

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Time off from work on grounds of force majeure

Streszczenie

Wśród przepisów, które zostały dodane do kodeksu pracy w wyniku tegorocznej nowelizacji znajduje się unormowanie dotyczące zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Autor analizuje tę regulację, skupiając się zwłaszcza na przesłankach i zasadach udzielenia tego zwolnienia, a także jego wymiarze. Wskazuje także błędy ustawodawcy, które mogą wpływać na stosowanie nowego przepisu.

Słowa kluczowe

zwolnienie od pracy, siła wyższa

JEL: K31

Abstract

This year's amendment to the Labour Code introduced exemption from work due to force majeure. The author analyses this regulation, focusing in particular on the grounds for granting this exemption, as well as its dimension. He also points out the legislator's mistakes that may affect the application of the new provision.

Keywords

time off from work, force majeure, work-life balance

Uwagi wstępne

Dyrektywa 2019/1158 (dalej: dyrektywa work-life balance) stanowi odpowiedź Unii Europejskiej na zmieniające się warunki pracy, a także na potrzeby pracowników w zakresie życia rodzinnego i osobistego. Nie tylko jest wyrazem troski o sytuację kobiet na rynku pracy, ale także stanowi istotny instrument promocji bardziej sprawiedliwego i partnerskiego podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi. Drugim aspektem reformy wprowadzanej tą dyrektywą jest podejście oparte na cyklu życia, które jest szczególnie skierowane na kwestie związane z łączeniem obowiązków pracowniczych i rodzinnych. W przeciwieństwie do poprzednich ram prawnych, które koncentrowały się na rodzicach, uznaje się, że potrzeba pogodzenia pracy i rodziny przez pracowników może pojawić się w każdym momencie ich życia zawodowego. W szczególności nie powinno się ograniczać niektórych uprawnień jedynie do okresu, w którym istnieje potrzeba opieki nad dziećmi. Co więcej, regulacje związane z godzeniem życia zawodowego i osobistego powinny obejmować zarówno tych pracowników, którzy mają dzieci, jak również gdy ich nie mają, a ich szczególne potrzeby w tym zakresie wynikają, m.in. z posiadania ciężko chorego członka rodziny.

Zakres zmian prawnych będących następstwem wdrażanej polityki unijnej jest w dyrektywie zróżnicowany. Część z nich obejmuje wdrożenie nowych regulacji (dotyczy to m.in. urlopów ojcowskich czy opiekuńczych), inne natomiast sprowadzają się do wzmocnienia istniejących wcześniej uprawnień pracowniczych (np. w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego). Na tym tle nieco inny charakter ma regulacja poświęcona zwolnieniu od pracy w związku z wystąpieniem siły wyższej. Autorzy projektu polskiej ustawy implementującego wspomniane przepisy powołują się w tym względzie na przepisy dyrektywy 2019/1158 i niewątpliwie dyrektywa ta w art. 7 takie zwolnienie od pracy przewiduje. Jednakże, o czym zapomniał się zarówno w uzasadnieniu projektu, jak i w piśmiennictwie, analogiczna regulacja już wcześniej istniała w prawie unijnym. Zwolnienie to wprowadziła dyrektywa 2010/18/UE już w 2010 roku. Dyrektywa work-life balance uchyliła dyrektywę 2010/18/UE, powtarzając jej niektóre unormowania, w tym właśnie to, które odnosi się do omawianego zwolnienia od pracy. Należy zatem wytknąć opieszałość polskiego ustawodawcy w implementacji prawa unijnego w tym zakresie.

Dyrektywa work – life balance została przyjęta w 2019 r., a państwa członkowskie zostały zobowiązane do wprowadzenia w życie przepisów niezbędnych do wy-

konania tej dyrektywy do dnia 2 sierpnia 2022 r. Nie oznacza to, że wszystkie państwa UE wykonały to zobowiązanie i dokonały odpowiedniej implementacji przepisów wewnętrznych. Przeciwnie, w sierpniu 2022 jedynie jedno państwo (Szwecja) spełniło wszystkie wymogi stawiane przepisami dyrektywy. W pozostałych krajach członkowskich występują istotne braki w jednym lub kilku obszarach. Obszary, w których występuje najwięcej luk, obejmują urlop lub zasiłek rodzicielski (w 20 krajach), elastyczną organizację pracy (19 krajach) i ochronę prawną (17 krajach) (De la Corte-Rodríguez, 2022, s. 127). W zakresie omawianego zwolnienia od pracy sytuacja jest jednak nieco odmienna. W większości krajów członkowskich istnieją rozwiązania, które w pewnym stopniu stanowią odzwierciedlenie takiego uprawnienia pracowniczego, choć mają one różny zakres podmiotowy i przedmiotowy.

