

Kodeks pracy

**Komentarz do wprowadzonych
i planowanych zmian**

**Tylko dla prenumeratorów
Dziennika Gazety Prawnej w wersji Premium**

■ Możliwości kontroli trzeźwości pracowników ■ Nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej ■ Zmiany w uprawnieniach pracowniczych wynikające z dyrektyw UE ■ Ochrona sygnalistów ■ Rewolucja w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ■ Zmiany w pracowniczych planach kapitałowych (PPK) ■ Polski Ład po 1 lipca 2022 r. ■ Czterodniowy tydzień pracy ■ Ważne zmiany w umowach cywilnoprawnych

DZIENNIK GAZETA PRAWNA

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,
www.dziennik.pl, www.gazetaprawna.pl, www.forsal.pl

Autorzy: Sławomir Paruch, Robert Stępień, Paweł Sych, Agnieszka Nicińska-Chudy

Redaktorzy merytoryczni: Artur Borkowski, Anita Jackiewicz

Redaktor prowadzący: Renata Przybyłek

Korekta: Mirosława Jasińska-Nowacka

Projekt graficzny okładki: Kinga Pisarczyk

DTP: Joanna Archacka

Biuro Obsługi Klienta:

01-066 Warszawa, ul. Burakowska 14
tel. 22 761 30 30, 801 626 666, e-mail: bok@infor.pl

© Copyright by INFOR PL SA

Wydanie I/2022, październik 2022 r.

ISBN: 978-83-8268-276-2

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Zmiany do Kodeksu pracy (kontrola trzeźwości, praca zdalna)	
– projekt przepisów	9
Przedmiot, cel i zakres kontroli trzeźwości	9
Skutki kontroli trzeźwości	10
Regulacje wewnątrzzakładowe	11
Obowiązki informacyjne względem pracowników	12
Kontrola trzeźwości a przetwarzanie danych osobowych	12
Definicja pracy zdalnej	14
Praca zdalna na polecenie pracodawcy	16
Praca zdalna na wniosek pracownika	16
Koszty i sprzęt do wykonywania pracy zdalnej	17
Praca zdalna a bhp	19
Okazjonalna praca zdalna	19
Praca zdalna z zagranicy	20
Rozdział 2. Zmiany w Kodeksie pracy (dyrektywa WLB oraz w sprawie przejrzystych warunków pracy) – projekt przepisów	21
Umowy o pracę na czas określony – konieczność wskazania przyczyny wypowiedzenia oraz przeprowadzenia konsultacji związkowej	21
Umowy o pracę na okres próbny – konieczność każdorazowego planowania okresu trwania współpracy	22
Wniosek o przewidywalne warunki pracy – czas przygotować się do udzielenia odpowiedzi na wnioski pracowników	23
Informacja o warunkach zatrudnienia – zweryfikowanie i uzupełnienie wzorów informacji przekazywanych pracownikom	23
Dodatkowe zatrudnienie pracownika – rozważenie zawarcia umowy o zakazie konkurencji z kluczowymi pracownikami	24
Przerwy w pracy – organizacja pracy w sposób umożliwiający skorzystanie z dodatkowych przerw	24
Szkolenia w godzinach pracy i na koszt pracodawcy	25
Urlop opiekuńczy	25
Zwolnienie od pracy	26
Urlop rodzicielski	26
Urlop ojcowski	27
Elastyczna organizacja czasu pracy	28
Wydłużenie okresu uzyskiwania zgody pracowników – rodziców	28
Ochrona pracowników – rodziców	29
Rozdział 3. Projekt ustawy o sygnalistach	30
Cel i mechanizm działania ustawy	30
Kim konkretnie jest sygnalista?	31
Jak rozumieć naruszenie prawa?	31
Jak zgłosić naruszenie prawa? Kanały dokonywania zgłoszeń	32
Najważniejsze z punktu widzenia pracodawcy – procedura zgłoszeń wewnętrznych	33
Zakaz działań odwetowych	36
Rejestr zgłoszeń	37
Dane osobowe i poufność informacji	38
Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy	39
Odpowiedzialność sygnalisty za naruszenie przepisów ustawy	40

Inne obowiązki wynikające z ustawy.....	40
Podsumowanie.....	41
Rozdział 4. Zmiany w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – projekt.....	42
Przedmiot sporu zbiorowego.....	42
Spór zbiorowy dotyczący treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia.....	43
Wspólna reprezentacja związkowa.....	43
Mediacja prewencyjna i pozycja mediatora w sporze zbiorowym.....	45
Sądowa kontrola referendum strajkowego.....	45
Strajk i referendum strajkowe.....	46
Czas trwania sporu zbiorowego.....	47
Na tym nie koniec zmian.....	48
Rozdział 5. Zmiany do ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK).....	50
Najistotniejsze zmiany.....	50
Zmiany od 21 listopada 2022 r.	54
Rozdział 6. Polski Ład 2.0. 10 kluczowych zmian obowiązujących od 1 lipca 2022 r.	56
Obniżenie stawki podatku PIT w pierwszym progu podatkowym.....	56
Nowa kwota zmniejszająca podatek.....	56
Likwidacja ulgi dla klasy średniej.....	57
Hipotetyczny podatek należny.....	58
Likwidacja mechanizmu odroczenia poboru zaliczek na podatek.....	59
Powrót wspólnego rozliczenia samotnego rodzica z dzieckiem.....	59
Wprowadzenie preferencji dla rodziców, opiekunów i dzieci.....	60
Zasiłek macierzyński wliczany do ulg.....	60
Możliwość odliczenia części składki zdrowotnej od podstawy opodatkowania dla niektórych przedsiębiorców.....	61
Możliwość zmiany formy opodatkowania w trakcie roku podatkowego.....	61
Które kwestie pozostają bez zmian?.....	62
Rozdział 7. 4-dniowy tydzień pracy.....	63
Gdzie się sprawdzi.....	63
Dodatkowy benefit.....	64
Zmiany w aktach wewnętrznych pracodawcy.....	64
Rozdział 8. Nadgodziny i czas pracy przy pracy zdalnej – trudności dowodowe i jak się zabezpieczyć?.....	65
Jak się zabezpieczyć?.....	66
Rozdział 9. Ważne zmiany w umowach cywilnoprawnych.....	70
USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, zm.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1700).....	73
DZIAŁ PIERWSZY. Przepisy ogólne (art. 1–21).....	76
Rozdział I. Przepisy wstępne.....	76
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy.....	77
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu.....	80
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy.....	83
Rozdział III. (uchylony).....	83
DZIAŁ DRUGI. Stosunek pracy (art. 22–77).....	83
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	83

Rozdział II. Umowa o pracę	89
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	89
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	92
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	93
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	97
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	99
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	101
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	102
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	103
Rozdział IIa. (uchylony)	105
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy	105
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	110
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	110
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	112
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	112
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	113
DZIAŁ TRZECI. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia (art. 77¹-93)	113
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	113
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	115
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	117
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	120
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	121
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	121
DZIAŁ CZWARTY. Obowiązki pracodawcy i pracownika (art. 94-113³)	122
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy	122
Rozdział II. obowiązki pracownika	129
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	129
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	130
Rozdział IV. Regulamin pracy	132
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	134
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	134
DZIAŁ PIĄTY. Odpowiedzialność materialna pracowników (art. 114-127)	136
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	136
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	138
DZIAŁ SZÓSTY. Czas pracy (art. 128-151²)	139
Rozdział I. Przepisy ogólne	139
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	140
Rozdział III. Okresy odpoczynku	141
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	142
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	148
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	151
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	152
DZIAŁ SIÓDMY. Urlopy pracownicze (art. 152-175)	154
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	154
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	161

DZIAŁ ÓSMY. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem (art. 175 ¹ –189).....	162
DZIAŁ DZIEWIĄTY. Zatrudnianie młodocianych (art. 190–206).....	180
Rozdział I. Przepisy ogólne	180
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.....	181
Rozdział III. Dokszałcanie.....	182
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe... 183	
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia.....	184
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe.....	185
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe.....	186
DZIAŁ DZIESIĄTY. Bezpieczeństwo i higiena pracy (art. 207–237 ⁴⁵).....	186
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy.....	186
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika	189
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy.....	191
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne	192
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia.....	193
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	196
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	200
Rozdział VIII. Szkolenie.....	203
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	205
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.....	206
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy.....	207
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.....	209
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	209
DZIAŁ JEDENASTY. Układy zbiorowe pracy (art. 238–241 ³⁰).....	210
Rozdział I. Przepisy ogólne	210
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.....	217
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	219
DZIAŁ DWUNASTY. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy (art. 242–280).....	222
Rozdział I. Przepisy ogólne	222
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	223
Rozdział III. Sądy pracy	225
DZIAŁ TRZYNASTY. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–290 ¹).....	226
Rozdział II. (uchylony)	229
DZIAŁ CZTERNASTY. Przedawnienie roszczeń (art. 291–295).....	229
DZIAŁ CZTERNASTY^a . (art. 295 ¹ –295 ²) (uchylony).....	230
DZIAŁ PIĘTNASTY. Przepisy końcowe (art. 296–305).....	231
Indeks rzeczowy	236

Wstęp

Szanowni Państwo, przedstawiamy kolejne wydanie naszego komentarza dotyczącego zmian w prawie pracy oraz najbardziej aktualnych, praktycznych kwestii związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi (HR).

Zaczynamy od istotnych zmian do Kodeksu pracy – tj. wprowadzenia możliwości kontroli trzeźwości pracowników, a także długo zapowiadanych zmian w kontekście pracy zdalnej. Powiemy w szczególności, jak wyglądają kontrola trzeźwości i praca zdalna w myśl nowych norm oraz jakie kroki powinni podjąć pracodawcy, aby być w zgodzie z obowiązującymi przepisami. Następnie kilka dodatkowych słów na temat pracy zdalnej z zagranicy. Coraz częściej pracodawcy, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników, umożliwiają im pracę zdalną w szczególności z kraju pochodzenia lub z kraju, w którym znajduje się obecnie rodzina pracownika.

Następnie kilka słów poświęciliśmy unijnym dyrektywom: work-life balance oraz dyrektywie w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE, zapewniających pracownikom wiele nowych uprawnień. Choć na moment przygotowywania niniejszego opracowania ustawodawca wciąż nie wdrożył do polskiego porządku prawnego wspomnianych dyrektyw, pracodawcy powinni być przygotowani na nadchodzące zmiany.

Osobna część komentarza dotyczy tematu ochrony sygnalistów – do połowy grudnia 2021 r. Polska miała obowiązek wdrożyć przepisy wynikające z dyrektywy unijnej o ich ochronie. Prace legislacyjne trwają niemal rok i już widać, że wdrożenie nowych przepisów wymagać będzie od pracodawców przygotowania odpowiednich procedur wewnętrznych. W komentarzu wskazujemy w szczególności, jak powinna wyglądać procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz ich rejestr.

Ponadto w publikacji znajdują Państwo rozdział na temat zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. To rewolucja – dotychczasowa ustawa pozostawała praktycznie bez zmian przez ponad 30 lat. Zmiany co do zasady będą ograniczać uprawnienia związkowe.

Kolejne omawiane przez nas tematy to zmiany w pracowniczych planach kapitałowych (PPK) oraz te wprowadzone przez Polski Ład 2.0. Szczególnie ten ostatni temat powoduje wiele pytań i wątpliwości ze względu na to, że przepisy w tym zakresie zmieniały się w ciągu roku wielokrotnie, a te obowiązujące od lipca br. w wielu kwestiach niemalże całkowicie zmieniły poprzednio obowiązujące zasady, wpływając zarówno na sytuację pracodawców, jak i samych pracowników.

Dzielimy się z Państwem również naszymi spostrzeżeniami co do rozwiązań, które w ostatnim czasie zyskuje coraz większą popularność – tj. 4-dniowego tygodnia pracy. Warto podkreślić, że prawo pracy już teraz pozwala na wprowadzenie takiego rozwiązania w firmach. Widzą to przede wszystkim duże spółki z międzynarodowym potencjałem, które zdają sobie sprawę z powiązania dobrostanu pracowników z ich lepszymi wynikami w pracy i większą efektywnością.

Na sam koniec poruszamy kwestię nadgodzin i czasu pracy w związku z wykonywaniem pracy zdalnej, a także oskładkowania umów cywilnoprawnych. Z doświadczenia wiemy, że sprawy o nadgodziny są jednymi z najtrudniejszych, z jakimi mierzą się pracodawcy. Dodatkowo popularność pracy zdalnej powoduje wiele problemów w rozliczaniu czasu pracy. Przedstawiamy więc podstawowe rozwiązania mające na celu zmniejszenie związanego z tym ryzyka i pozwalające pracodawcom na prawidłowe rozliczanie i kontrolowanie czasu pracy. Wraz z początkiem 2023 r. zapowiadane jest natomiast wejście w życie rewolucyjnych zmian – tj. obowiązkowe oskładkowanie wszystkich umów.

Dziękujemy zespołowi krakowskiemu PCS w składzie: Małgorzata Biełańska, Kinga Ciosk, Julita Kołodziejska, Kinga Krzysztofik i Karolina Rogatko za wsparcie w przygotowaniu publikacji.

Zapraszamy do lektury.
Sławomir Paruch
Robert Stępień
Paweł Sych
Agnieszka Nicińska-Chudy

Rozdział 1.

Zmiany do Kodeksu pracy (kontrola trzeźwości, praca zdalna) – projekt przepisów

Najnowszy projekt nowelizacji Kodeksu pracy zakłada wiele istotnych zmian w zakresie kontroli trzeźwości pracowników oraz pracy zdalnej. Konsekwencją wejścia w życie omawianych przepisów będzie potrzeba weryfikacji przez pracodawców obowiązujących do tej pory w zakładzie pracy regulacji lub też przyjęcie nowych uregulowań wewnętrznych.

Przedmiot, cel i zakres kontroli trzeźwości

Zgodnie z projektowanymi przepisami (rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 2335), pracodawcy będą mogli samodzielnie kontrolować stan trzeźwości oraz obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników (a także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych). Kontrolę trzeźwości w zakładzie pracy będzie można wprowadzić w sytuacji, gdy jej przeprowadzanie okaże się niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, a także ochrony mienia. Kontrole będą mogły być przeprowadzane zarówno w przypadku podejrzenia nietrzeźwości pracownika, jak również prewencyjnie.

WAŻNE

Przepisy nie określają rodzajów prac czy stanowisk pracowników, które będą mogły być objęte kontrolą trzeźwości. W praktyce przesłanka dopuszczalności stosowania kontroli jest bardzo szeroka i pozwala objąć przez pracodawcę kontrolami niemalże każdego pracownika.

Pracodawcy będą mogli przeprowadzać kontrole trzeźwości pracowników samodzielnie (tj. bez konieczności wzywania odpowiednich

organów państwowych) z wykorzystaniem metod niewymagających badania laboratoryjnego, przy użyciu urządzeń posiadających ważne dokumenty potwierdzające ich kalibrację lub wzorcowanie. Kontrole będą mogły być przeprowadzane zarówno w razie podejrzenia stawienia się do pracy lub wykonywania pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości, jak również prewencyjnie czy wyrywkowo. Zależać to będzie od odpowiedniego uregulowania w wewnętrznych przepisach obowiązujących u pracodawcy.

WAŻNE

Nie ulega wątpliwości, że pracodawcy powinni dbać o to, by używane przez nich urządzenia spełniały niezbędne wymogi. W przypadku wystąpienia sytuacji, w której wynik kontroli trzeźwości spowoduje rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że kontrola została przeprowadzona zgodnie z prawem, a jej wynik jest wiarygodny.

Skutki kontroli trzeźwości

Nowelizacja przepisów zakłada, że pracodawca będzie miał obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika nietrzeźwego, czyli takiego:

- 1) w przypadku którego kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości zgodnie z przepisami ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (ustawa z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi – Dz.U. z 2021 r. poz. 1119 ze zm.)
lub
- 2) w przypadku którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Pracodawca będzie miał obowiązek przekazać pracownikowi do wiadomości informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia do pracy.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości będzie mógł przeprowadzić uprawniony organ, powołany do ochrony porządku publicznego. Organ państwowy

przeprowadzi badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, czyli przy użyciu alkometru badającego wydychane powietrze. Oprócz tego organ będzie mógł zlecić przeprowadzenie badania krwi, m.in. w sytuacji, gdy:

- 1) nie będzie możliwości przeprowadzenia badania inną metodą;
- 2) pracownik odmówi poddania się badaniu inną metodą;
- 3) pracownik zażąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.

Jeżeli okaże się, że wynik przeprowadzonego przez pracodawcę badania trzeźwości nie wskaże na stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości, okres niedopuszczenia pracownika do pracy będzie stanowił okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia. Natomiast jeżeli wynik okaże się pozytywny, to pracownikowi nie będzie przysługiwało za ten czas wynagrodzenie.

PRZYKŁAD

Pracodawca przeprowadził kontrolę trzeźwości pracownika z użyciem alkometru. Wynik kontroli wskazywał, że pracownik jest w stanie nietrzeźwości. Pracodawca nie dopuścił pracownika do pracy. Pracownik zażądał przeprowadzenia kontroli trzeźwości przez organ państwowy. Wynik badania przeprowadzony przez ten organ wskazał, że pracownik jest trzeźwy. Pracownik zachowa zatem prawo do wynagrodzenia za okres niedopuszczenia do pracy.

Regulacje wewnętrzzakładowe

Zgodnie z projektowanymi przepisami pracodawcy będą zobowiązani do uregulowania kwestii związanych z kontrolą trzeźwości w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu (w sytuacji gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy).

W wewnętrzzakładowym akcie prawa pracy powinny znaleźć się m.in. informacje dotyczące wprowadzenia kontroli trzeźwości, grup pracowników objętych kontrolą trzeźwości oraz sposobu jej przeprowadzania, rodzaju urządzenia wykorzystywanego do kontroli, a także czasu i częstotliwości przeprowadzania takich kontroli. Tak więc to wewnętrzne

regulacje będą ustalały znaczną część kwestii związanych z badaniami, m.in. grupy pracowników objęte kontrolą, możliwość przeprowadzania kontroli wyrywkowych czy wykorzystywaną metodę kontroli.

Obowiązki informacyjne względem pracowników

Niezależnie od powyższych uwag, pracodawcy będą mieli obowiązek poinformować pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty w zakładzie pracy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania. Nie ma obowiązku przekazywania tej informacji w formie pisemnej – wystarczające jest zamieszczenie jej w intranecie lub też przesłanie jej treści zainteresowanym w formie wiadomości e-mailowej.

PRZYKŁAD

Pracodawca zdecydował się wprowadzić kontrolę trzeźwości w zakładzie pracy. Informację o tym, jak również o grupach pracowników objętych kontrolą oraz sposobie jej przeprowadzania, wywiesił na tablicy informacyjnej w ogólnodostępnym dla pracowników miejscu. Pracodawca spełnił tym samym wymóg poinformowania pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości.

Pracodawcy będą również zobowiązani do przekazania szczegółowych informacji dotyczących przeprowadzanych w zakładzie pracy kontroli trzeźwości nowo zatrudnionym pracownikom, w postaci papierowej lub elektronicznej, przed dopuszczeniem ich do pracy, czyli najczęściej w tak zwanym pakiecie startowym.

Kontrola trzeźwości a przetwarzanie danych osobowych

Istotny aspekt projektowanej nowelizacji stanowią kwestie związane z przetwarzaniem danych osobowych pracowników, do których dochodzi na skutek przeprowadzanych kontroli trzeźwości. Projektowane przepisy wprost wskazują, jakie dane będą mogły być przetwarzane przez pracodawcę w związku z badaniem pracownika. Będą to: informacje o dacie,

godzinie i minucie badania oraz wyniki kontroli wskazujące na spożywanie alkoholu lub innych środków.

WAŻNE

Pracodawcy nie powinni przechowywać informacji o braku obecności alkoholu lub innych środków w organizmie pracownika. Takie działanie jest bezcelowe – brak obecności w organizmie pracownika wskazanych środków nie pociąga za sobą żadnych negatywnych konsekwencji, a zatem przechowywanie tych informacji nie dokumentuje żadnego naruszenia obowiązków przez pracownika.

Pracodawca będzie mógł przechowywać dane dotyczące badania w sytuacji, gdy będzie to niezbędne dla ochrony życia, zdrowia i mienia i tylko przez okres maksymalnie jednego roku od dnia ich zebrania. Dane te będą przechowywane w aktach osobowych pracownika.

Jeżeli na skutek badania pracodawca zdecydował się zastosować wobec pracownika karę porządkową, będzie on mógł przechowywać dane dotyczące badania do czasu uznania kary za niebyłą. Jeżeli informacje dotyczące badania będą mogły stanowić dowód w postępowaniu, którego stroną będzie pracodawca lub o którym pracodawca się dowiedział – będzie on mógł je przechowywać do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

PRZYKŁAD

Pracodawca zdecydował o zastosowaniu wobec pracownika, który wprowadził się w stan nietrzeźwości na terenie zakładu, pracy kary porządkowej. Pracodawca mając na uwadze dobre sprawowanie pracownika, zdecydował się uznać karę za niebyłą po upływie 4 miesięcy. Jednocześnie pracownik odwołał się od kary porządkowej do sądu pracy, a postępowanie sądowe nie zakończyło się jeszcze przed uznaniem kary za niebyłą. W takiej sytuacji pracodawca będzie uprawniony do przechowywania tych danych aż do prawomocnego zakończenia postępowania.

Pracodawcy muszą również pamiętać o udzieleniu pisemnych upoważnień osobom, które będą przetwarzały informację o wyniku kontroli trzeźwości przeprowadzonej względem pracownika (np. osobom z działu kadr, bezpośrednim przełożonym, pracownikom odpowiedzialnym za bhp). Wprowadzając kontrolę trzeźwości w zakładzie pracy, warto również zweryfikować i zaktualizować przekazywane dotychczas w zakładzie pracy klauzule informacyjne.

WAŻNE

Kontrole trzeźwości mogą być również przeprowadzane na zlecenie pracodawcy przez podmioty zewnętrzne, np. pracowników firm ochroniarskich. W takiej sytuacji również należy pamiętać o konieczności udzielenia pisemnych upoważnień każdej osobie, która będzie przeprowadzała kontrolę. Dodatkowo warto zweryfikować również umowy o powierzeniu przetwarzania danych osobowych z podmiotami zewnętrznymi, tak aby obejmowały także te czynności.

Definicja pracy zdalnej

Zgodnie z projektowanymi przepisami pracą zdalną będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika oraz każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Pracodawca będzie mógł uzgodnić z pracownikiem wykonywanie pracy zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia.

Reguły dotyczące pracy zdalnej co do zasady powinny zostać ustalone w porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcą i zakładową organizacją związkową (lub też zakładowymi organizacjami). W sytuacji, w której u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca powinien określić zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W porozumieniu lub regulaminie powinny znaleźć się m.in. kwestie takie, jak:

- a) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy,
- b) zasady pokrywania kosztów pracy zdalnej, ustalania ekwiwalentu lub odpowiedniego ryczału,
- c) zasady kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy,
- d) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

Porozumienie lub regulamin będą więc podstawowymi dokumentami, które zawierać będą zasady pracy zdalnej.

PRZYKŁAD

Czy związek zawodowy będzie mógł skutecznie zablokować wprowadzenie pracy zdalnej, nie zgadzając się na zawarcie w tym zakresie porozumienia?

Nie. Projekt przepisów wskazuje, że w razie braku zgody związku zawodowego w terminie 30 dni od przedstawienia projektu porozumienia pracodawca będzie uprawniony do samodzielnego wydania regulaminu pracy zdalnej.

WAŻNE

Pracodawcy muszą pamiętać, że zgodnie z projektowanymi przepisami istnieją sytuacje, w których będą zobowiązani do wyrażenia zgody na wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika. Zgodnie z nowelizacją co do zasady obligatoryjne będzie uwzględnienie wniosku o wykonywanie pracy w formie zdalnej m.in. przez pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia lub też pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Odmowa będzie możliwa wyłącznie w sytuacji braku możliwości uwzględnienia wniosku z uwagi na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynach odmowy pracodawca będzie musiał poinformować

pracownika w formie papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Praca zdalna na polecenie pracodawcy

Nowelizacja zakłada, że praca zdalna będzie mogła być wykonywana również na polecenie pracodawcy. Polecenie tego rodzaju pracodawca będzie mógł wydać:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu,
- 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

Wydanie polecenia przez pracodawcę będzie możliwe, o ile pracownik bezpośrednio przed jego wydaniem złoży oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Oświadczenie będzie mogło być złożone w formie papierowej lub elektronicznej.

Pracodawca będzie mógł w każdym czasie cofnąć polecenie pracy zdalnej. Będzie to musiało jednak odbyć się co najmniej z jednodniowym uprzedzeniem. Pracodawca będzie zobligowany do niezwłocznego cofnięcia polecenia pracy zdalnej w sytuacji, gdy pracownik poinformuje go o zmianie warunków lokalowych i technicznych, uniemożliwiających wykonywanie pracy zdalnej.

Praca zdalna na wniosek pracownika

Jeżeli pracownik wyjdzie z inicjatywą wykonywania pracy w formie zdalnej, będzie on zobowiązany do dokonania z pracodawcą uzgodnienia w tym zakresie, a także złożenia właściwych oświadczeń (m.in. potwierdzających zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz zobowiązaniem się do przestrzegania zasad bhp).

Pomimo tego, że wprowadzenie pracy zdalnej do trwającego stosunku pracy będzie najczęściej stanowiło zmianę istotnych postanowień umowy o pracę (np. w zakresie miejsca pracy), nie ma konieczności aneksowania umowy o pracę – wystarczające jest uzgodnienie dotyczące pracy zdalnej.

WAŻNE

Uzgodnienie dotyczące wykonywania pracy w formie zdalnej w trakcie zatrudnienia może zostać dokonane zarówno w formie pisemnej, jak i elektronicznej. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby zostało ono dokonane w formie e-mailowej.

Warto zwrócić uwagę, że zarówno pracownik, jak i pracodawca będą mogli wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Koszty i sprzęt do wykonywania pracy zdalnej

Co do zasady, zgodnie z projektowanymi przepisami, pracodawca będzie zobowiązany przekazać pracownikom wykonującym pracę w formie zdalnej materiały i narzędzia umożliwiające wykonywanie takiej pracy, w tym urządzenia techniczne (takie jak laptop czy telefon komórkowy).

Pracodawca i pracownik mogą uzgodnić, że praca wykonywana będzie za pomocą urządzeń niezapewnionych przez pracodawcę. W takim wypadku pracownikowi przysługiwał będzie jednak ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

WAŻNE

Pracodawca, który zdecyduje się umożliwić pracownikom wykonywanie pracy zdalnej z użyciem ich własnych narzędzi (np. prywatnych komputerów), powinien zwrócić szczególną uwagę na to, aby wykonywanie pracy w ten sposób gwarantowało bezpieczeństwo w zakresie poufności informacji oraz przetwarzania danych osobowych.

Pracodawca będzie co do zasady zobowiązany do pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych (internetu) niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, jeżeli ich zwrot został określony w porozumieniu lub regulaminie. Pracodawca będzie musiał również

pokryć koszty instalacji, serwisu i konserwacji narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, jeżeli nie zapewnił tego pracownikowi.

WAŻNE

Pracodawca nie musi zwracać pracownikowi całkowitych kosztów internetu (tj. ogólnych kosztów miesięcznego abonamentu). Niezbędny będzie zwrot rzeczywiście poniesionych kosztów (tj. właściwej części abonamentu w proporcji stosownej do czasu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej).

Zarówno przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu, jak i ryczałtu pracodawca powinien wziąć pod uwagę m.in. normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe, ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

WAŻNE

Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o PIT.

Kontrole podczas pracy zdalnej

Projektowana nowelizacja zapewni pracodawcom możliwość przeprowadzania kontroli:

- 1) wykonywania pracy zdalnej,
- 2) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

Kontrola wykonywania pracy zdalnej będzie mogła odbywać się przy wykorzystaniu bezpośredniego porozumiewania się (np. poprzez kontakt telefoniczny, chat), jak również będzie mogła ona być prowadzona

bezpośrednio w miejscu wykonywania pracy zdalnej przez pracownika (w tym wypadku konieczne będzie jednak uprzednie porozumienie się z pracownikiem).

Wykonywanie przez pracodawcę czynności kontrolnych w miejscu wykonywania pracy zdalnej nie będzie mogło naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych. Kontrola musi również odbywać się w godzinach pracy pracownika.

WAŻNE

Jeżeli w czasie kontroli pracy zdalnej uzgodnionej w trakcie zatrudnienia pracodawca stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu zasad bezpiecznej i higienicznej pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, będzie on mógł zobowiązać pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie lub cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika.

Praca zdalna a bhp

Wykonywanie przez pracowników pracy zdalnej będzie się wiązało z powstaniem po stronie pracodawcy pewnych obowiązków z zakresu bhp. W szczególności niezbędne będzie przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk oraz opracowanie informacji zawierającej zasady wykonywania takiej pracy.

Pracownik przed dopuszczeniem do pracy zdalnej będzie zobowiązany potwierdzić zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady wykonywania pracy zdalnej oraz potwierdzić, że na jego stanowisku pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki. Naruszenia przepisów bhp będą mogły skutkować grzywną nawet do 30 tys. zł.

Okazjonalna praca zdalna

Projektowane przepisy wprowadzają również tzw. okazjonalną pracę zdalną, którą stanowi praca wykonywana na wniosek pracownika w wymiarze

nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. W przypadku okazjonalnej pracy zdalnej pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia materiałów i narzędzi, pokrywania kosztów lub przeprowadzania szkoleń.

