

Wstęp

Przedstawiamy Państwu kolejne wydanie Kodeksu pracy z komentarzem. Jest on przeznaczony przede wszystkim dla praktyków zajmujących się kadrami i płacami. Publikacja „Kodeks pracy 2023. Praktyczny komentarz z przykładami” zawiera aktualną treść ustawy oraz użyteczny komentarz do każdego działu Kodeksu pracy. Szczególną uwagę zwrócono w nim na nowe regulacje dostosowujące polskie przepisy do unijnych dyrektyw: *work-life balance* oraz tzw. dyrektywy rodzicielskiej, a także na przepisy o pracy zdalnej.

Komentarz został przygotowany przez autorów-praktyków. Pomocą w zrozumieniu i stosowaniu nowych rozwiązań prawnych są liczne przykłady, wzory dokumentów oraz tabelaryczne zestawienia. Każdy z rozdziałów został wzbogacony o wykaz najważniejszych orzeczeń.

Od 26 kwietnia 2023 r. weszły w życie rewolucyjne zmiany w Kodeksie pracy. Uchwalona nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje m.in.:

- modyfikacje okresów, na jakie zawiera się umowy o pracę na okres próbny,
- rozszerzenie treści informacji dla pracownika o warunkach zatrudnienia,
- wprowadzenie obowiązku uzasadniania wypowiedzenia oraz konsultacji związkowej umów na czas określony,
- wprowadzenie dodatkowych 15-minutowych przerw w pracy przy dobowym wymiarze czasu pracy przekraczającym 9 i 16 godzin,
- przyznanie pracownikom prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia,
- przyznanie prawa do urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, w wymiarze 5 dni,

- wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, lub 43 tygodni – w razie porodu mnogiego.

Natomiast od 7 kwietnia 2023 r. do Kodeksu pracy zostały wprowadzone przepisy dotyczące wykonywania pracy zdalnej. Jednocześnie zostały zlikwidowane regulacje pozwalające na telepracę. Na podstawie przepisów przejściowych stosowanie telepracy i porozumień o jej wykonywaniu jest możliwe nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie tej nowelizacji Kodeksu pracy.

Te oraz wszystkie inne zmiany w zakresie prawa pracy zostały uwzględnione w niniejszej publikacji.

DZIAŁ ÓSMY

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Art. 175¹. [Definicje]

Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) ubezpieczonej – matce dziecka – należy przez to rozumieć matkę dziecka niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1009 i 1079);
- 2) ubezpieczonym – ojcu dziecka – należy przez to rozumieć ojca dziecka niebędącego pracownikiem, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 3) pracowniku – innym członku najbliższej rodziny – należy przez to rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik – ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2021 r. poz. 1133, 1621 i 1834 oraz z 2022 r. poz. 655);
- 4) ubezpieczonym – innym członku najbliższej rodziny – należy przez to rozumieć niebędącego pracownikiem, innego niż ubezpieczony – ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 176. [Prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią]

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

§ 2. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz prac, o których mowa w § 1, obejmujący prace:

- 1) związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,

- 2) mogące mieć niekorzystny wpływ ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzajów czynników występujących w środowisku pracy i poziomie ich występowania

– kierując się aktualną wiedzą na temat wpływu warunków wykonywania pracy i czynników występujących w środowisku pracy na zdrowie kobiet, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Art. 177. [Rozwiązanie umowy w okresie ciąży]

§ 1. ^[31] W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 1¹. ^[32] W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

§ 2. ^[33] (uchylony)

^[31] Art. 177 § 1 w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 23 lit. a ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641). Zmiana weszła w życie 26 kwietnia 2023 r.

^[32] Art. 177 § 1¹ dodany przez art. 1 pkt 23 lit. b ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641). Zmiana weszła w życie 26 kwietnia 2023 r.

^[33] Art. 177 § 2 uchylony przez art. 1 pkt 23 lit. c ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641). Zmiana weszła w życie 26 kwietnia 2023 r.

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

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

§ 4. ^[34] Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 4¹. ^[35] Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.

§ 5. ^[36] (uchylony)

Art. 178. [Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej]

§ 1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.

§ 2. ^[37] Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze

^[34] Art. 177 § 4 w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 23 lit. d ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641). Zmiana weszła w życie 26 kwietnia 2023 r.

^[35] Art. 177 § 4¹ dodany przez art. 1 pkt 23 lit. e ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641). Zmiana weszła w życie 26 kwietnia 2023 r.

^[36] Art. 177 § 5 uchylony przez art. 1 pkt 23 lit. f ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641). Zmiana weszła w życie 26 kwietnia 2023 r.

^[37] Art. 178 § 2 w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 24 ustawy z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641). Zmiana weszła w życie 26 kwietnia 2023 r.

KOMENTARZ

Dział VIII.

Uprawnienia pracowników
związane z rodzicielstwem**Zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia**

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem polegają m.in. na zakazie zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla ich zdrowia oraz na szczególnej ochronie stosunku pracy pracowników (zarówno kobiet, jak i mężczyzn).

Obecnie tylko kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią. Wykaz takich prac określa rozporządzenie Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796). Pominięte zostały natomiast w nim prace wzbronione w ogóle kobietom.

Prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia kobiet i karmiących dziecko piersią zostały w rozporządzeniu podzielone na 8 grup:

- I – prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,
- II – prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
- III – prace w narażeniu na hałas lub drgania,
- IV – prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego,
- V – prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
- VI – prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- VII – prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- VIII – prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi.

» Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

Grupa prac związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym jest podzielona na wykaz prac dotyczących kobiet w ciąży (12 pozycji) i kobiet karmiących dziecko piersią (14 pozycji).

Obejmuje ona przede wszystkim:

- prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną przekraczają określone wartości,
- ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o określonej masie, np. w przypadku pracownic w ciąży – powyżej 3 kg,
- ręczną i nożną obsługę elementów urządzeń, przy której jest wymagane użycie określonej siły,
- ręczne przenoszenie przedmiotów w określonych warunkach,
- przewożenie określonych ładunków, np. w przypadku pracownic w ciąży – na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie.

Ponadto tylko kobietom w ciąży zakazane są:

- prace w pozycji wymuszonej,
- prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa,
- prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.



Pracownice w ciąży mogą pracować przy monitorach ekranowych maksymalnie 8 godzin na dobę, przy czym po 50 minutach takiej pracy powinny mieć 10-minutową przerwę.

» Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

W przypadku tej grupy prac kobiety w ciąży i karmiące dziecko piersią nie mogą być zatrudniane przy pracach wykonywanych w:

- mikroklimacie gorącym – w warunkach, w których wskaźnik ten jest większy niż 1,0,
- mikroklimacie zimnym – w warunkach, w których wskaźnik ten jest mniejszy od –1,0, a także
- środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

» Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego

W przypadku tej grupy prac kobietom w ciąży zakazane są prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Natomiast zarówno kobietom w ciąży, jak i karmiącym dziecko piersią są zakazane prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

» Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Zarówno kobietom w ciąży, jak i kobietom karmiącym dziecko piersią zakazane są prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia, a także prace w zbiornikach ciśnieniowych.

» Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

W przypadku tej grupy kobietom w ciąży i kobietom karmiącym dziecko piersią są zakazane:

- prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą,

- prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

Ponadto kobietom w ciąży są zakazane prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grup 2–4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki – jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

» Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

Zarówno kobietom w ciąży, jak i kobietom karmiącym dziecko piersią zakazane są:

- prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach,
- prace pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach,
- prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład przy taśmie),
- inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

Ponadto kobietom w ciąży zakazana jest praca na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach.

» Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży

» Zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w ciąży

Od 26 kwietnia 2023 r. zakres szczególnej ochrony stosunku pracy w związku z rodzicielstwem został rozszerzony. Od tej daty pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego.