałanie z innymi podmiotami i organizacjami oraz dostęp do danych zgromadzonych w rejestrach (art. 14),
- zakres działań Głównego Inspektora Pracy (art. 18),
- zakres działań okręgowego inspektora pracy (art. 19),
- skutki naruszenia niektórych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia (art. 37),
- prawo do świadczenia pieniężnego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy (art. 63).

1 czerwca 2025 r.

Art. 384 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia zmienił treść art. 17 § 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2024 r. poz. 977 ze zm.) – określa on sprawy o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w którym oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

8 czerwca 2025 r.

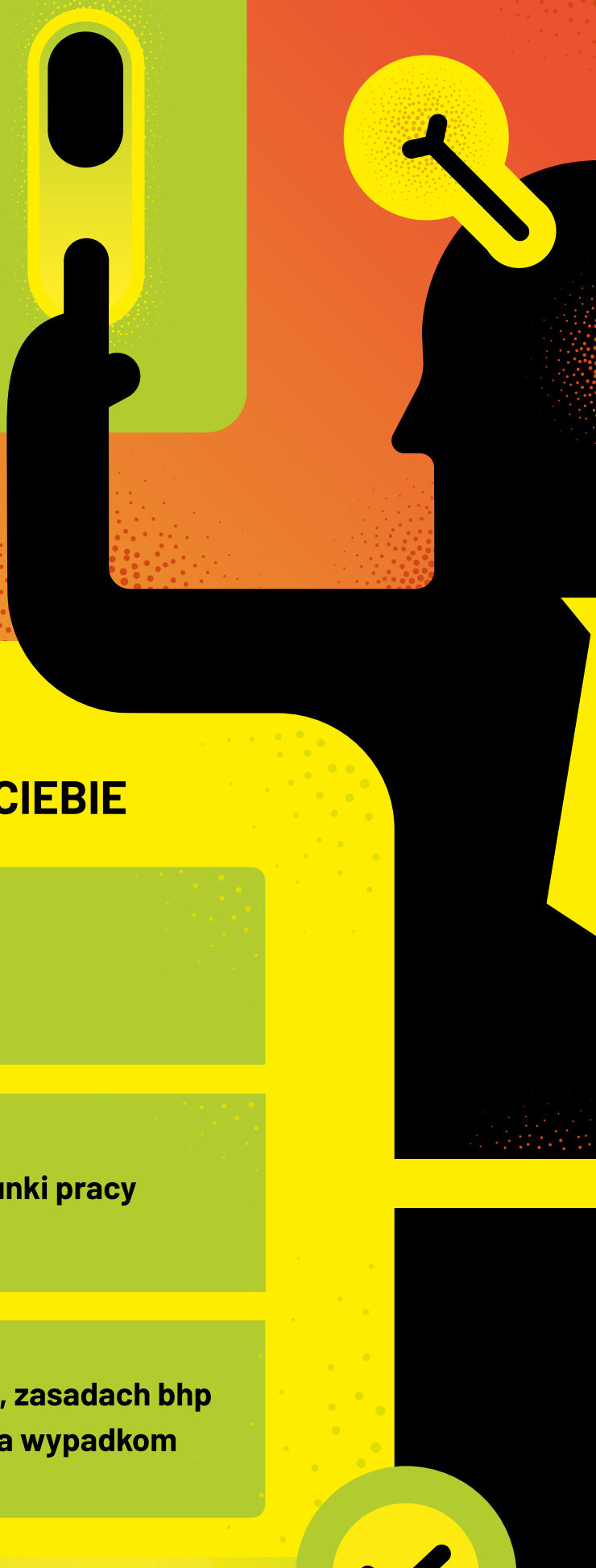
Pierwszy dzień Zielonych Świątek, zgodnie z ustawą z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 296), jest to dzień wolny od pracy. Ponieważ jest to święto przypadające w niedzielę, nie obniża ono wymiaru czasu pracy. Zgodnie z art. 130 § 2 Kodeksu pracy wymiar czasu pracy obniża o 8 godzin każde święto występujące w okresie rozliczeniowym, o ile przypada ono w innym dniu niż niedziela.

19 czerwca 2025 r.

Święto Bożego Ciała – dzień wolny od pracy na mocy ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy. To święto przypadające w czwartek, tj. w innym dniu niż niedziela, zatem obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Wymiar czasu pracy w czerwcu 2025 r. wynosi 160 godzin.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Włącz tryb bezpieczny



ŻYCIE I ZDROWIE PRACOWNIKA ZALEŻY OD CIEBIE

- Oceń ryzyko zawodowe
- Stwórz bezpieczne warunki pracy
- Informuj o zagrożeniach, zasadach bhp i metodach zapobiegania wypadkom