Praca zdalna z zagranicy

Planowaną nowelizacją przepisów dotyczących pracy zdalnej powinni zainteresować się nie tylko pracodawcy, którzy na co dzień umożliwiają pracownikom wykonywanie pracy w formie zdalnej lub w formie hybrydowej na terenie Polski, ale również ci, którzy wdrożyli benefit polegający na umożliwieniu pracownikom wykonywania pracy zdalnej z zagranicy.

Wejście projektowanych przepisów w życie będzie bowiem kreowało wymóg odbierania od tych pracowników oświadczeń dotyczących bhp, przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego, a także pokrywania kosztów związanych z wykonywaniem pracy w formie zdalnej, które mogą przewyższać standardowe koszty ponoszone w Polsce. Zdecydowanie utrudnione będzie również chociażby dokonywanie przez pracodawcę kontroli.

WAŻNE

Kwestie pracy zdalnej z zagranicy powinny również zostać uregulowane czy to w porozumieniu, czy w regulaminie, ewentualnie w indywidualnym porozumieniu z pracownikiem. Każdorazowo konieczna będzie również weryfikacja, jak lokalne prawo państwa, z którego praca zdalna ma być wykonywana, wpływa na taką sytuację, chociażby w zakresie podatków czy ubezpieczeń społecznych.

Rozdział 2.

Zmiany w Kodeksie pracy (dyrektywa WLB oraz w sprawie przejrzystych warunków pracy) – projekt przepisów¹

Na początku sierpnia 2022 r. upłynął termin na implementację unijnych dyrektyw: work-life balance oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE², zapewniających pracownikom wiele nowych uprawnień. Chociaż na moment przygotowywania niniejszego opracowania ustawodawca wciąż nie wdrożył do porządku prawnego wspomnianych dyrektyw, pracodawcy powinni być gotowi na nadchodzące zmiany. Poniżej prezentujemy najistotniejsze z nich.

Umowy o pracę na czas określony – konieczność wskazania przyczyny wypowiedzenia oraz przeprowadzenia konsultacji związkowej

Projektowane przepisy wprowadzą istotne zmiany w zakresie rozwiązywania umów zawartych na czas określony. Pracodawca chcący wypowiedzieć zawartą z pracownikiem umowę tego typu zobowiązany będzie do wskazania przyczyny jej wypowiedzenia, a także do przeprowadzenia konsultacji związkowej. Dotychczas tego rodzaju obowiązki istniały wyłącznie w sytuacji, gdy pracodawca rozwiązywał umowę na czas określony bez wypowiedzenia.

Brak spełnienia przez pracodawcę nowych wymogów skutkowało będzie wadliwością dokonanego wypowiedzenia, a w rezultacie może rodzić ryzyko przegrania procesu sądowego. Sąd, uznając, że wypowiedzenie było wadliwe, będzie mógł nie tylko – jak dotychczas – orzec odszkodowanie, ale – alternatywnie będzie mógł orzec o przywróceniu pracownika do pracy.

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188, s. 79).

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE L 186, s. 105).

PRZYKŁAD

Pracodawca chce wypowiedzieć zawartą z pracownikiem umowę o pracę na czas określony. W tym celu, przed złożeniem pracownikowi wypowiedzenia, musi zawiadomić o tym na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową oraz wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Organizacja związkowa będzie miała 5 dni na przedstawienie swojego stanowiska w sprawie. Jej stanowisko jest niewiążące dla pracodawcy. Pominięcie procesu konsultacji związkowej skutkować będzie jednak formalną wadliwością złożonego wypowiedzenia.

Umowy o pracę na okres próbny – konieczność każdorazowego planowania okresu trwania współpracy

Nowelizacja przewiduje również istotne zmiany w zasadach zawierania umów o pracę na okres próbny. Jedną z ważniejszych nowych reguł, jakiej przestrzegać będą musieli pracodawcy, jest uzależnienie dopuszczalnej długości trwania umowy na okres próbny od okresu planowanej dalszej współpracy z pracownikiem.

Umowa o pracę na okres próbny będzie mogła zostać zatem zawarta kolejno na:

- 1) 1 miesiąc – gdy strony będą miały zamiar zawrzeć następnie umowę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesiące – gdy strony będą miały zamiar zawrzeć następnie umowę na czas określony dłuższy niż 6 i krótszy niż 12 miesięcy;
- 3) 3 miesiące – w pozostałych przypadkach.

Nie ulega wątpliwości, że powyższe rozwiązanie jest kontrowersyjne i zdaje się wypaczać cel, dla którego zawiera się umowy o pracę na okres próbny. Pracodawcy nie zawsze będą przecież w stanie jednoznacznie określić czasu planowanej współpracy z pracownikiem przed zawarciem umowy na okres próbny. Mogą oni również zmienić zdanie odnośnie do planowanej współpracy jeszcze w czasie okresu próbnego.

Warto zaznaczyć, że okres trwania umowy o pracę na okres próbny będzie mógł zostać przedłużony o miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy. Co więcej, pracodawca i pracownik będą mogli uzgodnić w umowie, że umowa wydłuży się o czas urlopu oraz innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Wniosek o przewidywalne warunki pracy – czas przygotować się do udzielenia odpowiedzi na wnioski pracowników

Nowością, jaka zagości w krajowym porządku prawnym, jest przyznanie pracownikom uprawnienia do wystąpienia z wnioskiem o zmianę rodzaju pracy lub zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z wnioskiem, w formie papierowej lub elektronicznej, będzie mógł wystąpić wyłącznie pracownik zatrudniony u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy. Pracodawca będzie zobowiązany do udzielenia odpowiedzi na wniosek w terminie miesiąca od jego otrzymania. Jeżeli nie przychyli się on do wniosku pracownika, będzie musiał poinformować go o przyczynie odmowy. Co istotne, pracownik będzie mógł wystąpić z przedmiotowym wnioskiem wyłącznie jeden raz w roku kalendarzowym.

PRZYKŁAD

Pracownik, zatrudniony w zakładzie pracy od 1,5 roku na 1/2 etatu, zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o zatrudnienie go w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca, z uwagi na brak wolnych etatów, rozpatrzył wniosek pracownika negatywnie. Jego obowiązkiem jest udzielenie odpowiedzi na wniosek pracownika w terminie miesiąca od jego otrzymania. Z uwagi na brak przychylenia się do prośby pracownika, pracodawca musi poinformować go o przyczynie odmowy.

Informacja o warunkach zatrudnienia – zweryfikowanie i uzupełnienie wzorów informacji przekazywanych pracownikom

Kolejną zmianą, jaką wprowadzi nowelizacja, będzie poszerzenie zakresu informacji, którą pracodawcy mają obowiązek przekazać nowo zatrudnionym pracownikom, m.in. o następujące informacje:

- 1) przysługujące pracownikom przerwy w pracy;
- 2) zasady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych;
- 3) obowiązującej procedury rozwiązania stosunku pracy;
- 4) prawa do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę;
- 5) zasady przemieszczania się pomiędzy miejscami pracy.

Zmianie ulegnie również termin, w którym pracodawcy będą zobowiązani do przekazania przedmiotowej informacji. Do tej pory pracodawcy mieli obowiązek jej przekazania nie później niż w terminie 7 dni od zawarcia umowy o pracę. Po wejściu w życie projektowanych przepisów informacja będzie musiała być przekazywana w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy.

Pracodawcy będą mogli przekazać omawianą informację w postaci papierowej lub elektronicznej. Nie będzie już zatem dłużej konieczne przekazywanie informacji w formie pisemnej lub opatrywanie jej kwalifikowanym podpisem elektronicznym – wystarczająca będzie forma dokumentowa.

Dodatkowe zatrudnienie pracownika – rozważenie zawarcia umowy o zakazie konkurencji z kluczowymi pracownikami

Ważną zmianą, która istotnie wpłynie na elastyczność wykonywania pracy przez pracowników, będzie brak możliwości zakazania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, o ile nie zawarto umowy o zakazie konkurencji, a dodatkowe zatrudnienie naruszałyby tę umowę.

W praktyce oznacza to, że pracodawcy, którzy będą chcieli mieć pewność, iż pracownik wykonuje pracę wyłącznie na ich rzecz, będą zmuszeni do zawarcia z takim pracownikiem umowy o zakazie konkurencji.

Przerwy w pracy – organizacja pracy w sposób umożliwiający skorzystanie z dodatkowych przerw

Nowelizacja wprowadzi również dodatkowe przerwy w pracy dla pracowników, których dobowy czas pracy jest dłuższy niż 9 oraz 16 godzin. Po przekroczeniu wskazanych okresów czasu pracownicy będą uprawnieni do odbycia dodatkowych przerw w wymiarze co najmniej 15 minut. Przerwy te będą wliczane do czasu pracy pracowników. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wyniesie co najmniej 6 godzin, będą mieli – jak dotychczas – prawo do przerwy trwającej co najmniej 15 minut.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonuje pracę przez 17 godzin. Będzie on zatem uprawniony do odbycia trzech, minimum 15-minutowych przerw, które należy wliczyć do jego czasu pracy.

Szkolenia w godzinach pracy i na koszt pracodawcy

Zgodnie z projektowanymi przepisami, jeżeli z układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, regulaminu pracy, przepisów prawa lub umowy o pracę wynika obowiązek pracodawcy przeprowadzania szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, pracodawca będzie zobowiązany do przeprowadzania ich na swój koszt oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Czas szkoleń odbywanych poza normalnymi godzinami pracy pracownika będzie musiał zostać wliczony do jego czasu pracy.

To jeszcze nie oznacza, że pracodawcy zostaną zobowiązani do organizowania pracownikom dodatkowych, dotychczas nieprzeprowadzanych szkoleń. Celem nowelizacji jest wyłącznie uporządkowanie kwestii organizacyjnych związanych z ich przeprowadzaniem.

Urlop opiekuńczy

Nowelizacja wprowadzi nowy rodzaj urlopu, który będzie przysługiwał pracownikom w wymiarze maksymalnie 5 dni roboczych w roku kalendarzowym. Celem tego urlopu będzie zapewnienie pracownikom możliwości wykonywania osobistej opieki lub wsparcia dla osoby będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

Pracownik będzie mógł złożyć wniosek o urlop minimum jeden dzień przed jego rozpoczęciem, w formie pisemnej lub elektronicznej. Urlop ten będzie bezpłatny, a jego okres będzie wliczał się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

PRZYKŁAD

Pracownik złożył wniosek o urlop opiekuńczy dwa dni przed jego planowanym rozpoczęciem wskazując, że osobą, która wymaga jego wsparcia, jest teściowa, która nie zamieszkuje z nim w jednym gospodarstwie domowym. Pracodawca powinien odmówić zgody na skorzystanie z urlopu opiekuńczego. Zgodnie z projektowanymi przepisami za członka rodziny na potrzeby korzystania przez pracowników z urlopu opiekuńczego uważa się wyłącznie syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Pracodawca byłby zobligowany do wyrażenia zgody na skorzystanie przez pracownika z urlopu w sytuacji, gdyby teściowa zamieszkiwała z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym.

Powyższy nowy rodzaj urlopu pozostaje bez wpływu na dotychczasowe uprawnienie pracowników do dni wolnych w ramach opieki na dziecko (przewidzianej w przepisach Kodeksu pracy), które będą obowiązywały w niezmiennym wymiarze, tj. w wymiarze 16 godzin lub 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Zwolnienie od pracy

Nowelizacja wprowadzi również nowy rodzaj zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. Celem zwolnienia będzie umożliwienie pracownikom reakcji na nadzwyczajne sytuacje spowodowane działaniem siły wyższej lub wystąpieniem pilnych spraw rodzinnych, spowodowanych chorobą lub wypadkiem, podczas których niezbędna będzie natychmiastowa obecność pracownika.

Pracownik będzie mógł złożyć wniosek o zwolnienie od pracy najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, a pracodawca będzie miał obowiązek udzielić tego zwolnienia. Za okres przebywania na zwolnieniu pracownik zachowa prawo do połowy wynagrodzenia.

Urlop rodzicielski

Projektowane przepisy wydłużą również okres trwania urlopu rodzicielskiego, kolejno do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego

dziecka) oraz 43 tygodni (w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka).

Co istotne, nowelizacja zapewnia wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców, nie umożliwiając jego przeniesienia na drugiego rodzica. W praktyce jeden rodzic nadal będzie mógł zatem skorzystać maksymalnie z 32 lub 34 tygodni urlopu rodzicielskiego. Celem takiego rozwiązania jest większa aktywizacja pracowników – ojców w opiece nad dziećmi.

PRZYKŁAD

Pracownica, która urodziła jedno dziecko, wykorzystała 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego. Z pozostałych 9 tygodni urlopu nie skorzystał ojciec dziecka. W związku z tym pracownik utraci prawo do tego urlopu. Nie będzie on mógł przenieść tego uprawnienia na rzecz matki dziecka.

Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego pracownik będzie zobowiązany złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu, w formie papierowej lub elektronicznej.

Co istotne, wydłużony urlop rodzicielski będzie przysługiwał również tym pracownikom, którzy w dniu wejścia w życie ustawy będą korzystali z tego urlopu. Mimo wydłużenia jego wymiaru, w przypadku tych pracowników 9 tygodni urlopu wciąż będzie przysługiwało wyłącznie jednemu z nich.

Urlop ojcowski

Nowelizacja wprowadzi również zmiany w zasadach korzystania przez pracowników z urlopu ojcowskiego. Dojdzie bowiem do skrócenia okresu, w którym pracownicy – ojcowie będą mogli skorzystać z tego urlopu – a to do ukończenia przez dziecko pierwszego roku życia, a nie, jak dotychczas, drugiego roku życia.

Pracownicy będą zobowiązani do złożenia wniosku o skorzystanie z urlopu ojcowskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu (wniosek będą mogli złożyć w formie papierowej lub elektronicznej).

Elastyczna organizacja czasu pracy

Kolejnym uprawnieniem dla pracowników – rodziców, jakie przewiduje nowelizacja, jest umożliwienie złożenia przez pracownika wychowującego dziecko do 8. roku życia, wniosku o zastosowanie względem niego elastycznej organizacji pracy (tj. pracy zdalnej, systemu przerywanego czasu pracy, skróconego tygodnia pracy, pracy weekendowej, ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy).

Tego rodzaju wnioski pracownik będzie musiał złożyć w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Obowiązkiem pracodawcy będzie udzielenie odpowiedzi na wniosek pracownika w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania. Pracodawca będzie mógł jednak odmówić uwzględnienia takiego wniosku, w szczególności z uwagi na brak możliwości wykonywania przez pracownika pracy w formie pracy zdalnej lub też w konkretnym systemie czasu pracy. Pracodawca nie uwzględniając wniosku będzie jednak każdorazowo zobowiązany do wskazania przyczyny odmowy.

Co istotne, pracownicy będą mogli w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy, w sytuacji gdy będzie to uzasadniała zmiana okoliczności, które były podstawą do korzystania przez nich z elastycznej organizacji czasu pracy.

Wydłużenie okresu uzyskiwania zgody pracowników – rodziców

Nowelizacja wprowadzi również zmianę w zakresie uzyskiwania zgody pracowników – rodziców na wykonywanie przez nich pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz na delegowanie poza stałe miejsce pracy. Dotychczas pracodawcy byli zobowiązani do uzyskiwania zgody pracowników – rodziców wychowujących dzieci do ukończenia 4. roku życia. Po zmianach pracodawcy będą musieli uzyskać zgodę pracowników – rodziców wychowujących dzieci do ukończenia 8. roku życia.

Konsekwencją wprowadzenia powyższego rozwiązania będzie zmniejszenie elastyczności organizacji pracy pracowników – rodziców. Warto jednak pamiętać, że z przedmiotowych uprawnień skorzystać będzie mógł wyłącznie jeden pracownik – rodzic.

Ochrona pracowników – rodziców

Projektowane przepisy zapewnią także wzmocnioną ochronę pracowników – rodziców dzieci od chwili złożenia przez nich wniosku o: urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski oraz urlop rodzicielski.

Pracodawca będzie mógł rozstać się z takim pracownikiem wyłącznie w sytuacji, gdy znajdą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i organizacja związkowa reprezentująca pracownika wyrazi na to zgodę lub też w sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Niedopuszczalne będzie także czynienie przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy ze wskazanymi wyżej pracownikami. Zakaz prowadzenia przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem oznacza, że pracodawca nie będzie mógł powziąć względem takiego pracownika decyzji o zwolnieniu, jak i podjąć innych działań przygotowawczych do zwolnienia (choćby takich, jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia konkretnego pracownika).

Rozdział 3.

Projekt ustawy o sygnalistach

Projektowana ustawa o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa – potocznie określana jako „ustawa o sygnalistach” – jest wdrożeniem do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii³. Dyrektywę opublikowano w Dzienniku Urzędowym UE w listopadzie 2019 r., zaś w kolejnym miesiącu weszła ona w życie.

Termin na implementację dyrektywy do krajowych porządków prawnych wszystkich państw członkowskich upłynął 17 grudnia 2021 r.

W Polsce prace legislacyjne trwają niemal rok i obecnie opublikowano już czwarty projekt ustawy, datowany na 22 lipca 2022 r. Dynamika zmian jest znaczna i być może nie jest to ostateczny kształt tego aktu. Warto więc śledzić postępy prac i być z nimi na bieżąco.

Cel i mechanizm działania ustawy

Istotą projektowanej ustawy jest zapewnienie ochrony tzw. sygnalistom, czyli osobom fizycznym, które zgłaszają lub ujawniają publicznie informacje o naruszeniach prawa. Nie chodzi jednak o jakiekolwiek informacje o naruszeniach prawa. Ich zakres jest ograniczony do informacji, które zostały uzyskane w kontekście związanym z pracą. Ów kontekst to przyszłe bądź obecne działania odnoszące się do szeroko rozumianego wykonywania pracy i to w oparciu o różne podstawy, także niepracownicze (np. umowy zlecenia, dzieła, współpracy bądź pełnienie pewnych funkcji albo służby). Dodatkowo wymagane będzie występowanie choćby możliwości doświadczenia przez sygnalistę działań odwetowych.

WAŻNE

Warunkiem koniecznym do uzyskania ochrony ma być uzasadnione przekonanie sygnalisty, że zgłaszana lub ujawniana publicznie informacja jest

³ Tekst skonsolidowany Dz.Urz. UE L 305, s. 17.

w tym momencie prawdziwa i że jest to rzeczywiście informacja o naruszeniu prawa. Projektodawca zdecydował się oprzeć ochronę sygnalisty na jego subiektywnym przekonaniu, co może wywołać pewne problemy w sferze oceny zasadności zgłoszeń i w konsekwencji – potencjalnej odpowiedzialności sygnalisty.

Kim konkretnie jest sygnalista?

Osobami objętymi ochroną mają być oczywiście pracownicy oraz osoby świadczące pracę poza stosunkami pracy, w tym w oparciu o umowy cywilnoprawne. Jednak lista osób podlegających ochronie będzie znacznie dłuższa. Znaleźli się na niej także pracownicy tymczasowi, przedsiębiorcy, wspólnicy i akcjonariusze, członkowie organów osoby prawnej i jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, osoby wykonujące pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy, dostawcy, jak również praktykanci, stażyści, wolontariusze, funkcjonariusze i żołnierze zawodowi.

Jak rozumieć naruszenie prawa?

Warto podkreślić, że w kontekście ustawy pojęcie naruszenia prawa nie odnosi się do naruszenia każdej regulacji prawnej. W projekcie wprost wskazano, że jest to działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, jednak musi mieć ono za przedmiot przepisy z wymienionych w projekcie zakresów.

Są to m.in. przepisy o zamówieniach publicznych, ochronie środowiska, zdrowiu publicznym, ochronie konsumentów, ochronie prywatności i danych osobowych, przeciwdziałaniu praniu brudnych pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, usługach, produktach i rynkach finansowych, bezpieczeństwie transportu, bezpieczeństwie produktów i ich zgodności z wymogami. To zagadnienia dotyczące życia publicznego, interesów wspólnych, o podstawowym znaczeniu dla funkcjonowania społeczeństwa.

Projektodawca przewidział również możliwość rozbudowania tego katalogu przez organizację zobligowaną do stosowania ustawy. Otóż zgłoszenie naruszeń będzie mogło również dotyczyć regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych obowiązujących w danej organizacji, jeżeli takowe zostały ustanowione w oparciu o powszechnie wiążące przepisy i są z nimi zgodne. W tym przypadku zatem zdecyduje wola danego podmiotu.

WAŻNE

Naruszenia tego rodzaju nie będą jednak mogły być przedmiotem zgłoszenia zewnętrznego i ujawnienia publicznego.

Jak zgłosić naruszenie prawa? Kanały dokonywania zgłoszeń

Projekt podaje trzy możliwe drogi (kanały) ujawniania naruszeń prawa:

- 1) zgłoszenie wewnętrzne, polegające na ustnym lub pisemnym przekazaniu informacji pracodawcy bądź innej stosownej organizacji (osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, osobie prawnej, jednostce organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, jeżeli ma zdolność prawną),
- 2) zgłoszenie zewnętrzne – ustne bądź pisemne przekazanie informacji Rzecznikowi Praw Obywatelskich lub organowi publicznemu,
- 3) ujawnienie publiczne – czyli podanie informacji do wiadomości publicznej.

Z punktu widzenia pracodawców kluczowe jest zgłoszenie wewnętrzne. W tym kontekście najistotniejszą kwestią jest obowiązek ustalenia wewnętrznej procedury dotyczącej zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych (nazywanej „procedurą zgłoszeń wewnętrznych”).

WAŻNE

Obowiązek ten adresowany jest do pracodawców, na rzecz których wykonuje lub świadczy pracę co najmniej 50 osób – przy czym ten próg liczebności nie dotyczy podmiotów z branży usług, produktów i rynków finansowych, przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska.

Natomiast pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 osób będą mieli dowolność co do wprowadzenia procedury – mogą, ale nie muszą tego robić.

Najważniejsze z punktu widzenia pracodawcy – procedura zgłoszeń wewnętrznych

Obligatoryjna treść (elementy) procedury – procedura zgłoszeń wewnętrznych nie będzie mogła mieć dowolnej postaci. Projekt zawiera szczegółowy opis jej koniecznych elementów. Należą do nich:

1. Określenie metod (sposobów) dokonywania zgłoszeń wraz z obowiązkiem podania adresu do kontaktu, czyli adresu korespondencyjnego lub poczty elektronicznej dla sygnalisty. Bezwzględne minimum w tym zakresie to dopuszczenie zgłoszeń ustnych i pisemnych, przy czym wybór będzie należał do sygnalisty.

Przy ustnej metodzie zgłoszeń przewidziano aż trzy jej odmiany, utożsamione z określoną drogą komunikacji:

- a) za pośrednictwem telefonu,
- b) za pomocą innych systemów komunikacji głosowej,
- c) na bezpośrednim spotkaniu z sygnalistą, zorganizowanym na jego wniosek.

Zgłoszenia ustne będą wymagać utrwalenia (udokumentowania). Podano trzy sposoby utrwalenia, zależne od tego, jak zgłoszenie ustne zostało przekazane:

- a) przy posłuszeniu się nagrywaną linią telefoniczną bądź innym nagrywanym systemem komunikacji – utrwalenie poprzez nagranie bądź kompletną i dokładną transkrypcję,
- b) przy posłuszeniu się nienagrywaną linią telefoniczną bądź innym nienagrywanym systemem komunikacji – utrwalenie poprzez protokół odtwarzający dokładny przebieg rozmowy,
- c) bezpośrednie spotkanie – utrwalenie poprzez nagranie bądź protokół odtwarzający dokładny przebieg spotkania.

WAŻNE

We wszystkich wyliczonych metodach utrwalenia zgłoszeń ustnych (zarówno nagranie rozmowy, jak i jej transkrypcja oraz nagranie spotkania i protokół odtwarzający jego przebieg) niezbędne będzie wyrażenie zgody przez sygnalistę na ich stosowanie. Wymóg ten należy uwzględnić, przygotowując środki techniczne i organizacyjne na potrzeby procedury zgłoszeń wewnętrznych.

Co do zgłoszeń pisemnych, to będą one mogły mieć zarówno postać papierową, jak i elektroniczną (czyli np. e-mailową), co stwarza możliwość

digitalizacji procesu. Z taką formą dokonywania zgłoszeń koresponduje dopuszczalność określenia adresu sygnalisty jako adres poczty elektronicznej.

2. Wskazanie osoby lub jednostki organizacyjnej w strukturze pracodawcy albo podmiotu zewnętrznego, które będą upoważnione do:
 - a) przyjmowania zgłoszeń od sygnalistów oraz
 - b) podejmowania działań następczych po przyjęciu zgłoszenia – chodzi o weryfikację zgłoszeń, prowadzenie dalszej komunikacji z sygnalistą, zwłaszcza zwracanie się do sygnalisty o dodatkowe informacje, przekazanie mu informacji zwrotnej.

Cechą takiej osoby lub jednostki bądź podmiotu zewnętrznego ma być bezstronność. Z projektu ustawy wynika wymóg organizacyjnego wyodrębnienia tych osób/jednostek (np. compliance officer czy dyrektor HR do przyjmowania zgłoszeń i specjalnie powołana, wykwalifikowana komisja – do ich weryfikacji i dalszych działań). W przypadku podmiotu zewnętrznego wymagane będzie podpisanie z nim odpowiedniej umowy.

WAŻNE!

Konieczne będzie przygotowanie oświadczenia pracodawcy o powołaniu do pełnienia funkcji przyjmującego zgłoszenie.

3. Wprowadzenie obowiązku potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia. Ma to następować w terminie 7 dni od jego otrzymania (chyba że sygnalista nie poda adresu do kontaktu).

WAŻNE!

Pracodawca powinien dysponować wzorem potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia.

4. Wprowadzenie obowiązku podjęcia działań następczych. Są to działania zmierzające do oceny prawdziwości zgłoszonych informacji, ale także do przeciwdziałania naruszeniu prawa, które zostało zgłoszone.

Chodzi zatem m.in. o specjalne postępowanie wyjaśniające, które zostało zainicjowane zgłoszeniem naruszenia i jest prowadzone zgodnie z procedurą przyjętą w danej organizacji, kontrolę, wniesienie aktu oskarżenia.

5. Podanie maksymalnego terminu na przekazanie sygnaliście informacji zwrotnej. Informacją zwrotną ma być informacja o planowanych lub realizowanych działaniach następczych i przyczynach tych działań. Termin na udzielenie informacji zwrotnej nie może być dłuższy niż 3 miesiące od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia, a w sytuacji braku potwierdzenia – 3 miesiące od upływu 7 dni od dnia zgłoszenia (chyba że sygnalista nie podał adresu do kontaktu).
6. Określenie systemu zachęt do korzystania z procedury. To kontrolerskie rozwiązanie. Pojawia się bowiem dość oczywiste pytanie i wątpliwość co do tego, czy pracodawca może i czy powinien płacić sygnaliście za dokonane zgłoszenie? System zachęt jest jednak obowiązkowym elementem procedury zgłoszeń wewnętrznych i będzie musiał zostać ustalony.
7. Wprowadzenie informacji dotyczących dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich i organów publicznych, a nawet organów i jednostek organizacyjnych UE. Wymienione informacje będą musiały być zrozumiałe i łatwo dostępne.

Fakultatywne elementy procedury – procedura będzie mogła zawierać również elementy fakultatywne (które można, ale których nie trzeba wprowadzać), w tym:

- 1) wskazanie naruszeń obowiązujących u pracodawcy regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, gdy pracodawca ustanowił ich zgłaszanie,
- 2) podanie czynników ryzyka związanych z profilem działalności danego pracodawcy, które sprzyjają występowaniu określonych naruszeń,
- 3) informację, że zgłoszenie może nastąpić także do Rzecznika Praw Obywatelskich lub organu publicznego z pominięciem procedury zgłoszeń wewnętrznych,
- 4) zrozumiałe informacje o zasadach bezpiecznego i niepozostawiającego śladów dokonywania zgłoszeń w systemie informatycznym.

Współdziałanie ze stroną społeczną

Ustalenie procedury zgłoszeń wewnętrznych wymagać będzie współdziałania ze stroną społeczną. Jeżeli u pracodawcy działa związek zawodowy,

to konieczne będzie przeprowadzenie konsultacji ze związkami. Natomiast jeżeli brak jest u pracodawcy organizacji związkowych, to procedura ma być skonsultowana z przedstawicielami osób wykonujących lub świadczących pracę, wyłonionymi w trybie przyjętym u pracodawcy. Termin wyznaczony na konsultacje nie jest szczególnie długi – wynosi od 7 do 14 dni od dnia przedstawienia projektu.

Termin realizacji obowiązku ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych

Termin ten jest zróżnicowany i zależy od liczby osób wykonujących pracę. W przypadku, gdy na rzecz pracodawcy pracę wykonuje co najmniej 250 osób, termin ma wynosić 2 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy. Dla podmiotów mniejszych, na rzecz których pracuje co najmniej 50 i mniej niż 250 osób, termin ma upłynąć 17 grudnia 2023 r. Ze względu na nowe wersje projektu ustawy należy zweryfikować, czy podane terminy nie ulegną zmianie.

Umowa między pracodawcami

Ciekawym rozwiązaniem jest zaproponowana w projekcie umowa, na podstawie której dopuszczalne będzie dzielenie się przez pracodawców zasobami kadrowymi i organizacyjnymi w zakresie przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, a także prowadzenia postępowania wyjaśniającego. Takie porozumienie będą mogli zawrzeć pracodawcy, na rzecz których pracę wykonuje co najmniej 50, ale nie więcej niż 249 osób.

WAŻNE

Zawarcie opisanej umowy nie będzie uchylało odpowiedzialności poszczególnych pracodawców za przestrzeganie przepisów ustawy, zwłaszcza za zachowanie poufności, udzielanie informacji zwrotnych i podjęcie działań następczych.

Zakaz działań odwetowych

Projekt zakłada bezwzględny zakaz podejmowania i wykonywania działań odwetowych wobec sygnalistów. Działania te to ogólnie rzecz ujmując wszelkie działania stanowiące pewną formę kary za dokonanie zgłoszenia.

W projekcie ustawy zamieszczono katalog działań odwetowych, do których m.in. zaliczono:

- a) mobbing,
- b) dyskryminację,
- c) przymus, zastraszenie, wykluczenie,
- d) odmowę nawiązania stosunku pracy,
- e) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- f) obniżenie wysokości wynagrodzenia,
- g) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
- h) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków sygnalisty,
- i) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
- j) niesprawiedliwe lub niekorzystne traktowanie,
- k) a nawet wyrządzenie innej szkody niematerialnej, w tym naruszenie dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia sygnalisty.

Przy innej niż stosunek pracy podstawie świadczenia pracy lub usług działania odwetowe będą analogiczne, jeżeli nie wyklucza ich charakter pracy lub usługi.

WAŻNE

Jako działania odwetowe ma być traktowana już nawet próba bądź groźba zastosowania wyliczonych w projekcie zachowań.

Zastosowanie – a nawet próba czy groźba zastosowania – wobec sygnalisty działań odwetowych będzie narażać pracodawcę na odpowiedzialność finansową. Sygnaliście ma bowiem przysługiwać roszczenie o odszkodowanie w pełnej wysokości. To jednak nie wszystko. Podjęcie działań odwetowych wobec sygnalisty, a także osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia i osoby powiązanej z sygnalistą, będzie zagrożone odpowiedzialnością karną.

Rejestr zgłoszeń

Projekt zakłada jeszcze jeden obowiązek, którym będzie prowadzenie rejestru zgłoszeń. W tym zakresie kluczową kwestią jest to, że rejestr

będzie musiał być prowadzony wyłącznie przez podmiot podlegający przepisom ustawy – nie będzie można tej czynności zlecić podmiotowi zewnętrznemu.

W rejestrze mają być zamieszczane następujące dane:

- 1) numer zgłoszenie,
- 2) przedmiot naruszenia,
- 3) dane osobowe sygnalisty oraz osoby, które dotyczy zgłoszenie,
- 4) adres do kontaktu sygnalisty,
- 5) data dokonania zgłoszenia,
- 6) informacje o podjętych działaniach następczych,
- 7) data zakończenia sprawy.

Okres przechowywania danych osobowych i innych informacji w rejestrze ma wynosić 15 miesięcy liczonych od końca roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następcze lub zakończono odpowiednie postępowanie.

WAŻNE

W rejestrze będą mogły być przechowywane wyłącznie dane, które będą niezbędne do identyfikacji sygnalisty oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie.

Dane osobowe i poufność informacji

Zagadnieniem, nad którym z pewnością należy się pochylić, jest ochrona danych osobowych. Pracodawca będzie administratorem danych osobowych zgromadzonych w prowadzonym rejestrze zgłoszeń. Przetwarzanie danych przez pracodawcę będzie się mogło odbywać tylko w zakresie niezbędnym do przyjęcia zgłoszenia lub podjęcia ewentualnego działania następczego. Dane bez znaczenia dla rozpatrzenia zgłoszenia nie będą mogły być zbierane, a jeśli to przypadkowo nastąpi, mają być niezwłocznie usunięte w terminie 14 dni od momentu ustalenia, że nie mają znaczenia dla sprawy.

Co do zasady, dane osobowe pozwalające na ustalenie tożsamości sygnalisty nie będą mogły być ujawniane nieupoważnionym osobom, chyba że wyrazi na to zgodę sam sygnalista.

Pracodawca będzie także musiał zapewnić, aby procedura zgłoszeń wewnętrznych i związane z nią przetwarzanie danych osobowych

uniemożliwiały uzyskanie dostępu przez nieupoważnione osoby do informacji zawartych w zgłoszeniu. Ponadto na pracodawcy będzie spoczywał obowiązek zadbania o zachowanie poufności tożsamości sygnalisty i osoby, której zgłoszenie dotyczy, oraz ewentualnie osób trzecich. Realizacja tych obowiązków będzie wymagała udzielenia przez pracodawcę odpowiednich upoważnień osobom, które będą miały do czynienia z przyjmowaniem i weryfikacją zgłoszeń, podejmowaniem działań następczych oraz z oczywiście przetwarzaniem danych. Upoważnienia będą wymagały formy pisemnej. Wymienione osoby powinny zostać zobowiązane do zachowania tajemnicy w podanych zakresach.

WAŻNE

Pracodawcy będą musieli przygotować dokumenty związane z przetwarzaniem danych osobowych, w tym:

- 1) pisemne upoważnienia od pracodawcy do przetwarzania danych osobowych,
 - 2) klauzulę informacyjną (RODO) dla sygnalisty,
 - 3) klauzulę informacyjną (RODO) dla osoby, której dotyczy zgłoszenie,
 - 4) oświadczenia o zachowaniu poufności (NDA) dla uczestników postępowań wyjaśniających, przyjmującego zgłoszenie i członków ewentualnych komisji.
-

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Na gruncie odpowiedzialności karnej projekt przewiduje dość szeroki wachlarz kar za naruszenie przepisów ustawy. Obejmują one grzywnę, karę ograniczenia wolności, a nawet pozbawienia wolności.

Penalizowane mają być zachowania takie jak utrudnianie dokonania zgłoszenia, podejmowanie działań odwetowych, ujawnienie tożsamości sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej ze zgłaszającym. Ponadto odpowiedzialności wykroczeniowej będzie podlegał ten, kto nie ustanowi procedury zgłoszeń wewnętrznych bądź ustanowiona procedura nie spełnia wymogów podanych w ustawie.

WAŻNE

Na płaszczyźnie potencjalnej odpowiedzialności cywilnej istotne jest to, że pracodawca nie będzie mógł wyłączyć swojej odpowiedzialności za działania odwetowe poprzez wykazanie, że kierował się obiektywnymi i należycie uzasadnionymi powodami. To pracodawca będzie musiał w każdym przypadku udowodnić, że jego zachowanie wobec sygnalisty nie jest działaniem odwetowym, a trzeba pamiętać, że sygnalista będzie mógł domagać się odszkodowania w pełnej wysokości. Analogiczne rozwiązanie przyjęto dla odpowiedzialności podmiotu, na rzecz którego praca lub usługi są wykonywane na innej podstawie niż stosunek pracy.

Odpowiedzialność sygnalisty za naruszenie przepisów ustawy

W projekcie wprowadzono zasadę odpowiedzialności karnej sygnalisty za dokonanie nieprawdziwego lub nierzetelnego zgłoszenia. Sygnalista, który wiedząc, że informacja o naruszeniu prawa jest nieprawdziwa, dokonuje zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, będzie podlegał karze grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 3.

Niezależnie od odpowiedzialności karnej sygnalista będzie odpowiedzialny również na gruncie prawa cywilnego. Osoba, która doznała szkody na skutek świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, może domagać się od niego odszkodowania. Wysokość odszkodowania to co najmniej przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw, w dniu zgłoszenia lub ujawnienia.

Dodatkowo sygnalista może przyjąć na siebie odpowiedzialność za szkodę powstałą z tytułu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji.

Inne obowiązki wynikające z ustawy

Przepisy ustawy, szczególnie wymóg opracowania i wprowadzenia w organizacji procedury wewnętrznych zgłoszeń oraz prowadzenia rejestru zgłoszeń, wymuszają również przygotowanie dodatkowych dokumentów, takich choćby jak wzór informacji o obowiązującej w organizacji

procedurze zgłoszeń wewnętrznych czy wzór oświadczenia o zapoznaniu się z procedurą.

Podsumowanie

Motywy wprowadzenia rozwiązań przewidzianych w analizowanym projekcie jest usunięcie obaw potencjalnych sygnalistów przed ujawnianiem swoich zastrzeżeń czy podejrzeń oraz zapewnienie im ochrony. Na te okoliczności wskazuje zresztą sama dyrektywa z 23 października 2019 r.

Projekt ustawy wprowadza wiele obowiązków dla pracodawców. Nie są one zupełną nowością – w wielu organizacjach działają już od pewnego czasu systemy whistleblowingu. Niemniej, aby zapewnić skuteczność i zgodność przyjętych rozwiązań z projektowanym aktem, pracodawca powinien skoncentrować się na bardzo dokładnym uregulowaniu w dedykowanej temu procedurze wszystkich koniecznych, podanych w ustawie, elementów składających się na system ochrony sygnalistów. Tylko w ten sposób zapewni sygnalistom kompleksowe i spójne mechanizmy obronne, a tym samym zminimalizuje ryzyka w zakresie swojej potencjalnej odpowiedzialności. Przygotowanie procedury spełniającej projektowane założenia może być więc sporym wyzwaniem, szczególnie dla mniejszych pracodawców. Będzie bowiem wymagało znacznych nakładów organizacyjnych oraz zapewne finansowych.

Rozdział 4.

Zmiany w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – projekt

Po przeszło trzydziestu latach ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1991 r. doczekała się nowelizacji. Rewolucyjne w pewnym sensie zmiany mają stanowić odpowiedź na zmieniającą się sytuację gospodarczą, a także sygnalizowane w okresie obowiązywania ustawy potrzeby pracodawców oraz organizacji związkowych. Jak wynika z uzasadnienia projektu ustawy Ministerstwa Pracy⁴, jednym z głównych celów rządowej propozycji zmian w tym akcie prawnym było zapewnienie przejrzystości procedur, a w konsekwencji – wyeliminowanie dodatkowych napięć między stronami sporu zbiorowego.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze zmiany w procedurze sporów zbiorowych.

Przedmiot sporu zbiorowego

Dotychczasowa definicja sporu zbiorowego opierała się na określeniu przedmiotu takiego sporu. Artykuł 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁵ zawierał zamknięty (a jednocześnie – dość wąski) katalog okoliczności, które mogły stanowić przedmiot sporu zbiorowego. Do tej pory były to jedynie:

- warunki pracy,
- płace lub świadczenia socjalne,
- prawa i wolności związkowe pracowników (lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych).

Podnoszone niejednokrotnie przez organizacje związkowe postulaty wykraczały poza ściśle określony w ustawie katalog, tym samym budząc kontrowersje co do legalności wszczęcia przez nie sporu. Katalog ten powodował zatem wiele problemów interpretacyjnych, a w konsekwencji również wątpliwości po obu stronach prowadzących spór zbiorowy.

⁴ Projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy z 11.07.2022 r. – numer wykazu prac legislacyjnych UD408.

⁵ Ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123).

WAŻNE

Po nowelizacji spór zbiorowy będzie rozumiany jako spór „osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy”. Tym samym definicja nie będzie zawierała dotychczasowego zamkniętego katalogu okoliczności, których spór może dotyczyć.

Wskutek zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zakres przedmiotowy sporu zostanie rozszerzony – w zasadzie do wszystkich spraw związanych z pracą zarobkową, które mają znaczenie zbiorowe.

WAŻNE

Pomimo zmian w zakresie przedmiotowym sporu zbiorowego, aktualny pozostaje warunek, że musi on dotyczyć interesów zbiorowych. Oznacza to, że postulaty podnoszone przez organizacje związkowe muszą dotyczyć ogółu pracowników, nie prowadzić zaś wyłącznie do zaspokojenia partykularnych interesów czy to związku zawodowego, czy też jego członków.

Spór zbiorowy dotyczący treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia

Zmodyfikowana została również regulacja dotycząca prowadzenia sporu zbiorowego w zakresie układu zbiorowego pracy lub porozumienia zawartego między organizacją związkową a pracodawcą. Dotychczasowa zasada, zgodnie z którą wszczęcie i prowadzenie sporu dotyczącego treści układu lub porozumienia możliwe było nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia, ulegnie zmianie. Dzięki nowelizacji wypowiedzenie układu zbiorowego lub porozumienia nie będzie konieczne w przypadku sporów dotyczących nie samej treści wynikających z nich norm, lecz ich przestrzegania.

Wspólna reprezentacja związkowa

Kolejną istotną zmianą jest obowiązek wyłonienia wspólnej reprezentacji przez wszystkie organizacje związkowe działające u pracodawcy,

które chcą wszcząć i prowadzić z nim spór zbiorowy. Rozwiązanie to przypomina zasady zawierania układów zbiorowych pracy, które przewidują prowadzenie rokowań przez wspólną reprezentację organizacji związkowych lub poszczególne organizacje związkowe działające wspólnie.

Przy dotychczasowym kształcie ustawy wspólna reprezentacja związkowa wyłaniana była wyłącznie z inicjatywy organizacji związkowych – i co istotne, w praktyce miało to miejsce naprawdę sporadycznie. To natomiast prowadziło do sytuacji, w których pracodawca prowadził jednocześnie kilka sporów zbiorowych – oddzielnie z każdą działającą u niego organizacją związkową (nawet niereprezentatywną), które niejednokrotnie występowały z innymi, a nawet wykluczającymi się żądaniami.

PRZYKŁAD

W spółce ABC funkcjonują trzy organizacje związkowe – X, Y, Z, z których wyłącznie związek Y jest reprezentatywny. W maju 2021 r. wszystkie organizacje związkowe wystąpiły do pracodawcy ABC z postulatami, wszczynając tym samym spór zbiorowy. Postulaty te niestety się wykluczały, zatem chociaż ABC zrealizował postulaty związku X, pozostałe dwa związki nadal pozostawały w sporze z pracodawcą, który obiektywnie nie był w stanie zawrzeć porozumienia ze wszystkimi trzema organizacjami związkowymi.

Nowelizacja ustawy wprowadza konieczność zawiązania koalicji przez związki zawodowe w trwającym sporze. Koalicja taka będzie prowadzić rokowania z pracodawcą, natomiast w przypadku, gdy związkom nie uda się wyłonić wspólnej reprezentacji, wszystkie będą prowadziły rokowania – każda we własnym imieniu. Warunkiem prowadzenia rokowań w tej formie będzie jednak udział co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej.

Obowiązek wyłonienia wspólnej reprezentacji związkowej na potrzeby sporu zbiorowego wiąże się również z kolejną nowością. Organizacja związkowa, która będzie zgłaszać pracodawcy swoje żądania w ramach sporu zbiorowego, powinna zawiadomić o tym pozostałe związki zawodowe.

Mediacja prewencyjna i pozycja mediatora w sporze zbiorowym

Pewnym zmianom ulegają również rokowania będące pierwszym etapem każdego sporu zbiorowego. Nowelizacja wprowadza na tym etapie całkowicie nieznaną do tej pory instytucję mediacji prewencyjnej, która polegać będzie na możliwości zwrócenia się do mediatora, który jako osoba niezależna i bezstronna ma pomóc osiągnąć porozumienie.

Udział mediatora już na etapie rokowań ma w założeniu przyspieszyć rozstrzygnięcie sporu i wcześniejsze osiągnięcie konsensusu. Mediacja prewencyjna ma na celu po pierwsze – załagodzić konflikt między organizacjami związkowymi oraz pracodawcą, a po drugie – zapobiec jego niepotrzebnej eskalacji.

Opisane powyżej zmiany w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mają wzmocnić pozycję mediatora, który do tej pory odgrywał kluczową rolę na drugim z kolei etapie mediacji. W tym samym celu zmieniono zasady tworzenia listy mediatorów przez ministra właściwego do spraw pracy. Lista ma być ustalana na podstawie wniosku osoby zainteresowanej rolą mediatora, z pominięciem dotychczasowego etapu uzgadniania listy z organizacjami reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego.

Sądowa kontrola referendum strajkowego

Jedną z rewolucyjnych i szczególnie istotnych z perspektywy pracodawców zmian, jakie wprowadza nowelizacja ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jest możliwość sądowej kontroli legalności referendum strajkowego. Wprowadzenie tej konstrukcji stanowi odpowiedź na sygnalizowaną już od dawna potrzebę weryfikacji, czy organizacja związkowa działa zgodnie z prawem. Sposób organizacji strajków przez związki zawodowe budził bowiem w praktyce bardzo dużo wątpliwości.

WAŻNE

Organizacja związkowa lub pracodawca będą mogli wystąpić do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.

Sądowa kontrola legalności referendum strajkowego będzie odbywała się w trybie przyspieszonym. Zarówno sąd I, jak i II instancji będzie miał 14 dni na wydanie orzeczenia w takiej sprawie. Jednocześnie ustawa przewiduje zakaz rozpoczęcia strajku do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu.

WAŻNE

Sądowa kontrola legalności dotyczy wyłącznie referendum strajkowego, nie ma natomiast możliwości zbadania innych elementów wpływających na legalność strajku, w tym przedmiotu prowadzonego sporu zbiorowego.

Strajk i referendum strajkowe

Na tym nie koniec zmian dotyczących zasad organizowania i przeprowadzania strajków. Nowelizacja ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w znacznym stopniu ogranicza swobodę organizacji związkowych w tym zakresie.

Po pierwsze, wprowadzony został całkiem nowy obowiązek uprzedzenia o strajku ostrzegawczym w terminie 3 dni przed dniem, kiedy ma on zostać przeprowadzony. Zmianie uległ również dotychczasowy termin przeprowadzenia strajku głównego. Obecnie obowiązujący termin co najmniej 14 dni od dnia zgłoszenia sporu został przedłużony do 21 dni od dnia zgłoszenia żądań przez organizację związkową.

Wraz z nowelizacją ustawy na organizacji związkowej spoczęło wiele obowiązków dotyczących przeprowadzenia referendum strajkowego. Oto główne zasady, których na gruncie nowych przepisów muszą przestrzegać związki zawodowe:

- referendum strajkowe przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności;
- niezbędnym warunkiem przeprowadzenia referendum jest uczestnictwo w nim co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej;
- organizacja związkowa powinna przechowywać dokumentację związaną z przeprowadzeniem referendum przez okres 12 miesięcy od dnia głosowania;
- organizacja związkowa ma obowiązek udostępnić dokumentację dotyczącą referendum strajkowego na wypadek kontroli PIP lub kontroli sądowej.

WAŻNE

Przy okazji rozstrzygnięte zostały pojawiające się w praktyce wątpliwości dotyczące spoczywającego na pracodawcy obowiązku przekazania na potrzeby referendum strajkowego imiennej listy wszystkich zatrudnianych pracowników. Nowelizacja zakłada bowiem, że na wniosek organizacji związkowej pracodawca ma obowiązek przekazać wyłącznie informację o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w jego zakładzie pracy.

Czas trwania sporu zbiorowego

Zmiany w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych rozstrzygają również kwestię czasu trwania sporu zbiorowego, która w praktyce niosła ze sobą szczególnie istotne problemy. Dotychczasowa regulacja, milcząc na temat czasu trwania sporu, pozwalała na sytuację, w których spór nie jest aktywnie prowadzony przez organizację związkową, a strony nie podejmują jakichkolwiek kroków w celu jego zakończenia.

WAŻNE

Zgodnie z nowelizacją rokowania i mediacje powinny trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od wszczęcia sporu, z możliwością jednokrotnego wydłużenia o dodatkowe 3 miesiące.

Czas trwania sporu ustala się od dnia jego wszczęcia, to znaczy od dnia, w którym pracodawca nie uwzględnił w terminie żądań zgłoszonych przez organizację związkową. Od tego dnia spór będzie mógł trwać 9 miesięcy (lub maksymalnie 12 miesięcy, jeżeli zostanie przedłużony). W tym czasie spór powinien zakończyć się zawarciem porozumienia albo sporządzeniem protokołu rozbieżności. Jeżeli natomiast stronom nie uda się opracować tych dokumentów, a organizacja związkowa nie przeprowadzi referendum strajkowego – spór zbiorowy automatycznie wygaśnie.

Rozwiązanie to nie tylko pozwoli ograniczyć niepewność co do sytuacji stron uczestniczących w sporze, ale również będzie zapobiegać instrumentalnemu korzystaniu z tej procedury. Spory zbiorowe niejednokrotnie

stawały się bowiem narzędziem nacisku na pracodawcę – przedłużająca się w nieskończoność procedura sporu pozwalała związkom na organizowanie kolejnych akcji protestacyjnych i regularne grożenie strajkiem. Zdarzające się niekiedy przypadki sporów zbiorowych trwające kilkanaście miesięcy lub nawet kilka lat przeczyły jednak całej konstrukcji sporu zbiorowego, którego celem powinno być jego sprawne rozstrzygnięcie i zakończenie porozumieniem stron.

Na tym nie koniec zmian...

Opisane powyżej zmiany w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie są jedynymi nowościami, o których powinni pamiętać pracodawcy. Na mocy nowelizacji ulega zmianie ciążący na pracodawcy obowiązek informacyjny – od tej pory o powstaniu sporu zbiorowego nie będzie informowany okręgowy inspektor pracy, ale minister właściwy do spraw pracy. Pewnym przekształceniom ulega również trzeci i fakultatywny etap sporu zbiorowego – arbitraż. Co prawda etap ten nadal nie jest obowiązkowy i strony mogą samodzielnie podjąć decyzję o poddaniu sporu rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego, to jednak orzeczenie arbitra będzie dla stron wiążące, a tym samym ostatecznie zakończy spór zbiorowy. Strony nie mają zatem możliwości wyłączenia wiążącego charakteru rozstrzygnięcia kolegium, tak jak miało to miejsce do tej pory.

Poniżej w formie tabeli przedstawiamy najważniejsze zmiany:

	OBCENIE	PO NOWELIZACJI
KONTROLA REFERENDUM STRAJKOWEGO	Brak przepisów pozwalających na kontrolę legalności referendum strajkowego.	Zostanie wprowadzona kontrola legalności referendum strajkowego przez sąd.
PRZEDMIOT SPORU ZBIOROWEGO	Spór zbiorowy może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych.	Zakres przedmiotowy sporu zostanie rozszerzony – będzie mógł dotyczyć w zasadzie każdej sprawy zbiorowej związanej z pracą zarobkową.
WSPÓLNA REPREZENTACJA ZWIĄZKOWA	Każda z organizacji związkowych działających w zakładzie pracy może wszcząć swój własny spór zbiorowy. Organizacje związkowe mogą utworzyć wspólną reprezentację, ale nie mają takiego obowiązku.	Organizacje związkowe będą miały obowiązek zawiązania koalicji w trwającym sporze. Jeśli organizacje związkowe nie porozumieją się co do wspólnej reprezentacji, to warunkiem prowadzenia rokowań będzie uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej.

Rozdział 4. Zmiany w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – projekt

<p> CZAS TRWANIA SPORU</p>	<p> Obecnie spór zbiorowy może trwać w nieskończoność. W tym czasie strony mogą nie podejmować żadnych działań w celu jego zakończenia, przy czym pozostaje otwarta opcja strajku.</p>	<p> Spór zbiorowy będzie mógł trwać 9 miesięcy (z możliwością wydłużenia o 3 miesiące). W tym terminie strony powinny zawrzeć stosowne porozumienie, a jeśli tego nie zrobią, to spór wygaśnie z mocy prawa.</p>
<p> MEDIACJA PREWENCYJNA</p>	<p> Obecnie pierwszym krokiem są rokowania. Dopiero gdy strony nie dojdą do porozumienia w trakcie rokowań, spór prowadzony jest z udziałem strony trzeciej – mediatora.</p>	<p> Możliwe będzie wszczęcie mediacji jeszcze przed rozpoczęciem rokowań. Ma to ułatwić osiągnięcie porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu.</p>
<p> SPÓR DOTYCZĄCY UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY LUB POROZUMIENIA</p>	<p> Jeśli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, to wszczęcie i prowadzenie sporu możliwe jest nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.</p>	<p> Brak konieczności wypowiedzania układu zbiorowego pracy lub porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, jeśli spór dotyczy nie ich treści, a realizacji lub przestrzegania. Oznaczenie okresu wypowiedzenia układu zbiorowego pracy/porozumienia na 3 mies., jeśli nie zawierają one odrębnego postanowienia o okresie wypowiedzenia.</p>
<p> OBOWIĄZEK INFORMACYJNY</p>	<p> Pracodawca zawiadamia o powstaniu sporu zbiorowego właściwego okręgowego inspektora pracy.</p>	<p> Pracodawca zawiadamia o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy.</p>
<p> STRAJK OSTRZEGAWCZY</p>	<p> Brak obowiązku uprzedzenia o strajku ostrzegawczym.</p>	<p> Obowiązek uprzedzenia o strajku ostrzegawczym w terminie 3 dni przed jego przeprowadzeniem.</p>
<p> TERMIN STRAJKU</p>	<p> Strajk nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.</p>	<p> Strajk nie może przypadać przed upływem 21 dni od dnia zgłoszenia żądań.</p>
<p> OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE REFERENDUM STRAJKOWEGO</p>	<p> Brak szczególnych obowiązków.</p>	<p> Referendum przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności. Warunkiem przeprowadzenia referendum jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej. Pracodawca powinien przekazać informację o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy na wniosek organizacji związkowej. Dokumentacja związana z przeprowadzeniem referendum jest przechowywana przez organizację związkową przez okres 12 miesięcy od dnia głosowania i udostępniana na wypadek kontroli PIP lub kontroli sądowej.</p>

Rozdział 5.

Zmiany do ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK)

W bieżącym roku weszły – bądź wejdą w życie – zmiany do ustawy o pracowniczych planach kapitałowych⁶. Wprowadza je nowela ogłoszona w maju 2022 r., tj. ustawa z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027⁷.

Zdecydowana większość zmian zaczęła obowiązywać już 4 czerwca 2022 r. Co do pozostałych – nastąpi to 21 listopada br. Kilka przepisów wprowadzono z mocą od 1 lipca 2019 r.

Generalnym celem nowelizacji było uproszczenie prowadzenia PPK, tak aby dostosować je do potrzeb podmiotów podlegających przepisom ustawy oraz wypracowanej już na tym polu praktyki. Nowe zasady mają także zachęcić do oszczędzania w PPK, m.in. poprzez wprowadzenie możliwości wcześniejszego niż dotychczas zapisania do PPK osoby nowo zatrudnionej.

Najistotniejsze zmiany

Zdefiniowanie pojęcia numeru identyfikacyjnego

Do ustawy dodano definicję numeru identyfikacyjnego. Jest to numer NIP lub REGON. Konkretyzacja omawianego pojęcia ma wyeliminować problemy, które pojawiały się przy ewidencjonowaniu umów o zarządzanie PPK.

Poszerzenie definicji podmiotu zatrudniającego

Zakresem pojęcia podmiot zatrudniający zostali również objęci płatnicy. Przez płatnika należy rozumieć takiego pracodawcę lub zleceniodawcę, który nie posiada numeru identyfikacyjnego, czyli numeru NIP lub REGON.

Wprowadzenie obowiązku złożenia oświadczenia przez podmioty niestosujące przepisów ustawy o PPK

Podmioty zatrudniające, które nie podlegają przepisom ustawy o PPK, zostały zobligowane do tego, aby na wezwanie Polskiego Funduszu Rozwoju S.A. (co jest konsekwencją ustalenia przez PFR, że dany pod-

⁶ Ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 ze zm.).

⁷ Dz.U. z 2022 r. poz. 1079.

miot zatrudniający nie dopełnił w terminie obowiązku zawarcia umowy o zarządzenie PPK) składać mu oświadczenia o spełnianiu warunków zwalniających z obowiązku stosowania wskazanej ustawy.

Powyższy obowiązek dotyczy mikroprzedsiębiorców, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione przez mikroprzedsiębiorcę złożą mu deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, oraz osób fizycznych zatrudniających w zakresie niezwiązanym z prowadzoną przez siebie działalnością gospodarczą inne osoby fizyczne, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tych osób.

Doprecyzowanie, że do zawarcia umowy o prowadzenie PPK dla osoby powyżej 55. roku życia dochodzi zawsze na jej wniosek

Aktualnie zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla osoby, która ukończyła 55 lat i nie ukończyła 70 lat, ma następować zawsze wyłącznie na wniosek takiej osoby.

WAŻNE

Nie ma już odstępstwa od tej zasady – usunięto wyjątek, wedle którego podmiot zatrudniający zawierał umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz zatrudnionego, jeżeli w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia był on zatrudniony w tym podmiocie łącznie przez co najmniej 3 miesiące.

Skrócenie okresu wymaganego do zawarcia umowy na prowadzenie PPK

Po ostatniej zmianie skróceniu uległ okres, którego upływ uprawnia podmiot zatrudniający do zawarcia umowy na prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej. Teraz jest to co najmniej 14 dni zatrudnienia – wcześniej były to 3 miesiące. Nadal końcową granicą czasową dla zawarcia umowy będzie 10. dzień miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynęły 3 miesiące zatrudnienia. Dokonana zmiana daje zatem możliwość wcześniejszego niż poprzednio zawarcia umowy na prowadzenie PPK, co może być pozytywnie odbierane przez osoby zmieniające pracę, którym zależy na kontynuacji oszczędzania w PPK. W konsekwencji może to przyczynić się wzrostu popularności PPK.

Modyfikacja momentu, od którego biegnie termin na złożenie oświadczenia o umowach o prowadzenie PPK oraz na poinformowanie uczestnika PPK o wniosku o wypłatę transferową

Zmianie uległ moment, od którego należy liczyć termin na złożenie podmiotowi zatrudniającemu przez uczestnika PPK oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Obecnie początkiem tego terminu jest dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz uczestnika. Poprzednio moment ten wyznaczał upływ 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia.

Z kolei podmiot zatrudniający, któremu złożono opisane wyżej oświadczenie, ma obowiązek poinformowania uczestnika PPK – niezwłocznie po otrzymaniu jego oświadczenia – o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na jego rzecz i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające.

Niezmieniony pozostał termin 7 dni dla uczestnika PPK na pisemne zawiadomienie podmiotu zatrudniającego o braku zgody na złożenie wniosku o wypłatę transferową. Termin 7 dni liczony jest od otrzymania przez uczestnika PPK od podmiotu zatrudniającego informacji o obowiązku złożenia wniosku o wypłatę transferową.

Wprowadzenie daty obowiązywania wpłaty dodatkowej

Wyznaczono datę, od której obowiązuje wpłata dodatkowa zadeklarowana przez uczestnika PPK w wysokości do 2% wynagrodzenia. Jest to miesiąc następujący po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył deklarację takiej wpłaty.

Uchylenie zasady, że dopłata roczna nie przysługuje osobom zatrudnionym będącym uczestnikami PPK, które przystąpiły do PPE

Zmiana dotyczy sytuacji, w której podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzył pracowniczy program emerytalny i odprowadza tam składki podstawowe, jednocześnie nie finansując za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK, co czyni za zgodą działającej u niego zakładowej organizacji związkowej. W opisanych okolicznościach, od czerwca br., uczestnik PPK, który jednocześnie jest uczestnikiem pracowniczego programu emerytalnego, ma prawo do

dopłaty rocznej – wcześniej takie uprawnienie mu nie przysługiwało, co spotykało się z jednoznacznie negatywnymi ocenami.

Dokonywanie pierwszych wpłat na PPK

Wpłaty na PPK obecnie oblicza się i pobiera już od wynagrodzenia wypłaconego po powstaniu stosunku prawnego wynikającego z umowy o prowadzenie PPK. Terminem na dokonanie pierwszych wpłat jest 15. dzień miesiąca następującego po miesiącu, w którym te wpłaty zostały obliczone i pobrane.

Zamiana regulacji dotyczących wpłaty powitalnej

Zmieniono termin na zaewidencjonowanie na rachunku uczestnika PPK wpłaty powitalnej – obecnie wynosi on 45 dni po zakończeniu kwartału.

Wprowadzono także regułę, zgodnie z którą wpłata powitalna niezawidencjonowana na rachunku PPK musi zostać zwrócona za pośrednictwem Polskiego Funduszu Rozwoju S.A. na rachunek bankowy podany przez ministra właściwego do spraw pracy. Przepis w tym brzmieniu wszedł w życie z mocą od 1 lipca 2019 r.

Modyfikacja zasad finansowania dopłaty rocznej

W wyniku nowelizacji uczestnik PPK nieuwzględniony w przekazanej ministrowi właściwemu do spraw pracy informacji o liczbie uczestników PPK, którzy nabyli prawo do dopłaty rocznej za dany rok, lecz który nabył prawo do takiej dopłaty, będzie mógł złożyć wniosek o zaewidencjonowanie tej dopłaty na jego rachunku PPK w roku następnym lub w kolejnych latach. Do złożenia takiego wniosku są również uprawnione podmiot zatrudniający, instytucja finansowa i Polski Fundusz Rozwoju S.A. Warunkiem zaewidencjonowania dopłaty rocznej w roku następnym lub w latach kolejnych jest nieprzedawnienie prawa do tej dopłaty.

Aktualnie dopłata roczna, której nie zaewidencjonowano na rachunku uczestnika PPK, jest zwracana na rachunek bankowy wskazany przez ministra właściwego do spraw pracy.

Obydwie opisane zasady weszły w życie z mocą od 1 lipca 2019 r.

Zniesienie obowiązku informacyjnego instytucji finansowej wobec podmiotu zatrudniającego

Nowela zlikwidowała spoczywający dotąd na instytucjach finansowych obowiązek informowania podmiotów zatrudniających o wykonaniu

dyspozycji złożonych przez uczestnika PPK (wypłacie, wypłacie transferowej, zwrocie środków zgromadzonych na rachunku PPK).

Przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do kontrolowania podmiotów zatrudniających

Analizowana nowelizacja wyposażyla Państwową Inspekcję Pracy w uprawnienie do przeprowadzania kontroli podmiotów zatrudniających. Zakres kontroli obejmuje obowiązki wynikające z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

Ponadto uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy do ścigania wykroczeń z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych poszerzono o wykroczenie polegające na nakłanianiu osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Sprawcą tego wykroczenia ma być podmiot zatrudniający albo osoba upoważniona do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego lub działająca z inicjatywy podmiotu zatrudniającego. Inspekcja może teraz działać w postępowaniu w sprawach dotyczących tego wykroczenia w charakterze oskarżyciela publicznego. Przypomnieć trzeba, że wspomniane wykroczenie jest zagrożone karą grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

WAŻNE

Państwowa Inspekcja Pracy podczas kontroli może żądać nie tylko przedłożenia dokumentów, ale i złożenia ustnych oraz pisemnych wyjaśnień w kwestiach objętych kontrolą.

Zmiany od 21 listopada 2022 r.

Część zmian przewidzianych w ustawie nowelizującej ogłoszonej w maju br. zacznie obowiązywać od 21 listopada 2022 r. Należą do nich:

Określenie zasad zwrotu nienależnych wpłat na PPK

Ustalono zasady zwrotu wpłat dokonanych na PPK, wpłaty powitalnej lub dopłaty rocznej, jeżeli okazały się one nienależne w całości lub w części. Zwrot będzie następował na rzecz finansującego daną wpłatę, wpłatę powitalną lub dopłatę roczną.

Przekształcenie zasad wypłaty środków zgromadzonych na rachunku PPK

Na instytucji finansowej będzie spoczywał obowiązek poinformowania podmiotu zatrudniającego oraz Polskiego Funduszu Rozwoju S.A. o rozpoczęciu wypłaty środków zgromadzonych na rachunku PPK, jeśli będzie to wypłata dokonywana na wniosek uczestnika PPK po osiągnięciu przez niego 60. roku życia bądź w formie tzw. świadczenia małżeńskiego.

Natomiast Polski Fundusz Rozwoju S.A. zostanie zobligowany do przekazania innym instytucjom finansowym informacji o rozpoczęciu wypłaty środków z rachunku uczestnika PPK, dla którego instytucje te prowadzą rachunki PPK. Z kolei te instytucje finansowe będą musiały niezwłocznie, nie później niż w ciągu 2 dni roboczych od otrzymania wspomnianej wyżej informacji, zawiadomić o rozpoczęciu wypłaty podmioty zatrudniające, z którymi zawarły umowy o zarządzanie PPK. Zwolnienie z tego obowiązku nastąpi w sytuacji, gdy instytucja finansowa wykonała obowiązek informacyjny wcześniej. Po otrzymaniu opisanych wyżej informacji podmiot zatrudniający nie będzie obliczał, pobierał ani dokonywał wpłat do instytucji finansowej. Nie będą też przekazywane wpłaty powitalne i dopłaty roczne.

Przekazanie środków zgromadzonych na rachunku PPK za pośrednictwem PFR

Przy zwrocie środków zgromadzonych na rachunku PPK, dokonywanym na wniosek uczestnika PPK, przekazanie na rachunek bankowy wskazany przez ministra właściwego do spraw pracy kwoty odpowiadającej środkom pieniężnym pochodzącym z odkupienia jednostek uczestnictwa lub umorzenia jednostek rozrachunkowych, które zostały nabyte lub przeliczone na rzecz uczestnika z wpłaty powitalnej i dopłat rocznych, będzie następowało za pośrednictwem Polskiego Funduszu Rozwoju S.A.

Rozdział 6.

Polski Ład 2.0. 10 kluczowych zmian obowiązujących od 1 lipca 2022 r.

1 lipca 2022 r. weszła w życie nowelizacja funkcjonujących od początku 2022 r. przepisów podatkowych w ramach tzw. Polskiego Ładu. Po pół roku obowiązywania mocno krytykowanego systemu zdecydowano się na wprowadzenie zmian, które miały ostatecznie uporządkować i ustabilizować system podatkowy. Poniżej przedstawiamy 10 najważniejszych zmian, które w lipcu 2022 r. wprowadził tzw. Polski Ład 2.0⁸.

Obniżenie stawki podatku PIT w pierwszym progu podatkowym

Nowelizacja obniżyła pierwszy próg podatkowy z 17 do 12%. Co istotne, stawka 12% ma zastosowanie do dochodów z całego roku podatkowego. Nie oznacza to jednak, że płatnicy składek powinni dokonywać korekty w trakcie roku. Od 1 lipca 2022 r. płatnicy stosują już obniżoną stawkę, natomiast w odniesieniu do pierwszej połowy 2022 r. dokona tego sam Urząd Skarbowy przy rozliczeniu rocznym.

Na obniżce stawki PIT skorzystają pracownicy, zleceniobiorcy, osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło oraz przedsiębiorcy rozliczający się według skali podatkowej. W związku z tym, że zmiana stawki odnosi się do całego roku podatkowego, część podatników będzie mogła oczekiwać zwrotu podatku.

Nowa kwota zmniejszająca podatek

Pod wpływem obniżenia stawki podatku do 12% (przy jednoczesnym utrzymaniu kwoty wolnej od podatku na poziomie 30 000 zł) automatycznie uległa zmianie również wysokość kwoty zmniejszającej podatek.

W skali roku kwota ta wynosi 3600 złotych ($30\ 000 \times 12\% = 3600$), natomiast w ujęciu miesięcznym będzie to 300 zł (zamiast dotychczasowych 425 zł).

⁸ Ustawa z 9.06.2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 1265).

WAŻNE

Pomniejszanie przez pracodawcę zaliczki o kwotę zmniejszającą podatek dochodowy zależy od złożenia przez pracownika oświadczenia PIT-2. Pracodawca nie zastosuje kwoty zmniejszającej podatek samodzielnie, bez odpowiedniego wniosku pracownika.

Od 1 stycznia 2023 r. wejdą w życie przepisy szczegółowo regulujące kwestię uwzględnienia kwoty zmniejszającej podatek w ujęciu miesięcznym. Od początku przyszłego roku oświadczenia o kwocie wolnej od podatku będą mogli składać również zleceniobiorcy i inne osoby otrzymujące wynagrodzenie za pracę wykonywaną osobiście. Ponadto pojawi się możliwość złożenia wniosku PIT-2 u więcej niż jednego płatnika (maksymalnie trzech). Wówczas wszyscy płatnicy będą stosować kwotę zmniejszającą podatek w odpowiedniej części.

WAŻNE

W przypadku złożenia wniosku o comiesięczne odliczanie kwoty zmniejszającej podatek na formularzu PIT-2 płatnik zaliczek na podatek co miesiąc odlicza kwotę 300 zł. Jeżeli wniosek taki trafi do dwóch płatników – będą oni odliczać co miesiąc po 150 zł, natomiast w przypadku trzech płatników – po 100 zł.

Likwidacja ulgi dla klasy średniej

Polski Ład 2.0 z mocą wsteczną (od 1 stycznia 2022 r.) zlikwidował kontrowersyjną ulgę dla klasy średniej. Jej stosowanie okazało się w praktyce zbyt skomplikowane, rodząc przy tym wiele wątpliwości i problemów. Wycofanie ulgi dla klasy średniej, która w założeniu miała chronić podatników przed skutkami wprowadzonych zmian podatkowych, ma zrekompensować obniżoną stawką podatku w pierwszym progu podatkowym.

WAŻNE

Likwidacja ulgi dla klasy średniej nie wiąże się z obowiązkiem dokonywania korekt już naliczonej przez płatnika ulgi.

Obniżenie stawki podatku dla pierwszego progu podatkowego do 12% zamiast pierwotnie wprowadzonej ulgi dla klasy średniej w wielu przypadkach może okazać się dla pracowników nawet bardziej korzystne.

WAŻNE

Zmiany podatkowe dokonywane w trakcie roku podatkowego muszą albo prowadzić do polepszenia sytuacji podatników, albo przynajmniej być dla nich neutralne.

Hipotetyczny podatek należny

Likwidacja ulgi dla klasy średniej w trakcie roku podatkowego wymaga wprowadzenia instytucji hipotetycznego podatku należnego. Osoby, dla których rozliczenie z uwzględnieniem ulgi dla klasy średniej wycofanej lipcową nowelizacją okaże się korzystniejsze niż rozliczenie na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów Polskiego Ładu 2.0, otrzymają odpowiednie wyrównanie.

WAŻNE

Podatnicy, dla których rozliczenie podatku za pomocą ulgi dla klasy średniej okaże się bardziej korzystne, otrzymają zwrot różnicy pomiędzy podatkiem należnym na podstawie obowiązujących przepisów a podatkiem wyliczonym z zastosowaniem ulgi dla klasy średniej.

Co istotne, wszystkich formalności związanych z wyrównaniem organy podatkowe dokonają z urzędu, bez konieczności składania wniosku przez podatnika.

Likwidacja mechanizmu odroczenia poboru zaliczek na podatek

W nowelizacji Polskiego Ładu zrezygnowano z mechanizmu odroczenia płatności zaliczek – mechanizmu wprowadzonego pierwotnie rozporządzeniem Ministra Finansów z 7 stycznia 2022 r.⁹, a następnie przeniesionego do ustawy.

W związku z omówionym wcześniej obniżeniem stawki podatku dochodowego do 12%, rozwiązanie to nie jest już potrzebne, aby osiągnąć zamierzony efekt w postaci niższej zaliczki na podatek niż w roku ubiegłym.

Likwidacja mechanizmu odroczenia poboru zaliczek na podatek jest szczególnie istotna wobec decyzji o wycofaniu ulgi dla klasy średniej. Rozwiązanie to zwalnia księgowość z konieczności obliczania wysokości zaliczek na podstawie przepisów obowiązujących w 2021 r. i porównywania ich z regułami wynikającymi z Polskiego Ładu.

Powrót wspólnego rozliczenia samotnego rodzica z dzieckiem

Polski Ład 2.0 wprowadził również wiele zmian podatkowych dla rodziców. Jedną z nich jest powrót do rozwiązania sprzed 2022 r. polegającego na tym, że rodzice samotnie wychowujący dzieci mogli rozliczyć podatek wspólnie z dzieckiem. Pierwotnie wspólne rozliczenie zostało zastąpione ulgą w wysokości 1500 zł, ta jednak w związku z lipcową nowelizacją Polskiego Ładu odeszła w niepamięć.

WAŻNE

Możliwość rozliczenia wspólnie z dzieckiem nie ma zastosowania w przypadku rodziców wychowujących dzieci na zasadzie opieki na przemiennej.

⁹ Rozporządzenie Ministra Finansów z 7.01.2022 r. w sprawie przedłużenia terminów poboru i przekazania przez niektórych płatników zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 28).

Wprowadzenie preferencji dla rodziców, opiekunów i dzieci

Kolejną zmianą wprowadzoną z myślą o rodzicach jest wzrost kwoty zarobków, jakie może osiągnąć dziecko bez utraty preferencji podatkowych przez rodziców. Z dotychczasowych 3089 zł do 16 061,28 zł została podniesiona kwota dochodów, które dziecko może uzyskać w ciągu roku, aby rodzic nie utracił przysługujących mu ulg.

Zmiany dotknęły również rent rodzinnych przysługujących małoletnim dzieciom. Poza tym, że nie są one już doliczane do dochodów rodziców, to również od rent dzieci do 18. roku życia nie będzie pobierana składka na ubezpieczenie zdrowotne.

WAŻNE

Ponieważ renty rodzinne pobierane przez dzieci nie są wliczane do dochodu ich rodziców, dziecko – jako odrębny podatnik – również będzie korzystać z kwoty wolnej od podatku w wysokości 30 000 zł.

Zasiłek macierzyński wliczany do ulg

Od 1 lipca 2022 r. ulgi podatkowe – takie jak ulga dla młodych, na powrót czy dla rodzin 4+, objęły również zasiłki macierzyńskie przyznawane rodzicom i opiekunom przyjmującym dzieci na wychowanie.

WAŻNE

Granica przychodów uprawniających do skorzystania z ulgi dla młodych, ulgi na powrót, ulgi dla rodzin 4+ oraz ulgi dla pracujących seniorów wynosi 85 528 zł. Limit ten (ustalony zresztą na poziomie progu podatkowego sprzed 2022 r.) dotyczy łącznie wszystkich dochodów osiągniętych w danym roku – w tym również zasiłków macierzyńskich.

Możliwość odliczenia części składki zdrowotnej od podstawy opodatkowania dla niektórych przedsiębiorców

Lipcowa nowelizacja Polskiego Ładu wprowadziła również kilka istotnych zmian dla przedsiębiorców – przede wszystkim przywrócona została możliwość odliczenia części składki zdrowotnej od podatku. W konsekwencji przedsiębiorcy rozliczający podatek w oparciu o podatek liniowy, na podstawie ryczału lub karty podatkowej będą mogli pomniejszyć podstawę opodatkowania o zapłacone składki zdrowotne.

WAŻNE

- Przedsiębiorcy rozliczający się podatkiem liniowym będą mogli odliczyć kwoty zapłaconej składki zdrowotnej od swoich dochodów – maksymalnie jednak do kwoty 8700 zł rocznie.
 - Podatnicy rozliczający się ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych będą mogli odliczyć od swojego przychodu połowę kwoty zapłaconych składek zdrowotnych.
 - Przedsiębiorcy, którzy rozliczają swoje podatki na karcie podatkowej, mogą natomiast obniżyć swój podatek o kwotę równą 19% zapłaconych składek zdrowotnych.
-

WAŻNE

Możliwość odliczenia składki zdrowotnej nie dotyczy przedsiębiorców rozliczających się według skali podatkowej – korzystają oni bowiem z obniżonej do 12% stawki podatku.

Możliwość zmiany formy opodatkowania w trakcie roku podatkowego

Polski Ład 2.0 dopuścił możliwość zmiany formy opodatkowania przez przedsiębiorcę w trakcie roku podatkowego. Od lipca 2022 r. przedsiębiorcy rozliczający się w formie ryczału bądź podatku liniowego, dla których – w związku z obniżeniem stawki podatku do 12% – rozliczenie w oparciu o skalę podatkową okaże się bardziej korzystne, mają możliwość zmiany.

Przedsiębiorcy rozliczający się ryczałtowo mogli zmienić sposób rozliczenia na skalę podatkową ze skutkiem od lipca 2022 r., składając oświadczenie o rezygnacji z ryczałtu do 22 sierpnia 2022 r.

Na podjęcie decyzji o zmianie formy rozliczenia ze skutkiem na cały rok 2022 r. przedsiębiorcy mają jednak znacznie więcej czasu. Przedsiębiorcy rozliczający się podatkiem liniowym oraz ryczałtowcy mogą zmienić sposób rozliczenia na skalę podatkową już po zakończeniu roku podatkowego, między 1 stycznia a 2 maja 2023 r.

Które kwestie pozostają bez zmian?

Lipcowa nowelizacja podatkowa nie oznacza zmiany we wszystkich rozwiązaniach wprowadzonych na początku 2022 r. na mocy Polskiego Ładu 1.0. Część wdrożonych wówczas zmian nadal obowiązuje.

1. Obniżeniu uległa wyłącznie stawka podatku dla pierwszego progu podatkowego – w drugim stawka ta pozostaje niezmiennie na poziomie 32%.
2. Przede wszystkim aktualna pozostaje podwyższona kwota wolna od podatku w wysokości 30 000 zł (zamiast dotychczasowych 8000 zł).
3. Nie uległa również zmianie granica drugiego progu podatkowego – stawka 32% nadal obowiązuje od kwoty 120 000 zł (nie jak przed Polskim Ładem od 85 528 zł).
4. Podatnicy rozliczający się na podstawie skali podatkowej nadal nie mają możliwości odliczenia części składki zdrowotnej od podatku.
5. Aktualna pozostaje natomiast możliwość skorzystania przez podatników z ulg: na powrót, dla rodzin 4+, dla pracujących emerytów oraz dla młodych.

Rozdział 7.

4-dniowy tydzień pracy

Czterodniowy tydzień pracy to koncepcja, która staje się coraz bardziej popularna i zdobywa coraz większe grono swoich zwolenników na całym świecie. Popularność tej idei zwiększyła się po ogłoszeniu wyników badań przeprowadzonych wśród pracowników na Islandii – okazało się, że wydajność pracowników utrzymała się na dotychczasowym poziomie, a nawet wzrosła. Dodatkowo pracownicy czuli się mniej zestresowani, co zmniejszyło ryzyko wystąpienia u nich wypalenia zawodowego.

Chociaż w polskich firmach praktyczna realizacja tego pomysłu nie jest jeszcze powszechna, nawet partie polityczne w swoich programach wyborczych podnoszą chęć wprowadzenia tego rozwiązania w Polsce. Widoczna jest więc ogólnoświatowa tendencja do tego, aby stawiać na jakość, a nie ilość godzin spędzonych przy pracy.

Warto podkreślić, że prawo pracy już teraz pozwala na wprowadzenie takiego rozwiązania w firmach. Widzą to przede wszystkim duże spółki z międzynarodowym potencjałem, które zdają sobie sprawę z powiązania dobrostanu pracowników z ich lepszymi wynikami w pracy i większą efektywnością.

Gdzie się sprawdzi

Skrócony tydzień pracy jest ciekawą opcją w szczególności w tzw. twórczych zawodach, gdzie nie liczy się rzeczywista liczba przepracowanych godzin, lecz efektywność pracowników oraz zrealizowane zadania. Cel 4-dniowego tygodnia pracy jest bowiem jasno określony – zwiększenie produktywności pracowników poprzez zapewnienie im odpowiedniego wyważenia pracy zawodowej z odpoczynkiem i życiem prywatnym. Idea ta świetnie wpasowuje się w koncepcję work-life balance.

Model ten sprawdzi się więc w tych zawodach, w których nadrzędną wartością jest kreatywność pracowników. Trudno wyobrazić sobie wprowadzenie go w branżach nastawionych na bezpośredni kontakt z klientem, tj. np. otwartych w określonych godzinach sklepach lub w fabrykach produkcyjnych, gdzie pracownicy wykonują pracę fizyczną, obsługując konkretne maszyny i zapewniając ciągłość produkcji.

Z pewnością wymaga to dojrzałej kultury organizacyjnej i kultury pracy, które sprawią, że pracownicy – choć mniej czasu spędzą w biurze – będą realnie zaangażowani i poczują się odpowiedzialni za wyniki firmy.

Dodatkowy benefit

W polskich realiach 4-dniowy tydzień pracy najczęściej traktowany jest jako jeden z benefitów zapewnionych przez pracodawcę. Możliwości jego modyfikacji jest jednak bardzo dużo. Niektórzy pracodawcy decydują się na wprowadzenie w piątek wolnego dnia w zamian za wydłużony czas pracy w pozostałe dni tygodnia. Inni oferują wolny piątek lub poniedziałek z zachowaniem standardowych godzin pracy w pozostałe dni, bez konieczności odpracowywania wolnego. Jeszcze inne firmy, stawiając na integrację zespołu, zapewniają w piątki skrócony czas pracy dla wszystkich pracowników albo organizują w piątkowe popołudnia wspólne aktywności niezwiązane z pracą.

Nierzadko zdarza się również, że wyłączenie danego zespołu z pracy w określonym dniu jest niemożliwe z uwagi na potrzeby biznesowe pracodawcy lub konieczność pozostawania w dyspozycji w razie pilnych zgłoszeń, np. ze strony klientów danej firmy. W takim przypadku dobrą opcją może być podzielenie danego zespołu i zapewnienie dnia wolnego dla części z pracowników w piątek, a dla innych w poniedziałek. Dzięki temu zrealizowane będą mogły być cele biznesowe firmy, a z kolei pracownicy nadal mogliby korzystać z 3-dniowego weekendu.

Możliwości modyfikacji tego benefitu jest bardzo dużo. Jego istotą jest jednak to, aby produktywności czy efektywności pracowników nie utożsamiać z liczbą godzin spędzonych w biurze.

Zmiany w aktach wewnętrznych pracodawcy

Wdrożenie takiego rozwiązania może wymagać również zmian organizacyjnych u pracodawcy, takich jak chociażby zmiana systemu czasu pracy czy obowiązujących regulaminów i harmonogramów. Przed jego wprowadzeniem warto więc zweryfikować wewnętrzne akty pracodawcy w celu określenia, czy wymagana jest ich odpowiednia modyfikacja.

Kwestią do rozważenia będzie na pewno to, w jakim obecnie systemie czasu pracy są zatrudnieni pracownicy danej firmy. W systemie zadaniowego czasu pracy co do zasady nie mamy do czynienia ze sztywnymi godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy, a więc łatwiej wprowadzać do niego modyfikacje. Z kolei przy standardowym 8-godzinnym dniu pracy pięć dni w tygodniu zmiany może wymagać regulamin pracy. Do rozważenia będzie również kwestia wynagrodzeń pracowników i ewentualnej ich modyfikacji w związku z wdrażanymi zmianami.

Rozdział 8.

Nadgodziny i czas pracy przy pracy zdalnej – trudności dowodowe i jak się zabezpieczyć?

Ostatnie lata, w tym pandemia koronawirusa, sprawiły, że praca zdalna na stałe weszła do większości dużych firm. W mniejszym lub większym zakresie, lecz jednak prawie wszędzie stała się ona standardem lub chociaż pożądanym przez pracowników benefitem.

Choć większość dużych firm z potencjałem międzynarodowym wprowadziła odpowiednie dokumenty wewnętrzne pracodawcy regulujące zasady wykonywania pracy zdalnej, wciąż nie jest to standard. Tym bardziej, jeżeli niektórzy pracodawcy regulamin wykonywania pracy zdalnej chcieli wprowadzić dopiero po wejściu w życie przepisów regulujących te kwestie – wówczas w dalszym ciągu funkcjonują bez uporządkowanych zasad dotyczących wykonywania pracy zdalnej.

Taki stan rzeczy może rodzić ryzyko, przede wszystkim związane z czasem pracy i jego ewidencjonowaniem. W sytuacji, w której pracodawca nie określił np., w jaki sposób pracownik ma sygnalizować rozpoczęcie oraz zakończenie swojej pracy w przypadku pracy zdalnej, narażamy się na podniesiony przez pracownika zarzut pracy w nadgodzinach wraz z roszczeniem o wypłatę za nie wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

PRZYKŁAD

Pracownicy firmy X, mający pozwolenie pracodawcy na wykonywanie pracy zdalnej przez 3 dni w tygodniu, nie mieli ustalonych zasad jej wykonywania. Wobec tego pracownik Jan po pewnym czasie podniósł, że oprócz wynagrodzenia zasadniczego za wrzesień należy mu się również zapłata wynagrodzenia za nadgodziny wraz z dodatkiem. Argumentował to tym, że przecież jego przełożony wysyłał do niego e-maile po standardowych godzinach pracy, zlecając mu konkretne zadania. Jan nie dopytywał więc, czy e-mail stanowi oficjalne polecenie pracy w nadgodzinach, przyjmując, że praca ma być wykonana „na już”. Wobec takiego stanu rzeczy pracodawcy trudno będzie się bronić, że polecenie pracy w nadgodzinach nie zostało wydane.

Jak się zabezpieczyć?

Jak uniknąć sytuacji, w których pracownicy niezasadnie podnoszą, że należy im się wypłata wynagrodzenia za nadgodziny? Przede wszystkim prowadząc odpowiednią dokumentację, która wykaże, że w rzeczywistości do przekroczenia wymiaru czasu pracy nie doszło.

Wobec tego w standardowym 8-godzinnym systemie pracy pracownicy bezwzględnie powinni przestrzegać obowiązku prowadzenia ewidencji swojego czasu pracy – zaznaczając godziny pracy w przeznaczonym do tego systemie czy w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. W efekcie po każdym standardowo przepracowanym dniu pracownik powinien mieć udokumentowany czas rozpoczęcia i zakończenia pracy zgodny z obowiązującą go normą oraz harmonogramem czasu pracy. Prowadzenie prawidłowej ewidencji czasu pracy ma kluczowe znaczenie procesowe – w przypadku gdy pracodawca nie rejestruje prawidłowo czasu pracy (bądź w ogóle nie prowadzi ewidencji), w postępowaniu sądowym dochodzi do tzw. przeniesienia ciężaru dowodu. Oznacza to, że to pracodawca musi w takim wypadku udowodnić, że nie doszło do pracy w nadgodzinach – natomiast w razie prowadzenia ewidencji to pracownik musi udowodnić pracę ponad normy!

PRZYKŁAD

Standardowe godziny pracy w firmie X to 8.00–16.00. W związku z tym pracodawca uzupełnia ewidencję czasu pracy, codziennie wpisując do niej każdemu pracownikowi równe 8 przepracowanych godzin bez wpisywania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Taką praktykę należy uznać za nieprawidłową oraz fikcyjną – trudno byłoby udowodnić, że każdy pracownik rzeczywiście był w biurze dokładnie w tych godzinach, ani minuty wcześniej lub później.

Ponadto samo włączenie komputera i zalogowanie się w systemie, a następnie wylogowanie pod koniec dnia nie jest właściwym rozwiązaniem do rejestrowania czasu pracy oraz godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy! Istotne jest, aby ten czas był poświęcony rzeczywiście na wykonywanie pracy, a nie czynności o charakterze prywatnym.

PRZYKŁAD

Pracownik Y wykonuje pracę w firmie X przez 3 dni w tygodniu zdalnie. Wówczas loguje się do komputera tuż po przebudzeniu, a następnie robi śniadanie i poświęca czas na inne niezwiązane z pracą aktywności, zaś samo wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych rozpoczyna prawie godzinę później. W firmie X nie ustalono, w jaki sposób pracownicy podczas pracy zdalnej powinni informować o rozpoczęciu i zakończeniu swojej pracy. Pracownik Y mógłby więc twierdzić, że pracuje już od momentu zalogowania się do komputera, a w związku z tym – że firma powinna wypłacić mu wynagrodzenie wraz z dodatkiem za przepracowane z tego tytułu nadgodziny, pomimo że pierwsza godzina nie jest poświęcona na wykonywanie obowiązków służbowych.

Należy pamiętać również o tym, aby przełożeni i menedżerowie systematycznie przypominali pracownikom o konieczności uzupełniania systemów ewidencjonujących czas pracy – przy natłoku codziennych obowiązków często umyka to pracownikom i jest uzupełniane zbiorczo, np. po tygodniu. Pracodawca zdecydowanie nie powinien dopuszczać do takich sytuacji, egzekwując te czynności od pracowników jako ich podstawowy obowiązek.

Choć na pierwszy rzut oka mogłoby się wydawać, że w systemie zadaniowego czasu pracy dużo trudniej będzie wykazać nadgodziny, niestety nie wygląda to w ten sposób. Pracownik może bowiem podnosić, że wykonanie powierzonych mu zadań obiektywnie przekraczało 8 godzin. Dlatego też w tym systemie pracodawcy powinni zwracać jeszcze większą uwagę na te kwestie, tj. wymagać od pracowników, aby informowali ich o wykonanych w ciągu dnia zadaniach oraz na bieżąco badać, czy zlecane zadania te nie wykraczają poza normalny czas pracy. Również przekazując zadania do wykonania, przełożeni powinni określić termin na ich wykonanie oraz reagować na wszelkie sygnały o tym, że przekazane zadania nie są możliwe do wykonania w ciągu 8 godzin dziennie. Jednocześnie pracownicy zadaniowi nie powinni mieć całkowitej swobody w wyznaczaniu samodzielnie zadań do wykonania – w szczególności jeżeli są premiovani za liczbę zrealizowanych zadań.

PRZYKŁAD

Pracownik firmy handlowej objęty jest systemem premiowym, zgodnie z którym im więcej klientów odwiedzi w danym miesiącu, tym wyższą premię otrzyma. Nie informuje on jednocześnie swojego przełożonego o tym, ilu klientów planuje odwiedzić i całkowicie samodzielnie ustala, kiedy i z kim się spotka – jedynie pod koniec miesiąca przesyła zbiorczą listę. Po roku pracownik zdecydował się na zakończenie współpracy z pracodawcą i wystąpienie do sądu z roszczeniem o zapłatę zaległych nadgodzin, za które uznał odwiedziny u klientów, przekraczające 8 godzin dziennie.

Powyższy przykład pokazuje, że nawet w ramach zadaniowego czasu pracy i dużej dowolności w zakresie realizowanych przez pracownika zadań warto wymagać, aby niezależnie od tego pracownicy przysyłali regularnie pracodawcy raporty dotyczące podjętych działań czy odwiedzanych w ramach pracy klientów oraz robili to zgodnie z poleceniem przełożonego. W przeciwnym razie może dojść do sytuacji, w której pracownik posiadający swobodę w ustalaniu zadań i konkretnych działań w celu czy to uzyskania premii, czy po prostu wynagrodzenia za nadgodziny, będzie tak je ustalał, żeby praca była wykonywana ponad obowiązujące normy.

Należy również zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że nie można uznać, iż samo nazwanie systemu czasu pracy „zadaniowym” (np. w umowie o pracę) pozwala na niestosowanie przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych. Dlatego też nawet w przypadku ustalenia, że pracownika obowiązywał zadaniowy czas pracy, konieczne jest zawsze poczynienie dalszych ustaleń co do rozmiaru obowiązujących go zadań, w szczególności możliwości ich wykonania w ramach norm czasu pracy.

Warto też, aby pracodawcy ustalili z pracownikami jasne sposoby wnioskowania o pracę w nadgodzinach. Po to, aby nie dochodziło do snucia domysłów i zastanawiania się, czy rzeczywiście praca w godzinach nadliczbowych została zlecona. Z praktyki wiemy, że podnoszenie przez pracowników argumentów o cichej zgodzie na pracę w nadgodzinach są dość powszechne. Dlatego też wewnętrzne regulacje powinny jasno określać, że praca w nadgodzinach może być wykonywana tylko po wyraźnej zgodzie przełożonego, wskazując sposób zgłaszania konieczności ponad obowiązujące normy. Oczywiście w przypadku ewentualnego procesu

sądowego, w którym pracownik domagałby się zapłaty wynagrodzenia za nadgodziny, może być to dodatkowo pomocne.

PRZYKŁAD

W firmie X ustalono zasady, zgodnie z którymi przed rozpoczęciem pracy w nadgodzinach każdy pracownik musi uzyskać e-mailowe potwierdzenie swojego przełożonego, w którym dodatkowo powinno się wskazać projekt, który tego wymaga, wraz z przewidywaną liczbą godzin poświęconych na to zadanie. Praca w nadgodzinach mogła być wykonywana dopiero wtedy, gdy przełożony danego pracownika e-mailowo udzielił na to zgody. Kiedy jeden z pracowników podniósł wobec pracodawcy, że w danym miesiącu spędził kilkanaście dodatkowych godzin nad danym projektem, pracodawca powołał się na obowiązujące w firmie zasady, wskazując że pracownik nie informował o konieczności pracy w nadgodzinach, jak również nie uzyskał zgody na pracę ponad normy i odmówił wypłaty dodatkowego wynagrodzenia.

W przypadku sporu sądowego dotyczącego zasadności wypłaty nadgodzin to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w przepisach prawa pracy. Dlatego też wszelkie formy kontroli tych kwestii, które będą w stanie wykazać, że pracodawca przestrzegał przepisów i nie oczekiwał pracy w godzinach nadliczbowych, są ze wszech miar pożądane.

Rozdział 9.

Ważne zmiany w umowach cywilnoprawnych

W ostatnich latach umowy cywilnoprawne, w tym umowy zlecenia oraz umowy o dzieło, stanowiły niewielki procent form zatrudnienia wśród ankietowanych przez CBOS Polaków – w 2018 r. było to bowiem jedynie 12% Polaków¹⁰. Wprowadzenie pełnego oskładkowania umów cywilnoprawnych dyskutowane jest jednak od wielu lat.

Wraz z początkiem 2023 r. zapowiadane jest wejście w życie rewolucyjnych zmian dotyczących umów cywilnoprawnych. Planowane obowiązkowe oskładkowanie wszystkich umów, w tym umów zlecenia, spowoduje znaczne zmiany w praktycznym stosowaniu tego rodzaju kontraktów i uzyskiwanych na ich podstawie zarobkach. Będzie to bowiem oznaczać co do zasady niższe wynagrodzenie dla osób zatrudnionych na ich podstawie oraz wzrost kosztów dla przedsiębiorców.

O zmianach tych mowa jest w Krajowym Planie Odbudowy, a konkretnie w jednym z jego założeń – tzw. kamieniu milowym (A71G dotyczącym rynku pracy). Zgodnie z jego treścią ma dojść do ograniczenia podziału rynku pracy i zwiększenia zabezpieczeń społecznych określonych pracowników poprzez wejście w życie nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, która:

1. Zapewni, aby wszystkie umowy cywilnoprawne podlegały składkom na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe i z tytułu chorób zawodowych, chorobowe), niezależnie od uzyskiwanych dochodów, z wyjątkiem umów zawieranych ze studentami poniżej 26. roku życia;
2. Zniesie zasadę, zgodnie z którą w przypadku umów cywilnoprawnych składki na ubezpieczenia społeczne są płacone na podstawie minimalnego wynagrodzenia¹¹.

W związku z tym od umów cywilnoprawnych, w tym umów zlecenia, będą pobierane składki emerytalne i rentowe, wypadkowe i chorobowe.

¹⁰ Komunikat z badań, Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia, CBOS, ISSN 2353-5822, nr 72/2018, str. 3, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_072_18.PDF.

¹¹ Załącznik do wniosku dotyczącego decyzji wykonawczej Rady w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększenia odporności Polski {SWD(2022) 161 final}, str. 65, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:99384de8-e1ca-11ec-a534-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_2&format=PDF.

Na ten moment składki pobierane są w przypadku, gdy umowa zlecenia jest jedynym tytułem do ubezpieczenia, zaś w razie przekroczenia kwoty minimalnego wynagrodzenia od umów cywilnoprawnych pobierana jest wyłącznie składka zdrowotna. Od przyszłego roku natomiast oskładkowanie drugich i kolejnych umów zlecenia (które obecnie są objęte dobrowolnym ubezpieczeniem) stanie się obowiązkowe. Zgodnie z treścią tzw. kamieni milowych zmiana ta ma wejść w życie w I kwartale 2023 r.

Co istotne, zmiana ta nie będzie dotyczyć umów cywilnoprawnych zawieranych ze studentami poniżej 26. roku życia. W takim przypadku nie powstanie obowiązek opłacania odpowiednich składek.

PRZYKŁAD

Zleceniodawca 27 maja zawarł umowę zlecenia ze studentem X będącym w wieku 25 lat. Student X będzie obchodził 26. urodziny 15 marca kolejnego roku. To oznacza, że do 14 marca kolejnego roku zleceniodawca nie będzie zobowiązany opłacać składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Taka konieczność powstanie jednak z dniem 15 marca kolejnego roku, tj. z dniem ukończenia przez zleceniobiorcę 26. roku życia, pod warunkiem utrzymywania do dnia urodzin statusu studenta.

PRZYKŁAD

Zleceniodawca zawarł 1 lutego umowę zlecenia z 23-letnim studentem. Student ten złożył egzamin dyplomowy 25 kwietnia. Tym samym z dniem 26 kwietnia powinien on zostać objęty ubezpieczeniem społecznym i ubezpieczeniem zdrowotnym przez zleceniodawcę.

Pierwsze wątpliwości pojawiają się jednak już w odniesieniu do zakresu umów, jakich dotyczyć ma wzmiankowana zmiana. W założeniach wskazane zostało, że zmiany dotyczyć mają „wszystkich umów cywilnoprawnych”, a więc co do zasady zarówno umów zlecenia, jak i umów o dzieło. Jak jednak wskazuje się nieoficjalnie – pełne oskładkowanie ma nie obejmować umów o dzieło. Brak jest jednak na tym etapie wiążącego stanowiska organów państwowych w tym zakresie.

Jak wynika z analizy projektowanych zmian, ich wprowadzenie do polskiego porządku prawnego może nie być proste. W szczególności nie są znane na ten moment projekty zmian odpowiednich przepisów, a nieoficjalnie wskazuje się, że Polska może dążyć do uzyskania zgody na wydłużenie terminu na wprowadzenie zmian w zakresie oskładkowania umów cywilnoprawnych aż do 2024 r. Również pracodawcy wnioskuje o przesunięcie terminu wdrożenia w życie omawianego „kamienia milowego”.

Ponadto, w naszej ocenie, projektowane zmiany mogą spowodować, że zawieranie licznych umów cywilnoprawnych podlegających obowiązkowemu oskładkowaniu może okazać się mniej korzystne dla obu stron takich umów, a w szczególności dla osób podejmujących pracę na tej podstawie. Będzie się to bowiem wiązać z obniżeniem ich wynagrodzenia, a w konsekwencji ze zmniejszeniem dochodów wielu Polaków. Jest to istotne zwłaszcza w obecnej sytuacji, gdy poziom inflacji oraz stóp procentowych wciąż rośnie. Do momentu przedstawienia projektowanych zmian w przepisach nie jest jednak możliwe dokładne ustalenie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne i tym samym ich przełożenia na wysokość wynagrodzeń osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Warto również podkreślić, że w 2023 r. dwukrotnie wzrośnie minimalne wynagrodzenie, także w odniesieniu do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usługi na warunkach zlecenia. Od 1 stycznia 2023 r. minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych wynosić będzie 22,80 zł. Od 1 lipca 2023 r. ponownie zostanie podwyższona i będzie wynosić 23,50 zł. Podniesienie minimalnego wynagrodzenia dla tych rodzajów umów cywilnoprawnych także istotnie wpłynie na wysokość wynagrodzeń. Konsekwencją zaś wzrostu wynagrodzeń będą jednocześnie wyższe składki na ubezpieczenia społeczne.

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy*¹⁾

Tekst ujednoczony przez redakcję

(t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, zm.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1700)

Preambuła (uchylona)

W ustawie zostały wyróżnione **boldem** i oznaczone przypisami zmiany, które weszły w życie 1 września 2022 r., z poniższej ustawy:

– art. 360 ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz.U. poz. 1700). Zmiana weszła w życie 1 września 2022 r.

* Kursywą oznaczono nieaktualne nazewnictwo lub zastosowanie przepisów, a obecne zostało wyjaśnione w przypisach przy pierwszym odniesieniu w tekście. Przypisami zostały także oznaczone wyroki Trybunału Konstytucyjnego.

¹⁾ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich:

- 1) dyrektywy 83/477/EWG z dnia 19 września 1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz.Urz. WE L 263 z 24.09.1983, z późn. zm.),
- 2) dyrektywy 86/188/EWG z dnia 12 maja 1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 137 z 24.05.1986),

- 3) dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183 z 29.06.1989),
- 4) dyrektywy 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 5) dyrektywy 89/655/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989, z późn. zm.),
- 6) dyrektywy 89/656/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 393 z 30.12.1989),
- 7) dyrektywy 90/269/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 8) dyrektywy 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 156 z 21.06.1990),
- 9) dyrektywy 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 196 z 26.07.1990, z późn. zm.),
- 10) dyrektywy 91/322/EWG z dnia 29 maja 1991 r. w sprawie ustalenia indykatorywnych wartości granicznych w wykonaniu dyrektywy 80/1107/EWG w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 177 z 05.07.1991),
- 11) dyrektywy 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 206 z 29.07.1991),
- 12) dyrektywy 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącym informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 08.07.1992),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 14) dyrektywy 92/58/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348 z 28.11.1992),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307 z 13.12.1993),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216 z 20.08.1994),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.Urz. WE L 145 z 19.06.1996),
- 19) (uchylony)
- 20) dyrektywy 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.Urz. WE L 14 z 20.01.1998),
- 21) dyrektywy 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 131 z 05.05.1998),

- 22) dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175 z 10.07.1999),
- 23) dyrektywy 1999/92/WE z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 23 z 28.01.2000),
- 24) dyrektywy 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz.Urz. WE L 195 z 01.08.2000),
- 25) dyrektywy 2000/39/WE z dnia 8 czerwca 2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy – w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 142 z 16.06.2000),
- 26) dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L 180 z 19.07.2000),
- 27) dyrektywy 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 262 z 17.10.2000),
- 28) dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 02.12.2000),
- 29) dyrektywy 2002/44/WE z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 177 z 06.07.2002),
- 30) dyrektywy 2003/10/WE z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 42 z 15.02.2003),
- 31) dyrektywy 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE (Dz.Urz. UE L 68 z 18.03.2010, str. 13).

Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

DZIAŁ PIERWSZY PRZEPISY OGÓLNE

Rozdział I Przepisy wstępne

Art. 1. [Zakres regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Art. 2. [Definicja pracownika]

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Art. 3. [Definicja pracodawcy]

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Art. 3¹. [Czynności z zakresu prawa pracy]

§ 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

Art. 4. (uchylony)

Art. 5. [Przepisy szczególne]

Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Art. 6. (uchylony)

Art. 7. (uchylony)

Art. 8. [Nadużycie prawa podmiotowego]

Nie można znieść ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Art. 9. [Definicja prawa pracy]

§ 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

§ 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Art. 9¹. [Porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

§ 3. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. Przepis art. 241²⁷ § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

§ 5. Przepisy § 1–4 nie naruszają przepisów art. 241²⁷.

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 10. [Prawo do pracy]

§ 1. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

§ 3. Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

Art. 11. [Nawiązanie stosunku pracy]

Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Art. 11¹. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11². [Równe prawa pracowników]

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³. [Zakaz dyskryminacji]

Jakokolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Art. 12. (uchylony)

Art. 13. [Prawo do godziwego wynagrodzenia]

Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 14. [Prawo do wypoczynku]

Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Art. 15. [Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 16. [Zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników]

Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

Art. 17. [Podnoszenie kwalifikacji zawodowych]

Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 18. [Zgodność postanowień umów z prawem]

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

§ 2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

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

Art. 18¹. [Tworzenie organizacji]

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

§ 2. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa w § 1, określa ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.

Art. 18². [Partycypacja w zarządzaniu]

Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Art. 18³. [Obowiązki pracodawcy i organów administracji]

Pracodawcy oraz organy administracji są obowiązani tworzyć warunki umożliwiające korzystanie z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18¹ i 18².

Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18^{3a}. [Zakaz dyskryminacji]

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b}. [Naruszenie zasady równego traktowania]

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

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

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

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

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść

takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}. [Prawo do jednakowego wynagrodzenia]

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

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

Art. 18^{3d}. [Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania]

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

Art. 18^{3e}. [Uprawnienia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania]

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie

może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Rozdział IIb

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Art. 18⁴. [Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna]

§ 1. Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.

§ 2. Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.

§ 3. Organizację i zakres działania inspekcji, o których mowa w § 1 i 2, określają odrębne przepisy.

Art. 18⁵. [Społeczna inspekcja pracy]

§ 1. Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy.

§ 2. Organizację, zadania i uprawnienia społecznej inspekcji pracy oraz zasady jej współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy i innymi państwowymi organami nadzoru i kontroli określają odrębne przepisy.

Rozdział III

(uchylony)

Art. 19. - Art. 21. (uchylone)

DZIAŁ DRUGI

STOSUNEK PRACY

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 22. [Definicja stosunku pracy]

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem

oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

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

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

§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Art. 22¹. [Udostępnianie danych osobowych]

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4–6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

§ 3. Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;

5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 4. Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

§ 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Art. 22^{1a}. [Przetwarzanie innych danych osobowych]

§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem 2016/679”.

§ 2. Brak zgody, o której mowa w § 1, lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 3. Przetwarzanie, o którym mowa w § 1, dotyczy danych osobowych udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika na wniosek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

Art. 22^{1b}. [Przetwarzanie danych biometrycznych]

§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Przepis art. 22^{1a} § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Przetwarzanie danych biometrycznych pracownika jest dopuszczalne także wtedy, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę

dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

§ 3. Do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w § 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Art. 22². [Monitoring]

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).

§ 1^a. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

§ 2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 3. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.

§ 4. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w § 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 5. Po upływie okresów, o których mowa w § 3 lub 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

§ 6. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

§ 7. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

§ 8. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.

§ 9. W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.

§ 10. Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia 2016/679.

Art. 22³. [Monitoring poczty elektronicznej]

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).

§ 2. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 3. Przepisy art. 22² § 6–10 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Przepisy § 1–3 stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu niż określone w § 1, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów określonych w § 1.

Art. 23. (uchylony)

Art. 23¹.¹ [Przejęcie zakładu pracy]

§ 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

§ 2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

¹ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 kwietnia 2005 r. (Dz.U. Nr 68 poz. 610) art. 23¹ w zakresie, w jakim pomija współodpowiedzialność Skarbu Państwa za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przekształceniem statio fisci Skarbu Państwa – zakładu opieki zdrowotnej w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 2 Konstytucji RP. Art. 23¹ w ww. zakresie utracił moc 25 kwietnia 2005 r.

§ 3. Jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

§ 4. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

§ 5. Pracodawca, z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie nieuzgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

§ 6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

Art. 23^{1a}. [Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

§ 2. Przepisy art. 9¹ § 1–4 stosuje się odpowiednio.

Art. 23². [Współdziałanie ze związkami zawodowymi]

Jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku

pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Art. 24. (uchylony)

Rozdział II Umowa o pracę

Oddział 1 Zawarcie umowy o pracę

Art. 25. [Rodzaje umów]

§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Art. 25¹. [Kolejna umowa na czas określony]

§ 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

§ 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,

3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,

4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

§ 4¹. Przepisów § 1 i 3 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu zgodnie z art. 177 § 3.

§ 5. Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Art. 26. [Termin nawiązania stosunku pracy]

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.

Art. 27. (uchylony)

Art. 28. (uchylony)

Art. 29. [Forma i treść umowy o pracę]

§ 1. Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

1) rodzaj pracy;

2) miejsce wykonywania pracy;

3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;

4) wymiar czasu pracy;

5) termin rozpoczęcia pracy.

§ 1¹. W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1-3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

§ 3. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,

a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

§ 3¹. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 3². Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałoby nastąpić przed upływem tego terminu - nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

§ 3³. Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1-4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy.

§ 4. Zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.

§ 5. Przepisy § 1-4 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Art. 29¹. [Skierowanie do pracy za granicą]

§ 1. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków określonych w art. 29 § 1, powinna określać:

- 1) czas wykonywania pracy za granicą;
- 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.

§ 2. Przed skierowaniem pracownika do pracy pracodawca dodatkowo informuje pracownika na piśmie o:

1) świadczeniach przysługujących z tytułu skierowania do pracy poza granicami kraju, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania;

2) warunkach powrotu pracownika do kraju.

§ 3. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 2, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów.

§ 4. Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałyby nastąpić przed upływem tego terminu – nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

§ 5. Poinformowanie pracownika o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 2, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów.

§ 6. Przepisy § 1-5 stosuje się odpowiednio do stosunków pracy nawiązanych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Art. 29². [Niepełny wymiar czasu pracy]

§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Oddział 2

Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę

Art. 30. [Rozwiązanie umowy o pracę]

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;

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

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

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

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

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

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

Art. 31. (uchylony)

Oddział 3

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Art. 32. [Wypowiedzenie umowy o pracę]

§ 1. Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Art. 33. (uchylony)

Art. 33¹. (uchylony)

Art. 34. [Okres wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny]

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Art. 35. (uchylony)

Art. 36. [Okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony]

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

§ 1¹. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2. (uchylony)

§ 3. (uchylony)

§ 4. (uchylony)

§ 5. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2 – 3 miesiące.

§ 6. Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Art. 36¹. [Upadłość lub likwidacja pracodawcy]

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

§ 2. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

Art. 36². [Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia]

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypo-

wiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 37. [Zwolnienie na poszukiwanie pracy]

§ 1. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

- 1) 2 dni robocze – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia;
- 2) 3 dni robocze – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1.

Art. 38. [Tryb wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony]

§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§ 3. (uchylony)

§ 4. (uchylony)

§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Art. 39. [Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę]

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Art. 40. [Uzyskanie prawa do renty]

Przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Art. 41. [Usprawiedliwiona nieobecność w pracy]

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika

w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 41¹. [Ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy]

§ 1. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

§ 2. (uchylony)

§ 3. (uchylony)

§ 4. (uchylony)

Art. 42. [Wypowiedzenie zmieniające]

§ 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

§ 3. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

§ 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Art. 43. [Wypowiedzenie zmieniające dla pracownika określonego w art. 39]

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;

2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Oddział 4

Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę

Art. 44. [Odwołanie od wypowiedzenia]

Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym.

Art. 45. [Orzeczenia sądu pracy]

§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

§ 3. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Art. 46. (uchylony)

Art. 47. [Wynagrodzenie po przywróceniu]

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem

– ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Art. 47¹. [Odszkodowanie]

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Art. 48. [Odmowa ponownego zatrudnienia]

§ 1. Pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

§ 2. Pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Art. 49. [Skrócony okres wypowiedzenia]

W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Art. 50. [Odszkodowanie]

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

§ 2. (uchylony)

§ 3.² Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

² Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 grudnia 2018 r. (Dz.U. poz. 2377) art. 50 § 3 w zakresie, w jakim nie przynajmniej pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 tej ustawy, któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP. Art. 50 § 3 w ww. zakresie utracił moc 20 grudnia 2018 r.

§ 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

Art. 51. [Okres pozostawania bez pracy]

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.

§ 2. Pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.

Oddział 5

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 52. [Rozwiązanie z winy pracownika]

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

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

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

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

§ 4. (uchylony)

Art. 53. [Rozwiązanie z przyczyn niezawinionych]

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 54. (uchylony)

Art. 55. [Rozwiązanie przez pracownika]

§ 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie

wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Oddział 6

Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 56. [Roszczenia pracownika]

§ 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

§ 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 57. [Wynagrodzenie po przywróceniu]

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

§ 3. (uchylony)

§ 4. Przepisy art. 48 i 51 § 1 stosuje się odpowiednio.

Art. 58. [Odszkodowanie]

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Art. 59. [Odszkodowanie w przypadku umów terminowych]

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Art. 60. [Rozwiązanie w okresie wypowiedzenia]

Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Art. 61. [Stosowanie przepisów ustawy]

Do pracownika, któremu przyznano odszkodowanie na podstawie przepisów niniejszego oddziału, stosuje się odpowiednio przepis art. 51 § 2.

Oddział 6a**Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia****Art. 61¹. [Roszczenie pracodawcy]**

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Art. 61². [Wysokość odszkodowania]

§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

§ 2. W razie orzeczenia przez sąd pracy o odszkodowaniu, przepisu art. 55 § 3 nie stosuje się.

Art. 62. (uchylony)

Oddział 7 Wygaśnięcie umowy o pracę

Art. 63. [Wygaśnięcie umowy o pracę]

Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

Art. 63¹. [Śmierć pracownika]

§ 1. Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa.

§ 2. Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

Art. 63². [Śmierć pracodawcy]

§ 1. Z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, z zastrzeżeniem § 3-11.

§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

§ 3. Przepis § 1 nie ma zastosowania w przypadku:

1) przejścia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹;

2) ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz.U. z 2021 r. poz. 170), zwanej dalej „ustawą o zarządzie sukcesyjnym”.

§ 4. W przypadku, o którym mowa w § 3 pkt 2, umowa o pracę z pracownikiem wygasa z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, chyba że przed tym dniem nastąpiło przejście pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹.

§ 5. W przypadku gdy zgodnie z ustawą o zarządzie sukcesyjnym nie ustanowiono zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, umowa o pracę wygasa z upływem 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, chyba że przed upływem tego

terminu osoba, o której mowa w art. 14 ustawy o zarządzie sukcesyjnym, albo zarządca sukcesyjny uzgodni z pracownikiem, na mocy pisemnego porozumienia stron, że stosunek pracy będzie kontynuowany na dotychczasowych zasadach:

1) do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego albo wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego – jeżeli porozumienie z pracownikiem zawiera osoba, o której mowa w art. 14 ustawy o zarządzie sukcesyjnym;

2) do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego – jeżeli porozumienie z pracownikiem zawiera zarządca sukcesyjny.

§ 6. Strony porozumienia, o którym mowa w § 5, mogą także uzgodnić wcześniejszy termin rozwiązania umowy o pracę.

§ 7. W przypadku gdy zgodnie z ustawą o zarządzie sukcesyjnym nie ustanowiono zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta, jeżeli termin jej rozwiązania przypada przed upływem 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, chyba że strony uzgodnią wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony przypada po upływie 30 dni od dnia śmierci pracodawcy umowa o pracę wygasa z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego albo wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego, chyba że wcześniej rozwiąże się z upływem czasu, na który została zawarta, albo strony uzgodnią wcześniejszy termin rozwiązania umowy.

§ 8. Okres od dnia śmierci pracodawcy do dnia wygaśnięcia umowy o pracę albo dokonania uzgodnienia zgodnie z § 5 i 6, albo rozwiązania umowy o pracę zgodnie z § 7 jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

§ 9. W okresie, o którym mowa w § 8, osoba, o której mowa w art. 14 ustawy o zarządzie sukcesyjnym, a jeżeli został ustanowiony zarząd sukcesyjny – zarządca sukcesyjny, może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zgodnej z jego umową o pracę, określając okres wykonywania pracy przez pracownika i wymiar czasu pracy.

§ 10. Jeżeli zgodnie z ustawą o zarządzie sukcesyjnym nie ustanowiono zarządu sukcesyjnego, w przypadku uzgodnienia, o którym mowa w § 5 pkt 1, umowy o pracę wygasają z dniem wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego, chyba że strony uzgodniły wcześniejszy termin rozwiązania umowy o pracę.

§ 11. Jeżeli zgodnie z ustawą o zarządzie sukcesyjnym ustanowiono zarząd sukcesyjny, w przypadku uzgodnienia, o którym mowa w § 5 pkt 1, umowy o pracę wygasają z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, chyba że wcześniej nastąpiło przejście pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹.

§ 12. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej zarządca sukcesyjny zatrudnia na poprzednich warunkach pracownika, którego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy, jeżeli pracownik ten zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia w ciągu miesiąca od dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego.

Art. 64. (uchylony)

Art. 65. (uchylony)

Art. 66. [Tymczasowe aresztowanie]

§ 1. Umowa o pracę wygasza z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.

§ 2. Pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Przepisy art. 48 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Przepisów § 2 nie stosuje się w przypadku, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.

Art. 67. [Odwołanie do sądu pracy]

W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału.

Rozdział IIa (uchylony)

Art. 67¹–67⁴. (uchylone)

Rozdział IIb Zatrudnianie pracowników w formie telepracy

Art. 67⁵. [Telepraca]

§ 1. Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca).

§ 2. Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Art. 67⁶. [Warunki stosowania telepracy]

§ 1. Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia, zgodnie z § 1 i 2, pracodawca określa warunki stosowania telepracy w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, warunki stosowania telepracy określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 5. Wykonywanie pracy w formie telepracy jest także dopuszczalne na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia, w trybie przewidzianym w § 1–4, porozumienia określającego warunki stosowania telepracy albo określenia tych warunków w regulaminie.

§ 6. Pracodawca uwzględnia wnioski pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, o wykonywanie pracy w formie telepracy, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

Art. 67⁷. [Umowa o pracę na warunkach telepracy]

§ 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę, że praca będzie wykonywana w warunkach określonych w art. 67⁵, może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. Jeżeli do uzgodnienia dotyczącego wykonywania pracy w formie telepracy dochodzi przy zawieraniu umowy o pracę, w umowie dodatkowo określa się warunki wykonywania pracy, zgodnie z art. 67⁵.

§ 3. W trakcie zatrudnienia zmiana warunków wykonywania pracy, na określone zgodnie z art. 67⁵, może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy.

§ 4. Nie jest dopuszczalne powierzenie wykonywania pracy w formie telepracy na podstawie art. 42 § 4.

Art. 67⁸. [Wniosek o zaprzestanie pracy w formie telepracy]

§ 1. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, zgodnie z art. 67⁷ § 1 pkt 2, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 2. Jeżeli wniosek telepracownika zostanie złożony po upływie terminu określonego w § 1, pracodawca powinien – w miarę możliwości – uwzględnić ten wniosek.

§ 3. Po upływie terminu określonego w § 1 przywrócenie przez pracodawcę poprzednich warunków wykonywania pracy może nastąpić w trybie art. 42 § 1–3.

Art. 67⁹. [Wypowiedzenie umowy o pracę w formie telepracy]

Brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym w art. 67⁷ § 3, a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy na zasadach określonych w art. 67⁸, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

Art. 67¹⁰. [Podjęcie pracy w formie telepracy]

§ 1. Jeżeli podjęcie pracy w formie telepracy następuje zgodnie z art. 67⁷ § 1 pkt 1, informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy telepracownika;

2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67⁷ § 1 pkt 2, pracodawca przekazuje na piśmie telepracownikowi informacje określone w § 1 pkt 1 i 2, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy w formie telepracy.

Art. 67¹¹. [Zasady telepracy]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany:

1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego,

2) ubezpieczyć sprzęt,

3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,

4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu

- chyba że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej, w odrębnej umowie, o której mowa w § 2.

§ 2. Pracodawca i telepracownik mogą, w odrębnej umowie, określić w szczególności:

1) zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika, spełniającego wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego;

2) zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy;

3) sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2 pkt 1, telepracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie, o których mowa w art. 67⁶, lub w umowie, o której mowa w § 2. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe.

Art. 67¹². [Ochrona danych]

§ 1. Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Telepracownik potwierdza na piśmie zapoznanie się z zasadami ochrony danych, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Art. 67¹³. [Porozumiewanie się pracodawcy i telepracownika na odległość]

Telepracownik i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Art. 67¹⁴. [Kontrola telepracownika w miejscu wykonywania pracy]

§ 1. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy.

§ 2. Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę:

- 1) wykonywania pracy,
- 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji,
- 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
– za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

§ 3. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

§ 4. Pierwszą kontrolę, w zakresie określonym w § 2 pkt 3, przeprowadza się, na wniosek telepracownika, przed rozpoczęciem przez niego wykonywania pracy.

Art. 67¹⁵. [Zakaz dyskryminacji telepracownika]

§ 1. Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.

Art. 67¹⁶. [Prawa telepracownika]

Pracodawca umożliwia telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Art. 67¹⁷. [Obowiązki pracodawcy względem telepracownika]

Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem:

- 1) obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, określonego w art. 212 pkt 4;
- 2) obowiązków określonych w rozdziale III tego działu;
- 3) obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, określonego w art. 233.

Rozdział III

Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę

Oddział 1

Stosunek pracy na podstawie powołania

Art. 68. [Nawiązanie stosunku pracy]

§ 1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

§ 1¹. Stosunek pracy, o którym mowa w § 1, nawiązuje się na czas nieokreślony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem.

§ 2. (uchylony)

Art. 68¹. [Konkurs]

Powołanie może być poprzedzone konkursem, choćby przepisy szczególne nie przewidywały wymogu wyłonienia kandydata na stanowisko wyłącznie w wyniku konkursu.

Art. 68². [Termin i forma nawiązania stosunku pracy]

§ 1. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się w terminie określonym w powołaniu, a jeżeli termin ten nie został określony – w dniu doręczenia powołania, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

§ 2. Powołanie powinno być dokonane na piśmie.

Art. 68³. [Rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy]

Jeżeli pracownik powołany na stanowisko w wyniku konkursu pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą i obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, może on rozwiązać ten stosunek za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Art. 69. [Stosowanie przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony]

Jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących:

- 1) tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę;
- 2) rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania:
 - a) o bezskuteczności wypowiedzeń,
 - b) (uchylona)
 - c) o przywracaniu do pracy.

Art. 70. [Odwołanie ze stanowiska]

§ 1. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony.

§ 1¹. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie.

§ 1². Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

§ 2. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

§ 3. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53.

Art. 71. [Zatrudnienie w okresie wypowiedzenia]

Na wniosek lub za zgodą pracownika pracodawca może zatrudnić go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, a po upływie okresu wypowiedzenia zatrudnić na uzgodnionych przez strony warunkach pracy i płacy.

Art. 72. [Odwołanie w sytuacjach szczególnych]

§ 1. Jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2, organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.

§ 2. W razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio w razie odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

§ 4. W razie naruszenia przepisów § 1–3, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy.

Oddział 2

Stosunek pracy na podstawie wyboru

Art. 73. [Wybór pracownika]

§ 1. Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika.

§ 2. Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu.

Art. 74. [Urlop bezpłatny]

Pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy, który zatrudnił go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Art. 75. [Odprawa]

Pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Oddział 3

Stosunek pracy na podstawie mianowania

Art. 76. [Nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania]

Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

Oddział 4

Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę

Art. 77. [Nawiązanie stosunku pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę]

§ 1. Stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę.

§ 2. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa – Prawo spółdzielcze, a w zakresie nieuregulowanym odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

DZIAŁ TRZECI WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I INNE ŚWIADCZENIA

Rozdział I

Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń
związanych z pracą**Art. 77¹. [Układy zbiorowe pracy]**

Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²–77⁵.

Art. 77². [Regulamin wynagradzania]

§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 1¹. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

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

§ 2. W regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

§ 3. Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

§ 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

§ 5. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2.

§ 6. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 77³. [Sfera budżetowa]

§ 1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określi, w drodze rozporządzenia – w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów – minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

§ 2. Z dniem wejścia w życie układu zbiorowego pracy do pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej objętych tym układem nie mają zastosowania przepisy rozporządzenia, o którym mowa w § 1.

§ 3. Rozporządzenie, o którym mowa w § 1, powinno w szczególności określać warunki ustalania i wypłacania:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego pracowników;
- 2) innych, poza wynagrodzeniem zasadniczym, składników uzasadnionych zwłaszcza szczególnymi właściwościami lub warunkami wykonywanej pracy, kwalifikacjami zawodowymi pracowników, z tym że wysokość składnika wynagrodzenia, którego przyznanie uwarunkowane będzie długością przepracowanego okresu, o ile taki składnik zostanie określony, nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) innych świadczeń związanych z pracą, w tym takich, które mogą być uzależnione od okresów przepracowanych przez pracownika; w szczególności może to dotyczyć nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy pieniężnej

przysługującej pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę.

Art. 77⁴. (uchylony)

Art. 77⁵. [Zwrot kosztów podróży służbowej]

§ 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju – walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

§ 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

§ 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2.

§ 5. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

Rozdział Ia Wynagrodzenie za pracę

Art. 78. [Kryteria, stawki wynagrodzenia]

§ 1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

§ 2. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹–77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Art. 79. (uchylony)

Art. 80. [Wynagrodzenie za pracę wykonaną]

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Art. 81. [Przestój]

§ 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§ 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

Art. 82. [Zawinione wadliwe wykonanie produktów lub usług]

§ 1. Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli skutek wadliwie wykonanej pracy z winy

pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

§ 2. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

Art. 83. [Normy pracy]

§ 1. Normy pracy, stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

§ 2. Normy pracy są ustalane z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy. Normy pracy mogą być zmieniane w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy.

§ 3. Przekraczanie norm pracy nie stanowi podstawy do ich zmiany, jeżeli jest ono wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej.

§ 4. O zmianie normy pracy pracownicy powinni być zawiadomieni co najmniej na 2 tygodnie przed wprowadzeniem nowej normy.

Rozdział II Ochrona wynagrodzenia za pracę

Art. 84. [Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia]

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Art. 85. [Termin wypłaty wynagrodzenia]

§ 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

§ 2. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

§ 3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

§ 4. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

§ 5. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Art. 86. [Miejsce i forma wypłaty wynagrodzenia]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy.

§ 2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

§ 3. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Art. 87. [Potrącenia z wynagrodzenia]

§ 1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 oraz z 2022 r. poz. 1079), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;

2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;

3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;

4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

§ 2. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w § 1.

§ 3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia;

2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia.

§ 4. Potrącenia, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w § 1 pkt 1 – trzech piątych wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108.

§ 5. Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

§ 6. (uchylony)

§ 7. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

§ 8. Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia.

Art. 87¹. [Kwota wolna od potrąceń]

§ 1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;

2) 75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;

3) 90% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108.

§ 2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w § 1 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Art. 88. [Potrącenia na świadczenia alimentacyjne]

§ 1. Przy zachowaniu zasad określonych w art. 87 potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych pracodawca dokonuje również bez postępowania egzekucyjnego, z wyjątkiem przypadków gdy:

1) świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych;

2) wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.

§ 2. Potrąceń, o których mowa w § 1, pracodawca dokonuje na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego.

Art. 89. (uchylony)

Art. 90. [Stosowanie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego i o egzekucji administracyjnej]

W sprawach nieunormowanych w art. 87 i 88 stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego i przepisy o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych.

Art. 91. [Zgoda pracownika na potrącenie]

§ 1. Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

§ 2. W przypadkach określonych w § 1 wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

1) określonej w art. 87¹ § 1 pkt 1 – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy;

2) 80% kwoty określonej w art. 87¹ § 1 pkt 1 – przy potrącaniu innych należności niż określone w pkt 1.

Rozdział III

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

Art. 92. [Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy]

§ 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;

2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;

3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

§ 1¹. (uchylony)

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

§ 3. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1:

1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;

2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

§ 4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w § 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 5. Przepisy § 1 pkt 1 i § 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Rozdział IIIa Odprawa rentowa lub emerytalna

Art. 92¹. [Odprawa emerytalna lub rentowa]

§ 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

§ 2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział IV Odprawa pośmiertna

Art. 93. [Odprawa pośmiertna]

§ 1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

§ 2. Wysokość odprawy, o której mowa w § 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;

2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;

3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 3. Przepis art. 36 § 1^a stosuje się odpowiednio.

§ 4. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

1) małżonkowi;

2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

§ 5. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

§ 6. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 2.

§ 7. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w § 4, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 2 i 6. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

DZIAŁ CZWARTY OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA

Rozdział I Obowiązki pracodawcy

Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;

2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;

2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznaczenie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

3) (uchylony)

4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;

6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;

7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;

8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;

9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;

9a) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);

9b) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrozących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;

10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Art. 94¹. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 94². [Informacje]

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym

wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy.

Art. 94³. [Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. 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.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. 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, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Art. 94⁴. [Przechowywanie dokumentacji pracowniczej]

Jeżeli przechowywana dokumentacja pracownicza może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca:

1) jest stroną tego postępowania – przechowuje dokumentację pracowniczą do czasu jego prawomocnego zakończenia, nie krócej jednak niż do upływu okresu, o którym mowa w art. 94 pkt 9b; art. 94⁷ stosuje się odpowiednio;

2) powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania – okres przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, przedłuża się o 12 miesięcy, po upływie których pracodawca zawiadamia, w postaci papierowej lub elektronicznej, byłego pracownika o możliwości odbioru tej dokumentacji w terminie 30 dni od dnia otrzymania zawiadomienia oraz, w przypadku jej nieodebrania, o zniszczeniu dokumentacji pracowniczej; art. 94⁷ stosuje się odpowiednio.

Art. 94⁵. [Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej]

§ 1. W przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem w okresie, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, pracodawca kon-

tynuuje prowadzenie dla tego pracownika dotychczasowej dokumentacji pracowniczej.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, okres przechowywania dokumentacji pracowniczej liczy się od końca roku kalendarzowego, w którym kończą się najpóźniej stosunek pracy rozwiązał się lub wygasł.

Art. 94⁶. [Dokumenty wydawane pracownikowi w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy]

W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca wraz ze świadectwem pracy wydaje pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej informację o:

- 1) okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94⁵ § 2;
- 2) możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94⁵ § 2;
- 3) zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania w okresie, o którym mowa w pkt 2.

Art. 94⁷. [Zniszczenie dokumentacji pracowniczej]

§ 1. Pracodawca niszczy dokumentację pracowniczą w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści, w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przeznaczonego na odbiór dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94⁶ pkt 2.

§ 2. W terminie, o którym mowa w § 1, do czasu zniszczenia, pracodawca może wydać dokumentację pracowniczą byłemu pracownikowi.

Art. 94⁸. [Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej]

§ 1. Pracodawca może zmieniać postać, w której prowadzi i przechowuje dokumentację pracowniczą.

§ 2. Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną następuje przez sporządzenie odwzorowania cyfrowego, w szczególności skanu, i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym upoważnionej przez pracodawcę osoby, potwierdzającym zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym.

§ 3. Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z elektronicznej na papierową następuje przez sporządzenie wydruku i opatrzenie go podpisem

pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, potwierdzającym zgodność wydruku z dokumentem elektronicznym.

Art. 94⁹. [Odbiór dokumentacji pracowniczej]

§ 1. Pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

1) zmianie postaci prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej;

2) możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej w terminie 30 dni od dnia przekazania informacji, o której mowa w pkt 1.

§ 2. Pracodawca zawiadamia w postaci papierowej lub elektronicznej byłego pracownika o możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia.

§ 3. W przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika prawo odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej przysługuje następującym członkom rodziny:

1) dzieciom własnym, dzieciom drugiego małżonka oraz dzieciom przysobionym;

2) przyjętym na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnukom, rodzeństwu i innym dzieciom, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka;

3) małżonkowi (wdowie i wdowcowi);

4) rodzicom, w tym ojczymowi i macosze oraz osobom przysposabiającym.

Art. 94¹⁰. [Czynności wykonywane w przypadku nieodebrania poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej]

W przypadku nieodebrania poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej zgodnie z art. 94⁹, pracodawca może zniszczyć poprzednią postać takiej dokumentacji.

Art. 94¹¹. [Równoważność dokumentacji w postaci elektronicznej i papierowej]

Dokumentacja pracownicza prowadzona i przechowywana w postaci elektronicznej jest równoważna z dokumentacją pracowniczą prowadzoną i przechowywaną w postaci papierowej.

Art. 94¹². [Wydawanie kopii dokumentacji pracowniczej]

Pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek:

- 1) pracownika lub byłego pracownika albo
- 2) osób, o których mowa w art. 94^o § 3, w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika
 - złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 95. (uchylony)

Art. 96. (uchylony)

Art. 97. [Świadcstwo pracy]

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz.U. z 2022 r. poz. 896) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1¹. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1². W przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1³. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

§ 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 2¹. Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

§ 3. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.

Art. 97¹. [Zobowiązanie do wydania świadectwa pracy]

§ 1. W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

§ 2. Jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

§ 3. Z żądaniem, o którym mowa w § 1 i 2, można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia.

§ 4. Przepisy § 1–3 stosuje się odpowiednio do żądania sprostowania świadectwa pracy.

Art. 98. (uchylony)

Art. 99. [Niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy]

§ 1. Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

§ 2. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

§ 3. (uchylony)

§ 4. Orzeczenie o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowi podstawę do zmiany tego świadectwa.

Rozdział II Obowiązki pracownika

Art. 100. [Podstawowe obowiązki pracownika]

§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Art. 101. (uchylony)

Rozdział IIa Zakaz konkurencji

Art. 101¹. [Zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy]

§ 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

§ 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym.

Art. 101². [Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy]

§ 1. Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

§ 2. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Art. 101³. [Forma pisemna umów]

Umowy, o których mowa w art. 101¹ § 1 i w art. 101² § 1, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

Art. 101⁴. [Stosunek do przepisów odrębnych]

Przepisy rozdziału nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach.

Rozdział III Kwalifikacje zawodowe pracowników

Art. 102. [Ustalanie kwalifikacji zawodowych]

Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalone w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 77¹–77³, w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych.

Art. 103. (utracił moc)

Art. 103¹. [Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika]

§ 1. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

- § 2. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują:
- 1) urlop szkoleniowy;
 - 2) zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.
- § 3. Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 103². [Wymiar urlopu szkoleniowego]

- § 1. Urlop szkoleniowy, o którym mowa w art. 103¹ § 2 pkt 1, przysługuje w wymiarze:
- 1) 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych;
 - 2) 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego;
 - 3) 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego;
 - 4) 21 dni w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.
- § 2. Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Art. 103³. [Dodatkowe świadczenia dla pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe]

Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

Art. 103⁴. [Umowa między pracodawcą a pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe]

- § 1. Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie.
- § 2. Umowa, o której mowa w § 1, nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy niniejszego rozdziału.
- § 3. Nie ma obowiązku zawarcia umowy, o której mowa w § 1, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawiania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Art. 103⁵. [Zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika]

Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe:

1) który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji,

2) z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie, o której mowa w art. 103⁴, nie dłuższym niż 3 lata,

3) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 94³,

4) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 94³, mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach

– jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Art. 103⁶. [Uprawnienia przysługujące pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na innych zasadach]

Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na zasadach innych, niż określone w art. 103¹–103⁵, mogą być przyznane:

1) zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia,

2) urlop bezpłatny

– w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i pracownikiem.

Rozdział IV Regulamin pracy

Art. 104. [Regulamin pracy]

§ 1. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 1¹. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

§ 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

§ 3. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

Art. 104¹. [Treść regulaminu]

§ 1. Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:

1) organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;

2) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy;

3) uchyłony)

4) porę nocną;

5) termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;

6) wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom;

7) rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego;

7a) wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe;

8) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą;

9) przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

§ 2. Regulamin pracy powinien zawierać informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Art. 104². [Uzgodnianie treści regulaminu]

§ 1. Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§ 2. W razie niezgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.

Art. 104³. [Wejście w życie regulaminu]

§ 1. Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy.

Art. 104⁴. (uchylony)

Rozdział V Nagrody i wyróżnienia

Art. 105. [Przesłanki przyznania]

Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Art. 106. (uchylony)

Art. 107. (uchylony)

Rozdział VI Odpowiedzialność porządkowa pracowników

Art. 108. [Katalog kar]

§ 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia;
- 2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.

§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 109. [Tryb stosowania kary]

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

§ 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Art. 110. [Zawiadomienie pracownika]

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Art. 111. [Czynniki brane pod uwagę przy stosowaniu kary]

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Art. 112. [Zastosowanie kary z naruszeniem przepisów prawa]

§ 1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§ 2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

§ 3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

Art. 113. [Zatarcie kary]

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

§ 2. Przepis § 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

Art. 113¹. (uchylony)

DZIAŁ PIĄTY ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW

Rozdział I Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Art. 114. [Wina pracownika]

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 115. [Granice odpowiedzialności]

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

Art. 116. [Ciężar dowodu]

Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

Art. 117. [Ograniczenie odpowiedzialności pracownika]

§ 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§ 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

§ 3. (uchylony)

Art. 118. [Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników]

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

Art. 119. [Wysokość odszkodowania]

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

Art. 120. [Szkoda osoby trzeciej]

§ 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

§ 2. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 121. [Uгода]

§ 1. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.

§ 2. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w § 1 wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej.

Art. 121¹. [Niewykonanie ugody przez pracownika]

§ 1. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy.

§ 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 122. [Naprawienie szkody w pełnej wysokości]

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Art. 123. (uchylony)

Rozdział II Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 124. [Odpowiedzialność w pełnej wysokości]

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

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
 - 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,
- odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

§ 2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

§ 3. Od odpowiedzialności określonej w § 1 i 2 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Art. 125. [Wspólna odpowiedzialność materialna]

§ 1. Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności.

§ 2. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

Art. 126. [Delegacja]

§ 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 oraz tryb łącznego powierzenia mienia.

§ 2. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może określić warunki odpowiedzialności za szkodę w mieniu, o którym mowa w art. 124 § 2 i w art. 125:

- 1) w ograniczonej wysokości, ustalonej tym rozporządzeniem;
- 2) na zasadach przewidzianych w art. 114–116 i 118.

Art. 127. [Stosowanie przepisów ustawy]

Do odpowiedzialności określonej w art. 124–126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121¹ i 122.

DZIAŁ SZÓSTY CZAS PRACY

Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 128. [Definicja czasu pracy]

§ 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

§ 2. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) pracy zmianowej – należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni;
- 2) pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

§ 3. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

- 1) przez dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Rozdział II

Normy i ogólny wymiar czasu pracy

Art. 129. [Okres rozliczeniowy]

§ 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135–138, 143 i 144.

§ 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

§ 3. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

§ 4. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o pracę;

2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik;

3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140³;

4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

§ 5. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

Art. 130. [Obliczanie wymiaru czasu pracy]

§ 1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:

1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie

2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

§ 2¹. (utracił moc)

§ 3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Art. 131. [Tygodniowy czas pracy]

§ 1. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 2. Ograniczenie przewidziane w § 1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Rozdział III Okresy odpoczynku

Art. 132. [Prawo do odpoczynku]

§ 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137.

§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

Art. 133. [Odpoczynek]

§ 1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§ 2. W przypadkach określonych w art. 132 § 2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy

nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

§ 3. Odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6⁰⁰ w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

§ 4. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Art. 134. [Prawo do przerwy]

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Rozdział IV Systemy i rozkłady czasu pracy

Art. 135. [System równoważnego czasu pracy]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

§ 2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

§ 3. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Art. 136. [Dozór urzędzeń]

§ 1. Przy pracach polegających na dozorze urzędzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

§ 2. W systemie czasu pracy, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133.

Art. 137. [Zatrudnienie przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób]

Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 138. [Praca w ruchu ciągłym]

§ 1. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151³ § 1 pkt 1.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się także w przypadku, gdy praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.

§ 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

1) mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie

2) dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.

§ 4. Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu pracy.

§ 5. Przepisy art. 130 § 2 *zdanie drugie*³ i § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 139. [System przerywanego czasu pracy]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego roz-

³ Utracił moc 8 października 2012 r. na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 października 2012 r. (Dz.U. poz. 1110).

kładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

§ 2. Systemu przerywanego czasu pracy nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu pracy, o którym mowa w art. 135–138, 143 i 144.

§ 3. System przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.

§ 4. U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, o której mowa w § 1, jeżeli wynika to z umowy o pracę.

§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Art. 140. [System zadaniowego czasu pracy]

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

Art. 140¹. [Rozkład czasu pracy]

§ 1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

§ 3. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Art. 141. [Przerwa w pracy]

§ 1. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

§ 2. Przerwę w pracy, o której mowa w § 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Art. 142. [Indywidualny rozkład czasu pracy]

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

Art. 142¹. [Wniosek uwzględniany przez pracodawcę]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek:

1) pracownika - małżonka albo pracownika - rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej,

2) pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz.U. z 2020 r. poz. 1329),

3) pracownika - rodzica:

a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz

b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1079)

- o wykonywanie pracy w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, lub rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ albo w art. 142, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 2. Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, o którym mowa w § 1, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy

uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się do pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

Art. 143. [System skróconego tygodnia pracy]

Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Art. 144. [Przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy]

Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Art. 145. [Skrócenie czasu pracy]

§ 1. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.

§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych w art. 237^{11a} i art. 237^{13a} oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Art. 146. [Praca zmianowa]

Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.

Art. 147. [Dni wolne]

W każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą

co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.

Art. 148. [Ograniczenia w systemach i rozkładach czasu pracy]

W systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135–138, 143 i 144, czas pracy:

- 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
- 2) pracownic w ciąży,
- 3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody
 - nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

Art. 149. [Ewidencja czasu pracy]

§ 1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

§ 2. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Art. 150. [Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy]

§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2–5 oraz art. 139 § 3 i 4.

§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 – po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, ustala się:

1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo

2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

§ 5. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3.

§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę.

§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³.

Rozdział V

Praca w godzinach nadliczbowych

Art. 151. [Praca w godzinach nadliczbowych]

§ 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 2¹. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie

może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1.

Art. 151¹. [Dodatek]

§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być

zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Art. 151². [Udzielenie czasu wolnego od pracy]

§ 1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

§ 2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

§ 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 151³. [Dzień wolny od pracy]

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Art. 151⁴. [Praca poza normalnymi godzinami pracy]

§ 1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Art. 151⁵. [Dyżur]

§ 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

§ 2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

§ 4. Przepisu § 2 zdanie drugie oraz § 3 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Art. 151⁶. [Prawo do dodatku]

§ 1. W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego.

Rozdział VI Praca w porze nocnej

Art. 151⁷. [Praca nocna]

§ 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰.

§ 2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

§ 3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

§ 4. Wykaz prac, o których mowa w § 3, określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 6. Na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca informuje właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Art. 151⁸. [Dodatek do wynagrodzenia]

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Rozdział VII Praca w niedziele i święta

Art. 151⁹. [Dni wolne od pracy]

§ 1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. Za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Art. 151^{9a}. (uchylony)

Art. 151^{9b}. [Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych]

Ograniczenia w wykonywaniu pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2021 r. poz. 936 i 1891).

Art. 151¹⁰. [Praca w niedzielę i święta]

Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

- 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) w ruchu ciągłym;

- 3) przy pracy zmianowej;
- 4) przy niezbędnych remontach;
- 5) w transporcie i w komunikacji;
- 6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych;
- 7) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób;
- 8) w rolnictwie i hodowli;
- 9) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
 - a) (uchylona)
 - b) zakładach świadczących usługi dla ludności,
 - c) gastronomii,
 - d) zakładach hotelarskich,
 - e) jednostkach gospodarki komunalnej,
 - f) *zakładach opieki zdrowotnej*⁴ i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
 - g) jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
 - h) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku;
 - 10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta;
 - 11) przy wykonywaniu prac:
 - a) polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcą usługi, dni, o których mowa w art. 151⁹ § 1, są u niego dniami pracy,
 - b) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa w lit. a.

Art. 151¹¹. [Dzień wolny od pracy]

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1–9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o któ-

⁴ Obecnie zakładach leczniczych podmiotów leczniczych, na podstawie art. 40 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy o działalności leczniczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 960), która weszła w życie 15 lipca 2016 r.

rej mowa w art. 151^{9b}, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę;

2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

§ 4. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Art. 151¹². [Korzystanie z niedzieli wolnej od pracy]

Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144.

DZIAŁ SIÓDMY URLOPY PRACOWNICZE

Rozdział I Urlopy wypoczynkowe

Art. 152. [Prawo do urlopu]

§ 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”.

§ 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Art. 153. [Nabycie prawa do urlopu]

§ 1. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

§ 2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Art. 154. [Wymiar urlopu]

§ 1. Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

§ 2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

§ 3. Wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie § 1 i 2, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1.

Art. 154¹. [Okres poprzedniego zatrudnienia]

§ 1. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.

§ 2. W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

Art. 154². [Udzielanie urlopu]

§ 1. Urlopu 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, z zastrzeżeniem § 4.

§ 2. Przy udzielaniu urlopu zgodnie z § 1, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

§ 3. Przepis § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 4. Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

Art. 155. [Nauka w szkole]

§ 1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,

2) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,

3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,

4) średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,

5) szkoły policealnej – 6 lat,

6) szkoły wyższej – 8 lat.

Okresy nauki, o których mowa w pkt 1-6, nie podlegają sumowaniu.

§ 2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

Art. 155¹. [Urlop proporcjonalny]

§ 1. W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

1) u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze;

2) u kolejnego pracodawcy – w wymiarze:

a) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z § 1 pkt 1, przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze; łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.

§ 2¹. Przepis § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika podejmującego pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy z poprzednim pracodawcą.

§ 3. (uchylony)

Art. 155². [Urlop proporcjonalny po urlopie bezpłatnym]

§ 1. Przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego;
- 2) urlopu wychowawczego;
- 3) pełnienia zasadniczej służby wojskowej, pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, pełnienia służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby, odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy albo pełnienia służby zastępczej;
- 4) tymczasowego aresztowania;
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności;
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 2. Jeżeli okres, o którym mowa w § 1 pkt 1 i 3-6, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

Art. 155^{2a}. [Ustalanie wymiaru urlopu]

§ 1. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2.

§ 2. Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

§ 3. Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

Art. 155³. [Niepełny dzień urlopu]

§ 1. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

§ 2. Wymiar urlopu należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 154 § 1 i 2.

Art. 156. (uchylony)

Art. 157. (uchylony)

Art. 158. [Urlop uzupełniający]

Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.

Art. 159. (uchylony)

Art. 160. (uchylony)

Art. 161. [Obowiązek udzielenia urlopu]

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Art. 162. [Podział urlopu na części]

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 163. [Plan urlopów]

§ 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167².

§ 1¹. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio.

§ 2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 3. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika – ojca wychowującego dziecko lub pracownika – innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Art. 164. [Przesunięcie terminu urlopu na wniosek]

§ 1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

§ 2. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

Art. 165. [Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu]

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) powołania na ćwiczenia wojskowe w ramach pasywnej rezerwy, stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo stawienia się do pełnienia służby w aktywnej rezerwie, na czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego,
- pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Art. 166. [Niemożność wykorzystania urlopu]

Część urlopu niewykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy, pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo pełnienia służby w aktywnej rezerwie, przez czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego
- pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Art. 167. [Odwołanie z urlopu]

§ 1. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Art. 167¹. [Obowiązek wykorzystania urlopu]

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹.

Art. 167². [Urlop na żądanie pracownika]

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Art. 167³. [Wymiar urlopu na żądanie pracownika]

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

Art. 168. [Urlop niewykorzystany]

Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167².