Przesłanki korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej

Polski ustawodawca, w ślad za regulacjami dyrektywy 2019/1158, także zdecydował się rozbudować uprawnienia rodzicielskie odnoszące się do czasu pracy, wprowadzając omawiane zwolnienie od pracy. W tym celu wprowadzono do Kodeksu pracy art. 148¹. Umieszczenie tego przepisu nie jest najlepsze, bowiem zwolnienie od pracy nie odnosi się do tytułu rozdziału IV działu VI Kodeksu pracy, który powinien obejmować regulacje poświęcone systemom i rozkładom czasu pracy. Wydaje się, że lepszym miejscem dla omawianej regulacji byłby rozdział III, który wprowadzicie zatytułowany jest „Okresy odpoczynku”, jednakże poświęcony jest także innym przerwom w świadczeniu pracy.

Zwolnienie wynikające z omawianego unormowania ma charakter powszechny. Przysługuje ono wszystkim pracownikom, niezależnie od podstawy zatrudnienia, stażu pracy czy sytuacji rodzinnej i osobistej pracownika. Dla realizacji tego uprawnienia indyferentna jest kwestia posiadania bądź wychowywania dzieci przez pracownika.

Ustawodawca zdecydował się określić dwie przesłanki, których spełnienie uprawnia do skorzystania z omawianego zwolnienia od pracy.

Pierwszą z nich jest wystąpienie siły wyższej. Wprawdzie Kodeks pracy, jak i Kodeks cywilny, posługują się pojęciem siły wyższej, jednak nie zawierają jej definicji, nie wskazują też kryteriów niezbędnych do uznania pewnych zdarzeń za siłę wyższą. W doktrynie prawa cywilnego, jak i w judykaturze, dominuje stanowisko opowiadające się za koncepcją obiektywną. W myśl tej koncepcji, do zdarzeń uznawanych za siłę wyższą zalicza się zdarzenia zewnętrzne w stosunku do podmiotu, którego działalność jest rozpatrywana. Zdarzenia takie muszą być nadzwyczajne i w konsekwencji nieuchronne oraz w danym układzie stosunków niemożliwe do przewidzenia, czyli innymi słowy „przemożne”. Należy je uznać za takie, jeżeli ze względu na tkwiącą w nich moc oddziaływania nie było przed nimi – a ściślej przed ich skutkami –

obrony (Gudowski, Bieniek, 2018, kom. do art. 435 k.c.). Zdarzenia wykazujące tę właściwość tradycyjnie ujmują się w trzy grupy: (1) klęski żywiołowe (*vis naturalis*), np. powódź, uderzenie pioruna, burza o ogromnej sile, huragan, obfite opady śniegu lub nieprzenikniona mgła; (2) akty władzy (*vis imperii*), np. akty normatywne, decyzje administracyjne, etc. i (3) działania zbrojne (*vis armata*), np. wojny, rewolucje, zamieszki, rozruchy (Gudowski, Bieniek, 2018, kom. do art. 435 k.c.). Jak słusznie wskazuje się w piśmiennictwie, na gruncie prawa pracy należy przyjąć tożsame pojęcie siły wyższej (Gone-ra, 2017, kom. do art. 293 k.p.). Jednakże w przypadku uprawnienia do korzystania z omawianego zwolnienia od pracy rzadko będzie dochodzić do wystąpienia siły wyższej w drugim ze wymienionych przejawów. W tym przypadku będziemy zatem mieli do czynienia głównie z działaniem sił przyrody lub zjawiskami społecznymi lub politycznymi o olbrzymiej skali.

Warunkiem skorzystania ze zwolnienia jest związek omówionej wyżej siły wyższej z wystąpieniem pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Ustawodawca nie określił bliżej tego warunku, jednak biorąc pod uwagę cel wprowadzenia tego unormowania wydaje się, że należy przyjąć jego szeroką interpretację. W szczególności uznać trzeba, iż choroba czy wypadek może dotyczyć każdego członka rodziny pracownika. Uważam, że nie można ograniczać zakresu podmiotowego jedynie do najbliższej rodziny pracownika, bowiem więzy uczuciowe i wynikające z nich powinności nie muszą pokrywać się z formalnymi więzami rodzinnymi. W szczególności może dotyczyć to także osób nie będących formalnie rodziną, lecz pozostających w ścisłych relacjach o takim charakterze (np. partnerzy, dzieci partnerów, etc.). Wydaje się, że przesłankę może stanowić tu wspólne zamieszkiwanie, choć nie uważam jej za przesłankę *sine qua non*. Szeroką interpretację podkreśla fakt, iż ustawodawca nie posłużył się w przypadku tego zwolnienia od pracy formułą, którą zastosował we wprowadzonym w art. 173¹ k.p., urlopie opiekuńczym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny. W przepisie tym wskazał enumeratywnie członków rodziny – są to syn, córka, matka, ojciec oraz małżonek.

Warto podkreślić jednak, że sposób sformułowania tej przesłanki wskazuje, że musi ona dotyczyć członków rodziny pracownika, nie zaś jego samego. Zatem regulacja ta wyklucza sytuację, w której zwolnienie to byłoby wykorzystane w związku z zachorowaniem czy innym zdarzeniem dotyczącym samego pracownika. W takim przypadku pracownik może skorzystać z innych uprawnień wynikających z prawa pracy (np. zwolnienia z powodu choroby bądź urlopu na żądanie).

Podobnie szeroką interpretację należy przyjąć w odniesieniu do wypadku. Uznac trzeba, że w grę wchodzi każdy wypadek, niezależnie od miejsca i okoliczności zdarzenia. Może dotyczyć to wypadku komunikacyjnego, jak również zdarzenia w domu, w szkole lub miejscu pracy członka rodziny pracownika. Uważam, że podobnie szeroką wykładnię trzeba przyjąć w odniesieniu do

roli, jaką odegrał członek rodziny w omawianym wypadku. Może zatem być zarówno jego ofiarą, jak i sprawcą, a w niektórych sytuacjach nawet świadkiem (np. gdy jest to związane ze składaniem zeznań lub wiąże się ze szczególnie trudnymi przeżyciami członka rodziny).

Drugą przesłanką skorzystania z omawianego zwolnienia jest konieczność natychmiastowej obecności pracownika w związku z wystąpieniem siły wyższej, choroby lub wypadku. Rozpatrując, czy taka konieczność wystąpiła, należy wziąć pod uwagę nadzwyczajność wydarzenia. Oczywiście jest, że w przypadku nagłego zdarzenia, zwłaszcza zagrażającemu członkom rodziny każdy odczuwa ciężką na nim powinność obecności czy udzielenia pomocy. Nie zawsze uczucie to jest racjonalne, nie zawsze też obiektywne okoliczności sprawy wymagają obecności pracownika, jednakże interpretując tę przesłankę nie należy abstrahować od faktu, iż mamy do czynienia z sytuacją o nadzwyczajnym i nagłym charakterze. Stąd też badając ową konieczność warto uwzględnić stan psychiczny pracownika i uczucia, jakie on żywi do członka rodziny, wobec którego doszło do wypadku czy zachorowania.

Warto dodać, że w pierwszej wersji projektu rozdzielono przesłanki wystąpienia siły wyższej i wypadku lub choroby, przez co przepis zawierał trzy a nie dwie przesłanki zastosowania omawianego zwolnienia od pracy. Przepis w aktualnym brzmieniu jest bliższy regulacjom unijnym. Jednakże dostrzec trzeba, iż w obecnym brzmieniu siła wyższa oraz wypadek lub choroba muszą pozostawać w związku, jednakże ustawodawca nie określa bliżej charakteru tej relacji.

Warto zauważyć, że w polskim prawie pracy istnieją już unormowania, które pozwalają pracownikowi na odstąpienie od obowiązku wykonywania pracy w niektórych sytuacjach związanych z nagłymi sytuacjami rodzinnymi. Należy do nich, m.in. usprawiedliwiona nieobecność w pracy pracownika z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad członkiem rodziny. Katalog przesłanek związanych z wykonywaniem takiej opieki został określony w art. 32 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1632). Do niektórych zdarzeń o charakterze nagłym, związanych z sytuacją rodzinną pracownika, znajdują także zastosowanie przepisy rozporządzenia o zwolnieniach od pracy (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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). Tytułem przykładu można tu wskazać zwolnienie od pracy w przypadku urodzenia dziecka lub zgonu członka rodziny, unormowane w § 15 tego rozporządzenia. Innym uprawnieniem jest wynikające z art. 188 k.p. zwolnienie od pracy w celu opieki nad dzieckiem. Jednakże zakres podmiotowy uprawnienia do tego zwolnienia jest węższy niż zwolnienia związane z siłą wyższą, obejmuje bowiem jedynie tych pracowników, którzy wychowują przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat. W niektórych sytuacjach, wymagają-

cych obecności pracownika może on skorzystać z urlopu na żądanie o którym mowa w art. 167² k.p. Pamiętać jednak należy, że urlop na żądanie jest urlopem wypoczynkowym, a zatem jego cel jest odmienny od zwolnienia związanego z wystąpieniem siły wyższej.

Wymiar zwolnienia

Ustawodawca ograniczył wymiar opisywanego zwolnienia od pracy do 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. Oznacza to, że pracownik może wykorzystać pełne dwa dni zwolnienia albo rozłożyć czas korzystania z tego zwolnienia na różne dni, po kilka godzin. Wymiar godzinowy znajduje zastosowanie w odniesieniu do pracowników, których na mocy odrębnych przepisów, dobową normą czasu pracy obejmuje mniejszą liczbę godzin niż osiem (np. osoby niepełnosprawne zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, których czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę, zob. art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 573). Warto zauważyć, że nie tylko regulacje pozakodeksowe skracają czas pracy poniżej 8 godzin, podobne unormowanie można znaleźć w art. 145 k.p. Pozostaje żałować, że ustawodawca tego nie dostrzegł i postulować, aby opisywane unormowanie odsyłało nie tylko do odrębnych przepisów, ale także do wskazanego przepisu Kodeksu pracy.

Nieco inaczej ustawodawca potraktował pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W stosunku do nich omawiane zwolnienie udzielane jest w wymiarze godzinowym, przy czym wymiar zwolnienia obliczony jest proporcjonalnie do ich wymiaru czasu pracy. W takiej sytuacji niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny. Oznacza to, że dla pracownika zatrudnionego na pół etatu zwolnienie będzie obejmowało 8 godzin, zaś dla pracownika zatrudnionego na 3/4 etatu będzie to 12 godzin, natomiast pracownik zatrudniony na 1/10 etatu będzie dysponował prawem do 2 godzin zwolnienia. Warto dodać, że w innych krajach Unii Europejskiej wymiar uprawnienia do czasu wolnego związanego z wystąpieniem siły wyższej jest różny. Waha się on od 1 dnia rocznie (np. w Chorwacji) do 10 dni (w Rumunii) (Sarek-Sadurska, 2023).

Sposób wykorzystania zwolnienia w danym roku kalendarzowym pracownik powinien określić w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia. Jest to regulacja analogiczna z art. 188 § 2 k.p. Stylistyka przepisu wskazuje, że pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika (Włodarczyk, 2020, kom. do art. 188 k.p.). Wniosek ten umieszcza się w dokumentacji pracowniczej prowadzonej przez pracodawcę. Warto dostrzec, że zwolnienie w związku z wystąpieniem siły wyższej przysługuje pracownikowi we wskazanym rocznym wymiarze niezależnie od ewentualnych zmian pracodawców w ramach danego roku. Stąd w świadectwie pracy należy zamieścić informacje niezbędne do ustalenia

uprawnienia do tego zwolnienia od pracy. Z aprobatą należy odnotować wprowadzenie odpowiednich zmian w rozporządzeniu dotyczącym dokumentacji pracowniczej (rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, Dz.U. poz. 2369), oraz rozporządzeniu dotyczącym świadectwa pracy (rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1862).

Termin złożenia wniosku

Ustawodawca wskazał termin, w którym pracownik powinien wystąpić o omawiane zwolnienie od pracy. Jednakże w regulacji tej brakuje precyzji. Zgodnie z art. 148¹ § 3 k.p., wniosek zawierający żądanie udzielenia tego zwolnienia pracownik powinien zgłosić najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Przepis ten jest zbliżony do art. 167² k.p., który dotyczy urlopu na żądanie. W chwili, gdy przepis ten wszedł w życie, w doktrynie sformułowano kilka interpretacji odnoszących się do terminu zgłoszenia takiego żądania. Wskazywano, że pracownik ma obowiązek zgłoszenia żądania najpóźniej w dniu kalendarzowym, w którym urlop się rozpocznie, ale przed godziną rozpoczęcia pracy przez pracownika bądź też do końca dniówki roboczej, rozumianej jako normalne godziny pracy pracownika zgłaszającego wniosek (Sobczyk, 2004, s. 12). Inne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy, który przyjął, że wniosek o udzielenie urlopu „na żądanie” powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Jednocześnie Sąd Najwyższy uznał, że regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie takiego urlopu (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 15 listopada 2006 r., I PK 128/06 oraz 7 lutego 2008 r., II PK 162/07). Wobec użycia przez ustawodawcę analogicznego sformułowania w odniesieniu do opisywanego zwolnienia od pracy, przyjąć trzeba, że wykładnia ta znajduje pełne zastosowanie do wniosku o skorzystanie z omawianego zwolnienia od pracy.

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej a czas pracy

Czas zwolnienia od pracy ze względu na siłę wyższą nie podlega wliczeniu do czasu pracy. Za czas zwolnienia pracownikowi przysługuje prawo do połowy wynagrodzenia. Także w odniesieniu do tej kwestii ustawodawca nie wykazał się precyzją. Brakuje szczegółowego określenia, w jaki sposób należy rozumieć pojęcie połowy wynagrodzenia. O ile w czasowych systemach wynagrodzeń nie powinno powodować to większych problemów interpretacyjnych, to w przypadku wynagrodzeń akordowych lub prowizyjnych obliczenie połowy wynagrodze-

nia może stanowić problem. Wydaje się, że trzeba w tym przypadku przyjąć, iż powinna być to połowa wynagrodzenia należnego pracownikowi gdyby w tym czasie normalnie wykonywał swoją pracę. Należy do tego wynagrodzenia zaliczyć wszystkie przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia.

Ustawodawca zdecydował o wyposażeniu regulacji art. 148¹ § 6 k.p. w odesłanie do odpowiedniego stosowania art. 186⁴ k.p. We wcześniejszych projektach przepis odsyłał do art. 183² k.p., co nie ma większego znaczenia dla oceny sytuacji prawnej. Odesłanie to nie jest w pełni zrozumiałe. Przepis, do którego odsyła opisywana regulacja, nakłada na pracodawcę obowiązek dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. O ile w przypadku pracownika powracającego do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim czy wychowawczym takie unormowanie jest uzasadnione, to trudno doszukać się racjonalnego uzasadnienia w odniesieniu do pracownika powracającego do pracy po trwającym kilka godzin lub najwyżej 2 dni zwolnieniu od pracy. Odesłanie to tym bardziej budzi wątpliwości, że taka regulacja nie występuje w odniesieniu do innych zwolnień od pracy ani urlopów (np. wypoczynkowego, szkoleniowego, etc.). Trudno zatem uznać celowość i sensowność wprowadzenia takiego odesłania. Ponadto, warto dodać zostało ono błędnie sformułowane. Stosując bowiem wykładnię językową można uznać, że przepis, do którego odsyła, znajduje zastosowanie do wszystkich pracowników, niezależnie czy skorzystają z opisywanego zwolnienia od pracy, czy te nie. Skoro odesłanie ma mieć zastosowanie do pracownika o którym mowa w § 1, a przepis ten stanowi, że pracownikowi przysługuje prawo do zwolnienia od pracy, to można uznać, że odesłanie ma charakter powszechny, co byłoby wnioskiem absurdalnym. Stąd warto postulować usunięcie tego odesłania.

Odesłanie to nie jest niestety jedynym błędem ustawodawcy, podkreślenia wymaga także słabość poziomu legislacyjnego całego komentowanego przepisu. Wyżej wskazano zarówno brak precyzji, jak i liczne błędy, jakie popełnił ustawodawca w tej niezbyt rozbudowanej regulacji. Należy także zauważyć, że ustawodawca po raz kolejny w niewłaściwy sposób dokonuje implementacji prawa unijnego. Wprowadzony do kodeksu pracy przepis w zasadzie powtarza regulację art. 7 dyrektywy 2019/1158. Nie jest to zabieg właściwy, ponieważ implementacja nie powinna polegać na powtórzeniu regulacji unijnych, a na ich odpowiednim dopasowaniu do systemu prawnego państwa członkowskiego (Stefański, 2016, s. 154; Trubalski 2013). Wydaje się, że polskiemu ustawodawcy także w tym przypadku zabrakło refleksji koniecznej w procesie stanowienia prawa.

Uwagi końcowe

Podsumowując należy uznać, że polski ustawodawca wypełnił ciężący na nim obowiązek implementacji Dyrektywy Work-Life Balance w zakresie zwolnienia związanego z wystąpieniem siły wyższej. Niestety nie uniknął licznych uchybień, które nie tylko świadczą o niskim poziomie legislacyjnym nowego przepisu, ale także będą mieć istotne znaczenie w praktyce jego stosowania. Warto po raz kolejny postulować o głębszą refleksję

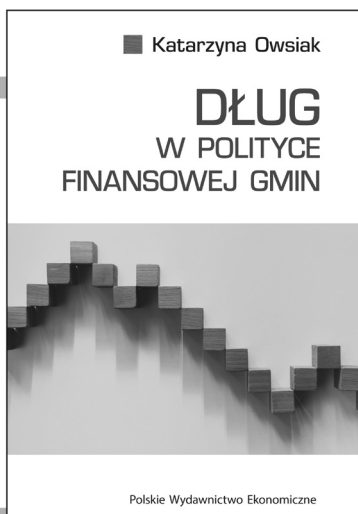
w procesie stanowienia prawa. Tym niemniej należy wyrazić zadowolenie, iż regulacja taka znalazła się w polskim porządku prawnym. W sytuacjach nagłych zdarzeń losowych pracownicy najczęściej korzystali z urlopów na żądanie, co oznaczało wykorzystanie urlopu wypoczynkowego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Nowe zwolnienie od pracy pozwoli na uniknięcie tego typu sytuacji. Jednocześnie uznać należy to za krok w kierunku bardziej optymalnego łączenia obowiązków zawodowych z powinnościami wynikającymi z życia rodzinnego.

Bibliografia/References

- De la Corte-Rodríguez, M. (2022). *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way Ahead*, Luxembourg 2022, 127.
- Gonera, K. (2017). Komentarz do art. 293. W: L. Florek (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII.
- Gudowski, J. & Bieniek, G. (2018). Komentarz do art. 435. W: T. Bielska-Sobkowicz, H. Ciepla, M. Sychowicz, R. Trzaskowski, T. Wiśniewski, C. Żuławska, J. Gudowski, G. Bieniek, *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania. Część ogólna*, wyd. II.
- Sarek-Sadurska, K. (2023). *Implementation of the EU Directives on Work-Life Balance and on Transparent and Predictable Working Conditions across Central Europe*, Deloitte Legal.
- Sobczyk, A. (2004). Urlop na żądanie, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (7).
- Stefański, K. (2016). *Elastyczny czas pracy*, Wolters Kluwer.
- Trubalski, A. (2013). Wybrane aspekty implementacji dyrektyw Unii Europejskiej do systemu prawnego Rzeczypospolitej Polskiej, *Przegląd Prawa Konstytucyjnego* (1).
- Włodarczyk, M. (2020). Komentarz do art. 188. W: K.W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114–304(5)*, Wolters Kluwer.

Dr hab. Krzysztof Stefański, prof. UŁ, pracuje w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, koordynator AI Work Team – Zespołu badawczego prowadzącego badania nad wpływem sztucznej inteligencji na rynek pracy, prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, kierownik Podyplomowych Studiów Ochrony Danych Osobowych UŁ. Autor i współautor licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i prawa urzędniczego.

Dr hab. Krzysztof Stefański, prof. UŁ, Associate professor at the Labour Law Department at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz (Poland). Team Coordinator – AI Work Team – The research team for conducting studies on the consequences of the development of artificial intelligence for the labour market, labour law and social insurance. Director of the Postgraduate Studies on Personal Data Protection at the University of Lodz. Author and co-author of numerous publications in the field of labour law, including 4 books and many scientific articles.



Nowości

Książki są dostępne na stronie:
www.pwe.com.pl