Art. 169. (uchylony)

Art. 170. (uchylony)

Art. 171. [Ekwiwalent pieniężny]

§ 1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 2. (uchylony)

§ 3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Art. 172. [Wynagrodzenie za czas urlopu]

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahań wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Art. 172¹. [Wypłacenie różnicy między należnościami]

§ 1. Jeżeli pracodawca na podstawie odrębnych przepisów jest obowiązany objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 172 lub ekwiwalent pieniężny, o którym mowa w art. 171.

§ 2. Jeżeli świadczenie pieniężne za czas urlopu, o którym mowa w § 1, jest niższe od wynagrodzenia przewidzianego w art. 172 lub od ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 171, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi kwotę stanowiącą różnicę między tymi należnościami.

Art. 173. [Delegacja]

*Minister Pracy i Polityki Socjalnej*⁵ określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Rozdział II Urlopy bezpłatne

Art. 174. [Urlop bezpłatny na wniosek]

§ 1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

§ 2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

§ 4. Przepisów § 2 i 3 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

Art. 174¹. [Praca u innego pracodawcy]

§ 1. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

⁵ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, na podstawie art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1893; ost. zm.: Dz.U. z 2022 r. poz. 847), która weszła w życie 1 kwietnia 1999 r.

§ 2. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

Art. 175. (uchylony)

DZIAŁ ÓSMY UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Art. 175¹. [Definicje]

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

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

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

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

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

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

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. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Art. 178¹. [Zmiana rozkładu czasu pracy]

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Przepisy art. 179 § 4-6 stosuje się odpowiednio.

Art. 179. [Przeniesienie do innej pracy]

§ 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§ 2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2 jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

§ 4. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§ 5. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

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

§ 7. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku pracy.

Art. 179¹. [Urlop rodzicielski]

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

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

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracownika – ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona – matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

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

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

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

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

Art. 179². (uchylony)

Art. 179³. (uchylony)

Art. 179⁴. (uchylony)

Art. 179⁵. (uchylony)

Art. 180. [Wymiar urlopu macierzyńskiego]

§ 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 31 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3) 33 tygodni – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4) 35 tygodni – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5) 37 tygodni – w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

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

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

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

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko;
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

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

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

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

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

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

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

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

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

1) część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny;

2) osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

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

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

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

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

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

§ 15. W przypadku:

1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu

do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji

- pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

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

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

Art. 180¹. [Wymiar urlopu macierzyńskiego]

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

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

Art. 181. [Dziecko wymagające opieki szpitalnej]

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą

część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Art. 182. [Porzucenie dziecka albo umieszczenia go w pieczy zastępczej lub w zakładzie]

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

Art. 182¹. (uchylony)

Art. 182^{1a}. [Wymiar urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

Art. 182^{1b}. (uchylony)

Art. 182^{1c}. [Udzielanie urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:

a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,

b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;

2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Art. 182^{1d}. [Udzielanie urlopu rodzicielskiego na wniosek]

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

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

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

Art. 182^{1e}. [Łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy]

§ 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym

niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

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

Art. 182^{1f}. [Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 182². (uchylony)

Art. 182³. [Urlop ojcowski]

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

1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo

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

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

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

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

Art. 182⁴. [Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Pracownik, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina

zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

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

Art. 183. [Urlopy dla pracownika przysposabiającego dziecko lub przyjmującego dziecko na wychowanie]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 183¹. [Udzielanie urlopu macierzyńskiego]

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

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

Art. 183². [Zakończenie urlopu macierzyńskiego]

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

Art. 184. [Zasilek macierzyński]

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

Art. 185. [Badania lekarskie]

§ 1. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

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

Art. 186. [Urlop wychowawczy]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje,
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7 i 8 stosuje się.

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

Art. 186¹. (uchylony)

Art. 186². [Podjęcie pracy zarobkowej]

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

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

§ 3. (uchylony)

Art. 186³. [Rezygnacja z urlopu wychowawczego]

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

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

Art. 186⁴. [Dopuszczenie do pracy]

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

Art. 186⁵. [Wliczanie urlopu do okresu zatrudnienia]

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

Art. 186⁶. (uchylony)

Art. 186⁷. [Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy]

§ 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru

nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

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

Art. 186^s. [Ochrona stosunku pracy]

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

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

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

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

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

Art. 186^{sa}. [Delegacja]

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) treść wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części,
- 2) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 1,
- 3) treść wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub jego części,
- 4) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 3,

- 5) treść wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu,
- 6) treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub jego części,
- 7) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 6,
- 8) treść wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego,
- 9) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 8
 - biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem i obniżenia wymiaru czasu pracy oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy.

Art. 187. [Przerwy na karmienie]

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

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

Art. 188. [Zwolnienie od pracy]

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

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

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

Art. 189. [Zasiłek opiekuńczy]

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

Art. 189¹. [Stosowanie przepisów ustawy]

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

DZIAŁ DZIEWIĄTY ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 190. [Definicja młodocianego]

§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 § 2^{1–2}³.

Art. 191. [Zatrudnianie młodocianych]

§ 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową;
- 2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

§ 2. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

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

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

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

§ 2⁴. Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z osobą, o której mowa w § 2² i § 2³, jest dopuszczalne w przypadku wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

§ 2⁵. W przypadku osoby, o której mowa w § 2³, wymagane jest również uzyskanie zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka ta osoba, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą.

§ 2⁶. Z osobą, która ukończyła 15 lat i nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, może być, na wniosek jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,

zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, jeżeli:

1) została ona przyjęta do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w ośmioletniej szkole podstawowej albo

2) uzyskała zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

§ 2⁷. Z osobą, która ukończyła 15 lat i nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, spełniającą obowiązek szkolny poza szkołą, może być, po ukończeniu przez nią przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu. Przepis § 2⁶ pkt 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.

§ 4. (uchylony)

§ 5. (uchylony)

Art. 191¹. [Zasady zatrudniania osoby, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej]

Osoba, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym ukończyła tę szkołę.

Art. 192. [Obowiązek opieki i pomocy]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Art. 193. [Ewidencja młodocianych pracowników]

Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

Rozdział II

Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

Art. 194. [Stosowanie przepisów ustawy]

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196.

Art. 195. [Umowa w celu przygotowania zawodowego]

§ 1. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

- 1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy);
- 2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego;
- 3) sposób kształcenia teoretycznego;
- 4) wysokość wynagrodzenia.

§ 2. Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których jest dopuszczalne zawieranie na czas określony umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Art. 196. [Wypowiedzenie umowy o pracę]

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku kształcenia się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych;
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego;
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Rozdział III Dokształcanie

Art. 197. [Obowiązek kształcenia się]

§ 1. Pracownik młodociany jest obowiązany kształcić się do ukończenia 18 lat.

§ 2. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

- 1) do kształcenia się w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył;
- 2) do kształcenia się w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych.

Art. 198. [Zwolnienie na naukę]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z kształceniem się.

Art. 199. [Przedłużenie obowiązku doksztalcania się]

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek doksztalcania się, stosownie do przepisów art. 197, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

Art. 200. [Delegacja]

Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z *Ministrem Edukacji Narodowej*⁶ może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku doksztalcania się.

Rozdział IIIa Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

Art. 200¹. [Zatrudnienie młodocianego przy pracach lekkich]

§ 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

§ 2. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

§ 3. Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204.

§ 4. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem go do pracy.

Art. 200². [Wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego]

§ 1. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

⁶ Obecnie minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, na podstawie art. 4 ust. 1 i art. 5 pkt 15 oraz art. 20 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1893; ost. zm.: Dz.U. z 2022 r. poz. 847), która weszła w życie 1 kwietnia 1999 r.

§ 2. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

§ 3. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

§ 4. Wymiar czasu pracy określony w § 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawianiu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Rozdział IV Szczególna ochrona zdrowia

Art. 201. [Badania lekarskie]

§ 1. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

§ 2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 51 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

Art. 202. [Czas pracy]

§ 1. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

§ 2. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

§ 3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

§ 3¹. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

§ 4. (uchylony)

Art. 203. [Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej]

§ 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§ 1¹. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. W przypadkach określonych w art. 191 § 2¹–2³ i § 2⁶ pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰.

§ 2. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

§ 3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Art. 204. [Prace wzbronione]

§ 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

§ 2. (uchylony)

§ 3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach.

Rozdział V

Urlopy wypoczynkowe

Art. 205. [Nabycie prawa do urlopu]

§ 1. Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

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

§ 3. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 5. W sprawach nieuregulowanych przepisami niniejszego rozdziału do urlopów przysługujących młodocianym stosuje się przepisy działu siódmego.

Rozdział VI Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe

Art. 206. [Pracodawcy będący rzemieślnikami]

Przepisy art. 190–205 stosuje się odpowiednio do młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami.

DZIAŁ DZIESIĄTY BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Rozdział I Podstawowe obowiązki pracodawcy

Art. 207. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

§ 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹ § 2.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;

2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;

3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;

4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organiza-

cję pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;

5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracowników w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;

6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;

7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ 2¹. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

§ 3. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 207¹. [Obowiązek informacyjny pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

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

2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1;

3) pracownikach wyznaczonych do:

a) udzielania pierwszej pomocy,

b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

1) imię i nazwisko;

2) miejsce wykonywania pracy;

3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

Art. 208. [Współdziałanie pracodawców]

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

1) współpracować ze sobą;

2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu;

3) ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników;

4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

§ 2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

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

Art. 209. (uchylony)

Art. 209¹. [Działania pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany:

1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;

2) wyznaczyć pracowników do:

a) udzielania pierwszej pomocy,

b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;

3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 2. Działania, o których mowa w § 1, powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

§ 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

§ 4. W przypadku zatrudniania przez pracodawcę wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych – działania, o których mowa w § 1 pkt 2, może wykonywać sam pracodawca. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 209². [Obowiązki pracodawcy w przypadku możliwości wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników]

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

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

§ 2. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne;
- 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

Art. 209³. [Działania w celu uniknięcia niebezpieczeństwa wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

§ 2. Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.

Rozdział II

Prawa i obowiązki pracownika

Art. 210. [Powstrzymanie się od wykonywania pracy]

§ 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innemu osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2¹. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.

§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

§ 6. *Minister Pracy i Polityki Socjalnej* w porozumieniu z *Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej*⁷ określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

Art. 211. [Podstawowe obowiązki pracownika]

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;

2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;

3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;

4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;

5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;

6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;

⁷ Obecnie minister właściwy do spraw zdrowia, na podstawie art. 4 ust. 1 i art. 5 pkt 28 oraz art. 33 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1893; ost. zm.: Dz.U. z 2022 r. poz. 847), która weszła w życie 1 kwietnia 1999 r.

7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 212. [Obowiązki osoby kierującej]

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

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

Rozdział III

Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy

Art. 213. [Budowa lub przebudowa]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinien spełniać wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3. Przebudowa obiektu budowlanego, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinna uwzględniać poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 4. Przepisy § 1–3 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy budowa lub przebudowa dotyczy części obiektu budowlanego, w której znajdują się pomieszczenia pracy.

Art. 214. [Zapewnienie pomieszczeń pracy]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednio do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Rozdział IV Maszyny i inne urządzenia techniczne

Art. 215. [Konstruowanie i budowa maszyn]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:

- 1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy;
- 2) uwzględniały zasady ergonomii.

Art. 216. [Zabezpieczenia maszyn]

§ 1. Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215.

§ 2. W przypadku gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy.

Art. 217. [Deklaracja zgodności]

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.

Art. 218. [Narzędzia pracy]

Przepisy art. 215 i 217 stosuje się odpowiednio do narzędzi pracy.

Art. 219. [Inne maszyny i urządzenia]

Przepisy art. 215 i 217 nie naruszają wymagań określonych przepisami dotyczącymi maszyn i innych urządzeń technicznych:

- 1) będących środkami transportu kolejowego, samochodowego, morskiego, wodnego śródlądowego i lotniczego;
- 2) podlegających przepisom o dozorze technicznym;
- 3) podlegających przepisom Prawa geologicznego i górniczego;

4) podlegających przepisom obowiązującym w jednostkach podległych Ministrowi Obrony Narodowej oraz ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych;

5) podlegających przepisom Prawa atomowego.

Rozdział V

Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia

Art. 220. [Ustalenie stopnia szkodliwości materiałów]

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

§ 2. *Minister Zdrowia i Opieki Społecznej* w porozumieniu z *Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej* oraz właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia:

1) wykaz jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakres tych badań;

2) zakaz albo ograniczenie stosowania, obrotu lub transportu materiałów i procesów technologicznych ze względu na ich szkodliwość dla zdrowia albo uzależnienie ich stosowania, obrotu lub transportu od przestrzegania określonych warunków.

§ 3. Przepisy § 2 nie dotyczą substancji chemicznych i ich mieszanin.

Art. 221. [Stosowanie substancji chemicznych]

§ 1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.

§ 2. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

§ 3. Stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.

§ 4. Zasady klasyfikacji substancji chemicznych i ich mieszanin pod względem zagrożeń dla zdrowia lub życia, wykaz substancji chemicznych niebez-

piecznych, wymagania dotyczące kart charakterystyki oraz sposób ich oznakowania określają odrębne przepisy.

§ 5. (uchylony)

Art. 222. [Narażenie na substancje rakotwórcze]

§ 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 2. Pracodawca rejestruje wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonymi w wykazie, o którym mowa w § 3, a także prowadzi rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

§ 3. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, uwzględniając zróżnicowane właściwości substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, ich zastosowanie oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z ich stosowania, określi, w drodze rozporządzenia:

1) wykaz substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i sposób ich rejestrowania;

2) sposób prowadzenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;

3) sposób prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach;

4) wzory dokumentów dotyczących narażenia pracowników na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz sposób przechowywania i przekazywania tych dokumentów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych;

5) szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;

6) warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Art. 222¹. [Ograniczanie stopnia narażenia]

§ 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 2. Pracodawca prowadzi rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz rejestr pracowników zatrudnionych przy takich pracach.

§ 3. Minister właściwy do spraw zdrowia, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, uwzględniając zróżnicowane działanie czynników biologicznych na organizm człowieka oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z wykonywania pracy w warunkach narażenia na działanie czynników biologicznych, określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych;
- 2) wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych;
- 3) szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne, w tym rodzaje środków niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników narażonych na działanie tych czynników, zakres stosowania tych środków oraz warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia narażonych pracowników;
- 4) sposób prowadzenia rejestrów prac i pracowników, o których mowa w § 2, oraz sposób przechowywania i przekazywania tych rejestrów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych.

Art. 223. [Ochrona przed promieniowaniem jonizującym]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym ze źródeł sztucznych i naturalnych, występujących w środowisku pracy.

§ 2. Dawka promieniowania jonizującego pochodzącego ze źródeł naturalnych, otrzymywana przez pracownika przy pracy w warunkach narażenia na to promieniowanie, nie może przekraczać dawek granicznych, określonych w odrębnych przepisach dla sztucznych źródeł promieniowania jonizującego.

Art. 224. [Nagle niebezpieczeństwo dla życia]

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

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, pracodawca jest obowiązany zapewnić:

1) odpowiednio do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone;

2) udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 nie naruszają wymagań, określonych w odrębnych przepisach, dotyczących katastrof i innych nadzwyczajnych zagrożeń.

Art. 225. [Prace wykonywane przez co najmniej dwie osoby]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 237⁴⁵.

Rozdział VI Profilaktyczna ochrona zdrowia

Art. 226. [Informowanie o ryzyku zawodowym]

Pracodawca:

1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;

2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Art. 227. [Zapobieganie chorobom zawodowym]

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

1) utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników;

2) przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

§ 2. Minister właściwy do spraw zdrowia, uwzględniając różnicowane działanie na organizm człowieka czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed ich działaniem, określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów, o których mowa w § 1 pkt 2;
- 2) przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych;
- 3) wymagania, jakie powinny spełniać laboratoria wykonujące badania i pomiary;
- 4) sposób rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów;
- 5) wzory dokumentów oraz sposób udostępniania wyników badań i pomiarów pracownikom.

Art. 228. [Międzyresortowa Komisja ds. Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń]

§ 1. Prezes Rady Ministrów powoła, w drodze rozporządzenia, Międzyresortową Komisję do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy, określi jej uprawnienia oraz sposób wykonywania zadań.

§ 2. Do zadań Komisji, o której mowa w § 1, należy:

- 1) przedkładanie *Ministrowi Pracy i Polityki Socjalnej* wniosków dotyczących wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – do celów określonych w § 3;
- 2) inicjowanie prac badawczych niezbędnych do realizacji zadań, o których mowa w pkt 1.

§ 3. *Minister Pracy i Polityki Socjalnej* w porozumieniu z *Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej* określi, w drodze rozporządzenia, wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Art. 229. [Badania lekarskie]

§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1¹, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

§ 1¹. Wstępnyim badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;

2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

§ 1². Przepis § 1¹ pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

§ 1³. Pracodawca żąda od osoby, o której mowa w § 1¹ pkt 2 oraz w § 1², aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

§ 2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

§ 3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

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

§ 4a. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

§ 5. Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:

1) po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;

2) po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

§ 6. Badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

§ 7. Pracodawca przechowuje orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, orzeczenia i skierowania uzyskane na podstawie § 1³ oraz skierowania, o których mowa w § 4a.

§ 7¹. W przypadku stwierdzenia, że warunki określone w skierowaniu, o którym mowa w § 1³, nie odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, pracodawca zwraca osobie przyjmowanej do pracy to skierowanie oraz orzeczenie lekarskie wydane w wyniku tego skierowania.

§ 8. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw badań określi, w drodze rozporządzenia:

1) tryb i zakres badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz częstotliwość badań okresowych, a także sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich,

2) tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w niniejszej ustawie i w przepisach wydanych na jej podstawie,

3) zakres informacji objętych skierowaniem na badania lekarskie i orzeczeniem lekarskim, a także wzory tych dokumentów,

4) zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie,

5) dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, o której mowa w § 6 zdanie drugie

- uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego przebiegu i kompleksowości badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie, a także informacji umożliwiających porównanie warunków pracy u pracodawcy oraz ochrony danych osobowych osób poddanych badaniom.

Art. 230. [Objawy choroby zawodowej]

§ 1. W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarządzającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

§ 2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

Art. 231. [Niezdolność wykonywania dotychczasowej pracy]

Pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przepis art. 230 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 232. [Nieodpłatne posiłki i napoje]

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

Art. 233. [Urządzenia higieniczno-sanitarne]

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

Rozdział VII

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Art. 234. [Obowiązki pracodawcy w razie wypadku]

§ 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

§ 3¹. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

§ 4. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

Art. 235. [Rozpoznanie choroby zawodowej]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1 pkt 6.

§ 2¹. W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej:

- 1) lekarz,
- 2) lekarz dentysta, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta
 - kieruje na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

§ 2². Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

§ 3. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany:

- 1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym;
- 2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze;
- 3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

§ 5. Pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy wskazanego w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1¹ oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego.

Art. 235¹. [Definicja choroby zawodowej]

Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku

pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym”.

Art. 235². [Okres w którym może nastąpić rozpoznanie choroby zawodowej]

Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

Art. 236. [Analiza przyczyn wypadków przy pracy]

Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

Art. 237. [Delegacja]

§ 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia:

1) sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy,

2) skład zespołu powypadkowego,

3) wykaz chorób zawodowych,

4) okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym,

5) sposób i tryb postępowania dotyczący zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych,

6) podmioty właściwe w sprawie rozpoznawania chorób zawodowych

– uwzględniając aktualną wiedzę w zakresie patogenezy i epidemiologii chorób powodowanych przez czynniki szkodliwe dla człowieka występujące w środowisku pracy oraz kierując się koniecznością zapobiegania występowaniu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§ 1¹. Rada Ministrów wskaże w drodze rozporządzenia instytut medycyny pracy, do którego pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej oraz termin, w którym ma ono być przesłane, mając na uwadze specjalizację instytutu oraz rodzaj prowadzonych w nim badań.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zawierający

dane dotyczące poszkodowanego, składu zespołu powypadkowego, wypadku i jego skutków, stwierdzenie, że wypadek jest lub nie jest wypadkiem przy pracy, oraz wnioski i zalecane środki profilaktyczne, a także pouczenie dla stron postępowania powypadkowego.

§ 3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wzór statystycznej karty wypadku przy pracy, uwzględniając dane dotyczące pracodawcy, poszkodowanego, wypadku przy pracy, a także jego skutków oraz sposób i terminy jej sporządzania i przekazywania do właściwego urzędu statystycznego.

§ 4. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

1) sposób dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób, a także prowadzenia rejestrów chorób zawodowych, uwzględniając w szczególności wzory dokumentów stosowanych w postępowaniu dotyczącym tych chorób oraz dane objęte rejestrem.

2) (uchylony)

Art. 237¹. [Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy]

§ 1. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 3, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

§ 2. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

Rozdział VIII Szkolenie

Art. 237². [Bhp w programach nauczania]

Minister Edukacji Narodowej jest obowiązany zapewnić uwzględnianie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii w programach nauczania w szkołach, po uzgodnieniu zakresu tej problematyki z *Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej*.

Art. 237³. [Szkolenie z zakresu bhp]

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

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

§ 2¹. Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

§ 2². Szkolenie okresowe pracownika, o którym mowa w § 2, nie jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1, wynika, że jest to konieczne.

§ 2³. W przypadku gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdzie się w grupie działalności, dla której zostanie ustalona wyższa niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pracodawca jest obowiązany przeprowadzić szkolenie okresowe pracownika, o którym mowa w § 2², w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia ustalenia wyższej kategorii ryzyka.

§ 2⁴. Przepis § 2³ stosuje się odpowiednio, gdy z dokonanej oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1, wynika, że przeprowadzenie szkolenia okresowego pracownika, o którym mowa w § 2², stało się konieczne. Szkolenie okresowe przeprowadza się w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia dokonania oceny ryzyka.

§ 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Art. 237⁴. [Instrukcje i wskazówki dotyczące bhp]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

§ 3. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 237⁵. [Delegacja]

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczególne zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres tego szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, sposób dokumentowania szkolenia oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

Rozdział IX Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Art. 237⁶. [Środki ochrony indywidualnej]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§ 2. (uchylony)

§ 3. Pracodawca jest obowiązany dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach.

Art. 237⁷. [Odzież i obuwie robocze]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;

2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3. Przepis § 2 nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

§ 4. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Art. 237⁸. [Ustalanie przez pracodawcę rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego]

§ 1. Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 237⁶ § 1 i art. 237⁷ § 1, oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

§ 2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w art. 237⁶ § 1 i art. 237⁷ § 1, stanowią własność pracodawcy.

Art. 237⁹. [Zakaz dopuszczenia pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego]

§ 1. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

§ 3. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

Art. 237¹⁰. [Przechowywanie, pranie i konserwacja]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym.

§ 2. Powierzenie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania przedmiotów, o których mowa w § 1, jest niedopuszczalne.

Rozdział X

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 237¹¹. [Służba bhp]

§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań

służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

- 1) zatrudnia do 10 pracowników albo
- 2) zatrudnia do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

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

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

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

§ 5. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowy zakres działania, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby bhp;
- 2) kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby bhp.

Rozdział XI

Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 237^{11a}. [Konsultacje]

§ 1. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
- 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;

3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;

4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;

5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

§ 3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

§ 5. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy – konsultacje, o których mowa w § 1, mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa w § 2 i 4, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.

§ 6. Pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności, o której mowa w § 1, 2 i 4. Dotyczy to również pracowników lub ich przedstawicieli, o których mowa w § 5.

Art. 237¹². [Komisja bhp]

§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją bhp”, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

§ 2. Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.

Art. 237¹³. [Zadania komisji]

§ 1. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy

warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 3. Komisja bhp w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w § 1 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.

Art. 237^{13a}. [Przedstawiciele pracowników]

Przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 237^{11a} i art. 237¹², są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Rozdział XII

Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi

Art. 237¹⁴. [Obowiązki organów sprawujących nadzór]

Organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi są obowiązane podejmować działania na rzecz kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności:

- 1) udzielać przedsiębiorstwom i jednostkom organizacyjnym pomocy przy wykonywaniu zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) dokonywać, co najmniej raz w roku, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych oraz określać kierunki poprawy tego stanu;
- 3) w miarę potrzeb i możliwości – inicjować i prowadzić badania naukowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział XIII

Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy

Art. 237¹⁵. [Delegacja]

§ 1. *Minister Pracy i Polityki Socjalnej* w porozumieniu z *Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej* określi, w drodze rozporządzenia, ogólnie obowiązujące

jące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w różnych gałęziach pracy.

§ 2. Ministrowie właściwi dla określonych gałęzi pracy lub rodzajów prac w porozumieniu z *Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej* oraz *Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej* określają, w drodze rozporządzenia, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące tych gałęzi lub prac.

DZIAŁ JEDENASTY UKŁADY ZBIOROWE PRACY

Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 238. [Definicje]

§ 1. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

1) ponadzakładowej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją);

2) organizacji związkowej reprezentującej pracowników – należy przez to rozumieć organizację związkową zrzeszającą pracowników, dla których układ jest zawierany. Dotyczy to również zrzeszenia (federacji) związków zawodowych, w skład którego wchodzi te organizacje związkowe, a także ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) zrzeszającej takie organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

§ 2. Przepisy rozdziału odnoszące się do:

1) układu – stosuje się odpowiednio do układu ponadzakładowego i układu zakładowego;

2) pracodawców – stosuje się odpowiednio do pracodawcy.

Art. 239. [Strony układu]

§ 1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§ 2. Układem mogą być objęci emeryci i renciści.

§ 3. Układu nie zawiera się dla:

1) członków korpusu służby cywilnej;

- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania;
- 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w:
 - a) urzędach marszałkowskich,
 - b) starostwach powiatowych,
 - c) urzędach gminy,
 - d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego;
- 4) sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

Art. 240. [Treść układu]

§ 1. Układ określa:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, z zastrzeżeniem § 3;
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

§ 2. Układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

§ 3. Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

§ 4. Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Wniosek o zarejestrowanie układu zawartego dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych powinien zawierać oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje takiego organu, o spełnieniu wymogu, o którym mowa w § 4.

Art. 241. (uchylony)

Art. 241¹. [Ustalenia stron]

Strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić:

- 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści;
- 2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu;

3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie.

4) (uchylony)

Art. 241². [Rokowania]

§ 1. Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.

§ 2. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

§ 3. Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

1) w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem;

2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników;

3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Art. 241³. [Przebieg rokowań]

§ 1. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców;

2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców;

3) poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem.

§ 2. Strony układu mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.

Art. 241⁴. [Informacja pracodawcy o sytuacji ekonomicznej]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 2. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

§ 3. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowañ. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej.

§ 4. Przepisy § 1–3 nie naruszają przepisów o ochronie informacji niejawnych.

Art. 241⁵. [Zawarcie układu]

§ 1. Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony.

§ 2. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedzi-by stron układu.

§ 3. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony.

Art. 241⁶. [Wykładnia postanowień układu]

§ 1. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§ 2. Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

Art. 241⁷. [Rozwiązanie układu]

§ 1. Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron;
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty;
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

§ 2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.

§ 3. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§ 4. (utracił moc)

§ 5. (uchylony)

Art. 241⁸. [Warunki przejścia pracowników]

§ 1. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu,

którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

§ 2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się.

§ 3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejęcia.

§ 4. Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1–3 stosuje się do układu zakładowego.

Art. 241⁹. [Protokoły dodatkowe]

§ 1. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§ 2. Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem § 3 i 4.

§ 3. Strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu.

§ 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 25² ust. 1 lub art. 25³ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio art. 25³ ust. 3–6 ustawy o związkach zawodowych, a w celu stwierdzenia reprezentatywności – art. 25¹ ust. 2–12 ustawy o związkach zawodowych.

§ 5. Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układów.

Art. 241¹⁰. [Porozumienie o stosowaniu układu]

§ 1. Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§ 2. Organ rejestrujący porozumienie, o którym mowa w § 1, powiadamia strony układu o rejestracji tego porozumienia.

§ 3. Zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły ten układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia, o którym mowa w § 1.

Art. 241¹¹. [Rejestr układów]

§ 1. Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:

- 1) układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy;
- 2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

§ 2. Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji w ciągu:

- 1) trzech miesięcy – w odniesieniu do układu ponadzakładowego,
- 2) jednego miesiąca – w odniesieniu do układu zakładowego
– od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.

§ 3. Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może:

- 1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień;
- 2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.

§ 4. Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji.

§ 5. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:

- 1) stronom układu ponadzakładowego – do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie;
- 2) stronom układu zakładowego – do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego – sądu pracy.

Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§ 5¹. Osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie.

§ 5². Organ rejestrujący w ciągu 14 dni po otrzymaniu zastrzeżenia, o którym mowa w § 5¹, wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia.

§ 5³. W razie stwierdzenia, że układ został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy, organ rejestrujący wzywa stro-

ny układu do usunięcia tych nieprawidłowości, chyba że ich usunięcie nie jest możliwe.

§ 5⁴. W razie gdy:

1) strony układu nie przedstawiają w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, dokumentów i wyjaśnień, o których mowa w § 5², lub

2) strony układu w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, nie usuną nieprawidłowości, o której mowa w § 5³, lub usunięcie tej nieprawidłowości nie jest możliwe,

organ rejestrujący wykreśla układ z rejestru układów. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio.

§ 5⁵. Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się.

§ 6. Minister właściwy do spraw pracy w celu zapewnienia jednolitych zasad rejestracji układów zbiorowych pracy i prowadzenia rejestru tych układów określi, w drodze rozporządzenia, tryb postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, w szczególności warunki składania wniosków o wpis do rejestru układów i o rejestrację układu, zakres informacji objętych tymi wnioskami oraz dokumenty dołączane do wniosków, skutki niezachowania wymogów dotyczących formy i treści wniosków, jak również tryb wykreślenia układu z rejestru, a także sposób prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzory klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych.

Art. 241¹². [Wejście w życie układu]

§ 1. Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany:

1) zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu;

2) dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu;

3) na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Art. 241¹³. [Korzystniejsze i mniej korzystne postanowienia układu]

§ 1. Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

§ 2. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiadania warunków takiej umowy lub aktu.

Rozdział II

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 241¹⁴. [Strony układu]

§ 1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem ponadzakładowym”, zawierają:

- 1) ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej;
- 2) ze strony pracodawców właściwy statutowo organ organizacji pracodawców – w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.

§ 2. (uchylony)

§ 3. (uchylony)

Art. 241^{14a}. [Upoważnienie do zawarcia układu]

§ 1. W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona, z zastrzeżeniem § 2, wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa.

§ 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 25² ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez organizację pracodawców prowadzącą rokowania w sprawie zawarcia tego układu lub co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.

§ 3. W razie gdy organizacja pracodawców zrzeszająca pracodawców, którzy mają być objęci układem ponadzakładowym, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, prawo do zawarcia układu przysługuje organizacji, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni.

Art. 241¹⁵. [Inicjatywa zawarcia układu]

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:

- 1) organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców;
- 2) każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ.

Art. 241¹⁶. [Rokowania]

§ 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

§ 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.

§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25² ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

§ 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

§ 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 25² ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241¹⁷. (uchylony)

Art. 241¹⁸. [Rozszerzenie stosowania układu]

§ 1. Na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy

do spraw pracy może – gdy wymaga tego ważny interes społeczny – rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem, ustalonej na podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka działa u pracodawcy.

§ 2. Wniosek o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien wskazywać nazwę pracodawcy i jego siedzibę, a także uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania układu ponadzakładowego oraz zawierać informacje i dokumenty niezbędne do stwierdzenia wymogów, o których mowa w § 1.

§ 3. (uchylony)

§ 4. Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym.

§ 5. Do wniosku o uchylenie rozszerzenia stosowania układu stosuje się odpowiednio przepisy § 1 i 2 oraz art. 241⁸ § 2.

Art. 241¹⁹. [Przekształcenia organizacyjne stron układu]

§ 1. W razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.

§ 2. W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. (uchylony)

§ 4. Informacje dotyczące spraw, o których mowa w § 1 i 2, podlegają zgłoszeniu do rejestru układów.

Art. 241²⁰. (uchylony)

Art. 241²¹. (uchylony)

Rozdział III Zakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 241²². (uchylony)

Art. 241²³. [Strony układu zakładowego]

Zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem zakładowym”, zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.

Art. 241²⁴. [Inicjatywa zawarcia układu]

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje:

- 1) pracodawcy;
- 2) każdej zakładowej organizacji związkowej.

Art. 241²⁵. [Rokowania]

§ 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

§ 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.

§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych.

§ 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241^{25a}. (uchylony)

Art. 241²⁶. [Postanowienia układu zakładowego a postanowienia układu ponadzakładowego]

§ 1. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

§ 2. Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu

art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Art. 241²⁷. [Zawieszenie stosowania układu]

§ 1. Ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. W razie gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu.

§ 3. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Art. 241²⁸. [Organizacja gospodarcza]

§ 1. Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

§ 2. Rokowania nad zawarciem układu zakładowego prowadzą:

- 1) właściwy organ osoby prawnej, o której mowa w § 1, oraz
- 2) wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców, z zastrzeżeniem § 3.

§ 3. Jeżeli zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację.

§ 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 25² ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 25² ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

§ 6. Przepisy § 1–5 stosuje się odpowiednio do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca.

Art. 241²⁹. [Podział lub połączenie zakładu]

§ 1. (uchylony)

§ 2. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.

§ 3. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 4. (uchylony)

§ 5. (uchylony)

Art. 241³⁰. [Międzyzakładowa organizacja związkowa]

Przepisy rozdziału stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

DZIAŁ DWUNASTY ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 242. [Dochodzenie roszczeń]

§ 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.

§ 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

Art. 243. [Dążenie do polubownego załatwienia sporu]

Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

Rozdział II Postępowanie pojednawcze

Art. 244. [Komisje pojednawcze]

§ 1. W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze.

§ 2. (uchylony)

§ 3. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

§ 4. (uchylony)

Art. 245. [Tryb powoływania komisji]

W trybie przewidzianym w art. 244 § 3 ustala się:

- 1) zasady i tryb powoływania komisji;
- 2) czas trwania kadencji;
- 3) liczbę członków komisji.

Art. 246. [Zakaz członkostwa]

Członkiem komisji pojednawczej nie może być:

- 1) osoba zarządzająca, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy;
- 2) główny księgowy;
- 3) radca prawny;
- 4) osoba prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

Art. 247. [Przewodniczący komisji]

Komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego.

Art. 248. [Wniosek pracownika]

§ 1. Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Na wniosku stwierdza się datę jego wpływu.

§ 2. Zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 264.

Art. 249. [Skład komisji]

Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się co najmniej z 3 członków tej komisji.

Art. 250. (uchylony)

Art. 251. [Termin załatwienia sprawy]

§ 1. Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu.

§ 2. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 264, wniosek do komisji pojednawczej wnosi się przed upływem terminów określonych w tym przepisie.

§ 3. W sprawach, o których mowa w § 2, postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika, a w innych sprawach – z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 252. [Zawarcie ugody]

Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu. Protokół podpisują strony i członkowie zespołu.

Art. 253. [Niedopuszczalność zawarcia ugody]

Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 254. [Przekazanie sprawy sądowi pracy]

Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

Art. 255. [Wykonanie ugody w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego]

§ 1. W razie niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej przez sąd pracy klauzuli wykonalności.

§ 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego na zasadach ogólnych.

Art. 256. [Bezskuteczność ugody]

Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes. Jednakże w sprawach, o których mowa w art. 251 § 2, z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody.

Art. 257. [Członek komisji pojednawczej]

Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną. Jednakże członek komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w pracach komisji.

Art. 258. [Działalność komisji pojednawczej]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić komisji pojednawczej warunki lokalowe oraz środki techniczne umożliwiające właściwe jej funkcjonowanie.

§ 2. Wydatki związane z działalnością komisji pojednawczej ponosi pracodawca. Wydatki te obejmują również równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nieprzepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym.

Art. 259. (uchylony)

Art. 260. (uchylony)

Art. 261. (uchylony)

Rozdział III Sądy pracy

Art. 262. [Właściwość sądu i jej wyłączenie]

§ 1. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne, zwane „sądami pracy”.

§ 2. Nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:

- 1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy;
- 2) stosowania norm pracy.
- 3) (uchylony)

§ 3. Zasady tworzenia sądów pracy, organizację i tryb postępowania przed tymi sądami regulują odrębne przepisy.

Art. 263. (uchylony)

Art. 264. [Dochodzenie roszczeń przed sądem]

§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Art. 265. [Przywrócenie terminu]

§ 1. Jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

§ 2. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Art. 266–280. (uchylone)

DZIAŁ TRZYNASTY ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA (oznaczenie oraz tytuł rozdziału I – uchylone)

Art. 281. [Katalog wykroczeń]

§ 1. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,

1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹

§ 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,

2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,

3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażąco przepisy prawa pracy,

4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,

5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,

6) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,

6a) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, art. 94⁵ § 2 i art. 94⁶ pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,

7) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem

- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1909), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

Art. 282. [Katalog wykroczeń]

§ 1. Kto, wbrew obowiązkowi:

1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,

2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,

3) nie wydaje pracownikowi w terminie świadectwa pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązkowi nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

§ 3. Kto wbrew obowiązkowi wypłaca wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu osobą, o której mowa w art. 2

ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych, podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

Art. 283. [Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higienę pracy]

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

1) (uchylony)

2) wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy;

3) wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;

4) wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;

5) wbrew obowiązkowi stosuje:

a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,

b) substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,

c) substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem;

6) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób;

7) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu naku organu Państwowej Inspekcji Pracy;

8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań;

9) bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Rozdział II (uchylony)

Art. 284–290¹. (uchylone)

DZIAŁ CZTERNASTY PRZEDAWNIEŃ ROSZCZEŃ

Art. 291. [Terminy przedawnienia]

§ 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

§ 2¹. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61¹ oraz w art. 101¹ § 2.

§ 3. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 4. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

§ 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

Art. 292. [Dochodzenie przedawnionego roszczenia]

Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia, chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się

zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem terminu przedawnienia jest nieważne.

Art. 293. [Siła wyższa]

Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów.

Art. 293¹. [Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy]

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

Art. 294. [Osoba niemająca pełnej zdolności do czynności prawnych]

Przedawnienie względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych albo co do której istnieje podstawa do jej całkowitego ubezwłasnowolnienia, nie może skończyć się wcześniej niż z upływem 2 lat od dnia ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego albo od dnia ustania przyczyny jego ustanowienia. Jeżeli termin przedawnienia wynosi 1 rok, jego bieg liczy się od dnia ustanowienia przedstawiciela ustawowego albo od dnia, w którym ustała przyczyna jego ustanowienia.

Art. 295. [Przerwanie biegu przedawnienia]

§ 1. Bieg przedawnienia przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia;
- 2) przez uznanie roszczenia.

§ 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

DZIAŁ CZTERNASTY^a (UCHYLONY)

Art. 295¹–295². (uchylone)

DZIAŁ PIĘTNASTY PRZEPISY KOŃCOWE

Art. 296. (uchylony)

Art. 297. [Delegacja]

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia:

1) sposób ustalania wynagrodzenia:

a) przysługującego w okresie niewykonywania pracy,
b) stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy;

2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.

Art. 298. (uchylony)

Art. 298¹. [Delegacja]

Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw informatyzacji określi, w drodze rozporządzenia:

1) zakres, sposób i warunki prowadzenia, przechowywania oraz zmiany postaci dokumentacji pracowniczej, z uwzględnieniem wymagań dotyczących dokumentacji w postaci elektronicznej w zakresie organizacji jej przetwarzania i przenoszenia pomiędzy systemami teleinformatycznymi,

2) sposób i tryb doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w przypadku upływu okresu jej przechowywania oraz poprzedniej postaci tej dokumentacji w przypadku zmiany postaci jej prowadzenia i przechowywania, a także sposób odbioru dokumentacji pracowniczej,

3) sposób wydawania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej pracownikowi, byłemu pracownikowi lub osobom, o których mowa w art. 94⁹ § 3

- uwzględniając konieczność rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej, zapewnienia realizacji prawa dostępu do tej dokumentacji, potrzebę przechowywania dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących jej uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Art. 298². [Delegacja]

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 298³. (uchylony)

Art. 299. (uchylony)

Art. 300. [Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego]

W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Art. 301. [Szczególne uprawnienia żołnierzy]

§ 1. Szczególne uprawnienia związane ze stosunkiem pracy osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. poz. 655 i 974).

§ 2. Okres czynnej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie i na zasadach przewidzianych w przepisach, o których mowa w § 1.

Art. 302. [Służba wliczana do okresu zatrudnienia]

Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.

Art. 303. [Delegacja]

§ 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

§ 2. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

Art. 304. [Osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy a bhp]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów niebędących jego pracownikami.

§ 3. Obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy;
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

§ 4. W razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby niebiorące udziału w procesie pracy, pracodawca jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom.

§ 5.⁸ Minister Obrony Narodowej – w stosunku do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej oraz żołnierzy pełniących służbę w aktywnej rezerwie i w pasywnej rezerwie, a Minister Sprawiedliwości – w stosunku do osób przebywających w zakładach karnych, okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych lub w schroniskach dla nieletnich, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, określą, w drodze rozporządzeń, zakres stosowania do tych osób przepisów działu dziesiątego w razie wykonywania określonych zadań lub prac na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, mając na uwadze bezpieczeństwo wykonywania tych zadań lub prac.

Art. 304¹. [Obowiązki osób fizycznych z zakresu bhp]

Obowiązki, o których mowa w art. 211, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, ciążyą również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek dzia-

⁸ Art. 304 § 5 w brzmieniu ustalonym przez art. 360 ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz.U. poz. 1700). Zmiana weszła w życie 1 września 2022 r.

łałność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

Art. 304². [Członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych]

Do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujących z nimi członków ich rodzin oraz członków spółdzielni kółek rolniczych (usług rolniczych) stosuje się odpowiednio art. 208 § 1, art. 213 § 2, art. 217 § 2, art. 218, art. 220 § 1 i art. 221 § 1–3.

Art. 304³. [Osoby prowadzące działalność gospodarczą]

Do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą stosuje się odpowiednio art. 208 § 1.

Art. 304⁴. [Osoby wykonujące krótkotrwałe prace]

Pracodawca jest obowiązany przydzielać niezbędną odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej osobom wykonującym krótkotrwałe prace albo czynności inspekcyjne, w czasie których ich własna odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych prac lub czynności.

Art. 304⁵. [Wykonywanie pracy przez dziecko]

§ 1. Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

§ 2. Właściwy inspektor pracy wydaje zezwolenie, o którym mowa w § 1, na wniosek podmiotu określonego w tym przepisie.

§ 3. Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych w zakresie przewidzianym w § 1:

1) powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka;

2) zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

§ 4. Podmiot, o którym mowa w § 1, dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia:

1) pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych;

2) opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych;

3) orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych;

4) jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu – opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

§ 5. Zezwolenie, o którym mowa w § 1, powinno zawierać:

1) dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna;

2) oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w zakresie przewidzianym w § 1;

3) określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko;

4) określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych;

5) określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych;

6) inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

§ 6. Na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie.

§ 7. Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Art. 305. (uchylony)

Indeks rzeczowy

Liczby oznaczają numery artykułów Kodeksu pracy.

A

Akta osobowe

94, 281

- w ruchu ciągłym 138
- wymiar 130, 200²
- zadaniowy 140

B

Badania lekarskie 201, 229
Bezpieczeństwo i higiena pracy 234,
236–237¹,
304–304¹
- czynniki rakotwórcze 220–222¹
- komisje 237¹²–237^{13a}
- konsultacje 237^{1a}
- ochrona indywidualna 237⁶,
237⁸–237¹⁰, 304⁴
- odzież i obuwie robocze 237⁷
- organy sprawujące nadzór 237¹⁴
- pomieszczenia pracy 213–214
- posiłki i napoje 232
- przeniesienie do innej pracy 226–231
- służba bhp 237¹¹
- szkolenie 237²–237⁵

D

Dane osobowe 22¹
Delegacja służbowa 77⁵
Dni wolne od pracy 147, 151⁹, 151¹¹
Dokumentacja
pracownicza 298¹
- odbiór 94⁹–94¹⁰
- przechowywanie 94⁴–94⁶
- w formie elektronicznej 94¹¹
- wydawanie kopii 94¹²
- zmiana postaci 94⁸
- zniszczenie 94⁷
Działalność gospodarcza 304³
Dziecko 304⁵

C

Choroba zawodowa 227–228, 230–231,
235–235², 237¹
Czas pracy 128, 200², 202
- dozór urządzeń 136
- ewidencja 147, 149
- indywidualny 142
- minimalny odpoczynek 132
- ochrona mienia i osób 137
- okres rozliczeniowy 129
- praca w ruchu ciągłym 138
- praca w weekendy 144
- praca zmianowa 146
- przerywany 139
- rozkład czasu pracy 140¹
- równoważny 135
- skrócenie 145
- skrócony tydzień pracy 143
- tygodniowy 131

E

Ekwiwalent pieniężny 171
Ewidencja młodocianych 193

G

Godziny nadliczbowe 151, 151⁴, 203
- czas wolny od pracy 151², 151³
- dodatek 151¹, 151⁶
- dyżur 151⁵

H

Handel w niedziele i święta 151^{9b}

I

Inspekcja pracy
- Państwowa Inspekcja Pracy 18⁴
- Państwowa Inspekcja
Sanitarna 18⁴, 235
- społeczna inspekcja pracy 18⁵

K

Kary	
- grzywny	281-283
- pieniężne	108
- nagany	108
- upomnienia	108
Kodeks cywilny	300
Kodeks postępowania cywilnego	90, 121 ¹ , 255
Komisje pojednawcze	244-251, 257-258
- ugoda	252-256
Kwalifikacje zawodowe	102, 103 ¹
- dodatkowe świadczenia	103 ³
- umowa	103 ⁴
- uprawnienia pracownika	103 ⁶
- urlop szkoleniowy	103 ²
- zwrot kosztów	103 ⁵

M

Mianowanie	76
Międzyzakładowa organizacja związkowa	241 ¹⁰
Młodociany	190-191 ¹
- badania lekarskie	201
- czas pracy	200 ² , 202
- doksztalcanie	197-200
- godziny nadliczbowe	203
- pora nocna	203
- prace lekkie	200 ¹
- prace wzbronione	204
- umowa w celu przygotowania zawodowego	194-196, 206
- urlop wypoczynkowy	205
Mobbing	94 ³
Monitoring	22 ²
Monitoring poczty elektronicznej	22 ³

N

Nadzór i kontrola	18 ⁴ -18 ⁵
Nagrody i wyróżnienia	105
Normy pracy	83

O

Obowiązki pracodawcy	94-97, 99, 192, 207, 207 ¹ , 209 ¹ -209 ³ , 213, 214
- maszyny i urządzenia techniczne	215-219
- materiały szkodliwe dla zdrowia	220-225
- młodociany	197, 200, 201
- posiłki i napoje	232
- ryzyko zawodowe	226
- telepraca	67 ¹¹ -67 ¹⁷
- urządzenia higieniczno-sanitarne	233
Obowiązki pracownika	100, 211
- młodociany	197
- osoba kierująca	212
Ochrona pracownika	84-85, 148
- młodocianego	190-206
- w wieku przedemerytalnym	39-40
Ochrona pracy kobiet	176-177, 188, 189 ¹ , 281
- praca w godzinach nadliczbowych i porze nocnej	178-178 ¹
- przeniesienie do innej pracy	179
- przerwa na karmienie	187
- zasiłek opiekuńczy	189
Odmowa ponownego zatrudnienia	48
Odpowiedzialność pracownika	
- materialna	114-122, 124-127
- porządkowa	108-113
- za mienie powierzone	124-127
- za szkodę wyrządzoną pracodawcy	114-122, 124-125, 291
Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	281-283
Odprawa	
- emerytalna	92 ¹
- pośmiertna	93
- rentowa	92 ¹

Odszkodowanie		Porozumienie o stosowaniu	
- w razie bezprawnego		mniej korzystnych	
wypowiedzenia umowy		warunków zatrudnienia	23 ^{1a}
przez pracodawcę	45, 47 ¹ , 50-51	Porozumienie o zawieszeniu	
- w razie niewydania w terminie		stosowania przepisów	
lub wydania niewłaściwego		prawa pracy	91
świadczenia pracy	99	Postępowanie pojednawcze	244, 251
- w razie niezgodnego z prawem		- komisje pojednawcze	244-249,
rozwiązania umowy o pracę			257-258
bez wypowiedzenia	56, 58-61 ²	- ugoda	252-256
Odwołanie do sądu pracy		Potrącenia	92
- od wypowiedzenia umowy		- kwota wolna	87 ¹
o pracę	44, 264	- na świadczenia alimentacyjne	88
- termin	264, 265	- z wynagrodzenia	87
- w razie naruszenia przepisów		- za zgodą pracownika	91
o wygaśnięciu umowy o pracę	67	Powołanie	68-72
- w razie odmowy		Praca lekka	200 ¹
rejestracji układu		Praca nakładcza	303
zbiorowego pracy	241 ¹¹	Praca w niedziele i święta	151 ¹⁰ -151 ¹²
Odwołanie z zajmowanego		Pracodawca	3-31
stanowiska	70-72	Pracownik	2, 175 ¹
- pracownicy w okresie ciąży	72	- spoza Unii Europejskiej	67 ³
- pracownika w wieku		- z państwa członkowskiego UE	67 ¹ -67 ²
przedemerytalnym	72	Prawa pracownicze	1
- w razie nieusprawiedliwionej		Prawo pracy	9
nieobecności w pracy	72	- nadzór i kontrola	18 ⁴ -18 ⁵
Odzież i obuwanie robocze	237 ⁶ -237 ¹⁰	- podstawowe zasady	10-18 ³
Okres wypowiedzenia	33	Przedawnienie roszczeń	291-295
- skrócenie	36 ¹	Przedsiębiorstwo marynarki	
- skrócony	49	handlowej	67 ⁴
- umowy o pracę na okres próbny	34	Przejście zakładu pracy	23 ¹
- umowy o pracę zawartej		Przeniesienie pracownika	
na czas nieokreślony	36	do innej pracy	
- umowy o pracę zawartej		- kobiet w ciąży	179
na czas określony	33 ¹	- młodocianych	201
Opieka nad dzieckiem	189 ¹	- ze względów zdrowotnych	55, 231
Oświadczenie o wypowiedzeniu		Przestój	81
lub rozwiązaniu umowy		Przywrócenie do pracy	45, 47, 51, 56
o pracę	30, 42, 55	- odmowa	48
		- po rozwiązaniu umowy	
		bez wypowiedzenia	56-61, 175
P			
Podróż służbowa	77 ⁵	R	
Ponadzakładowy układ zbiorowy		Regulamin pracy	104, 104 ³
pracy	241 ^{14a} , 241 ¹⁵ , 241 ¹⁸ -241 ¹⁹	- treść	104 ¹ -104 ²
- rokowania	241 ¹⁶	Rokowanie zbiorowe	241 ² -241 ³
- strony	241 ¹⁴		
Pora nocna	151 ⁷ -151 ⁸ , 203		

Rolnicze spółdzielnie produkcyjne	304 ²	Ugoda	
Roszczenia ze stosunku pracy	242-243	- bezskuteczność	256
- przedawnienie	291-295	- wykonanie	121 ¹ , 255
Rozwiązanie umowy o pracę		- zawarcie	252-254
- bez wypowiedzenia przez pracodawcę	53	Układ zbiorowy pracy	238-239, 241 ¹ , 241 ⁴ , 241 ¹⁰ -241 ¹³
- bez wypowiedzenia przez pracownika	55	- forma	241 ⁵
- bez wypowiedzenia z winy pracownika	52	- protokoły dodatkowe	241 ⁹
- forma	30	- przejście zakładu pracy	241 ⁸
- ogłoszenie upadłości lub likwidacji	41 ¹	- rokowania	241 ² -241 ³
- za porozumieniem stron	30	- rozwiązanie	241 ⁷
- za wypowiedzeniem	32-51	- treść	240, 241 ⁶
Równe traktowanie	18 ^{3a} -18 ^{3e}	Umowa o pracę	25
		- forma	29
		- na czas nieokreślony	251, 194
		- na czas określony	25, 59
		- na czas wykonania określonej pracy	25, 59
		- na okres próbny	25
		- rozwiązanie	30
		- spółdzielcza	77
		- telepraca	67 ⁷ -67 ¹⁰
		- treść	29-29 ²
		- w celu przygotowania zawodowego	195, 206
		- wygaśnięcie	63-67
		Upadłość lub likwidacja pracodawcy	41 ¹
		Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę	
		bez wypowiedzenia	61 ¹ -61 ²
		Uprawnienia pracownika	210
		- w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę	44-51
		- w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia	56-61
		Urlop bezpłatny	
		- na wniosek pracownika	174
		- w celu wykonania pracy u innego pracodawcy	174 ¹
		Urlop macierzyński	180, 182 ⁴ , 183 ¹ , 186 ^{8a}
		- badania lekarskie	185
		- opieka szpitalna	181
		- zatrudnienie po urlopie	183 ²
S			
Sąd pracy	262		
- terminy	264-265		
Spory o roszczenia ze stosunku pracy	242-243		
Stosunek pracy	5, 22		
- mianowanie	76		
- nawiązanie	11, 25		
- powołanie	68-72		
- spółdzielcza umowa o pracę	77		
- termin	26		
- wybór	73-75		
Ś			
Świadekctwo pracy	97, 99		
T			
Telepraca	67 ⁵ -67 ¹⁷		
- uprawnienia telepracownika	67 ¹¹ -67 ¹⁷		
- warunki	67 ⁶		
- zaprzestanie	67 ⁸		
U			
Ubezpieczona	175 ¹		
Ubezpieczony	175 ¹		

- przysposobienie dziecka	182–183	- wadliwe wykonanie produktów	82
- zasiłek macierzyński	184	- wykonaną	80
- zgon dziecka	180 ¹	- za czas pozostawania bez pracy	47, 57
Urlop ojcowski	180, 182 ³ , 186 ^{8a}	- zakaz zrzeczenia się	84
Urlop rodzicielski	182 ^{1a} , 182 ^{1c} –182 ^{1f} , 186 ^{8a}	Wypadek przy pracy	234, 236–237 ¹
Urlop szkoleniowy	103 ²	Wypowiedzenie umowy o pracę	32, 41, 67 ¹⁵ , 196
Urlop wychowawczy	186, 186 ² –186 ⁸ , 186 ^{8a} , 189 ¹	- forma	38
Urlop wypoczynkowy	152, 153, 154 ² , 161, 162, 167 ¹ , 168, 205	- odwołanie od wypowiedzenia	44
- ekwiwalent pieniężny	171–173	- przywrócenie do pracy	45
- na żądanie	167 ² –167 ³	- zmieniające	42–43
- niepełny dzień urlopu	155 ³	- zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	36 ²
- odwołanie z urlopu	167		
- plan urlopów	163		
- proporcjonalny	155 ¹ –155 ²		
- przesunięcie terminu	164–166		
- przedawnienie	293 ¹		
- uzupełniający	158		
- wymiar	154, 154 ¹ , 155		

W

Wniosek o przerwany czas pracy	142 ¹	Zachowanie tajemnicy	
Wybór	73–75	- ekonomicznej	241 ⁴
Wygaśnięcie umowy o pracę	63	- zakładu pracy	101 ¹ –101 ⁴
- śmierć pracodawcy	63 ²	- zawodowej	100
- śmierć pracownika	63 ¹	Zakaz dyskryminacji	11 ³ , 18 ^{3a} –18 ^{3e} , 67 ⁹
- tymczasowe aresztowanie	66	Zakaz konkurencji	101 ¹ –101 ⁴
Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	281–283	Zakładowy układ zbiorowy pracy	241 ²⁴ , 241 ²⁶ –241 ²⁷ , 241 ²⁹
Wynagrodzenie urlopowe	172–173	- rokowania	241 ²⁵ , 241 ²⁸
- ekwiwalent pieniężny	171	- strony	241 ²³
Wynagrodzenie za pracę	77 ¹ , 78, 297	Zasilek	
- chorobowe	92	- chorobowy	92
- dodatki	77 ²	- macierzyński	184
- miejsce i forma	86	- opiekuńczy	189
- pracowników jednostek sfery budżetowej	77 ³	Zatrudnienie w służbach mundurowych	302
- regulamin wynagradzania	77 ²	Związki zawodowe	23 ²
- termin wypłaty	85	- międzyzakładowa organizacja związkowa	241 ³⁰
		- ponadzakładowa organizacja związkowa	241 ¹⁶
		Zwolnienie	
		- na poszukiwanie pracy	37
		- od pracy	298 ²

Z



Sławomir Paruch, radca prawny, partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler

Od prawie 25 lat doradza przedsiębiorcom w sprawach HR. Jest jednym z najwybitniejszych ekspertów prawa pracy w Polsce, w tym specjalistą w zakresie sporów sądowych, sporów zbiorowych, restrukturyzacji przedsiębiorstw oraz zwolnień grupowych i indywidualnych. Specjalizuje się w sprawach dotyczących związków zawodowych oraz dotyczących mobbingu, dyskryminacji, godzin nadliczbowych oraz umów o zakazie konkurencji. Jest ekspertem w zakresie zasad wynagradzania oraz premiowania pracowników.



Robert Stępień, radca prawny, partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler

Zarządzający biurem w Krakowie. Ma ponad 10-letnie doświadczenie w praktyce prawa HR, w szczególności w zakresie zatrudniania i zwolnień pracowników (indywidualnych i grupowych), zatrudniania pracowników tymczasowych i outsourcingu usług, kształtowania relacji ze związkami zawodowymi oraz wdrażania i rozwiązywania układów zbiorowych pracy i innych wewnętrznych źródeł prawa pracy. Ceniony za responsywność, biznesowe podejście i skuteczność. Prowadzi szkolenia i warsztaty z zakresu prawa HR.



Paweł Sych, radca prawny, partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler

Zarządzający Zespołem Ochrony Danych Osobowych. Z prawem pracy związany od czasu studiów, kiedy to bronił pracę w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej UJ pod kierunkiem prof. dr. hab. Krzysztofa Wojciecha Barana. Jest specjalistą w zakresie ochrony danych osobowych, zwolnień grupowych, równego traktowania w zatrudnieniu oraz relacji ze związkami zawodowymi. Ponadto zajmuje się rozwiązywaniem sporów – zarówno polubownie, jak i na drodze sądowej. Wielokrotnie był prelegentem na ogólnopolskich konferencjach w zakresie ochrony danych osobowych oraz prawa pracy.



Agnieszka Nicińska-Chudy, radca prawny, prawnik w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler

Doradca pracodawcom w bieżących sprawach z zakresu szeroko pojętego prawa HR, w szczególności dotyczących zatrudniania i zwalniania pracowników, kształtowania relacji ze związkami zawodowymi, czasu pracy, niezdolności do pracy i zwolnień lekarskich, a także tworzenia umów i regulacji dotyczących zakazu konkurencji, nieuczciwej konkurencji i konfliktu interesów. Autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy.