PRAWO PRACY I ZUS NR 3 INDEKS 403547 ISBN 978-83-7440-345-0 STYCZEŃ 2015 CENA 59,90 ZŁ (W TYM 5% VAT)

PORADNIK
GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

POLECA

ZMIANY 2015

KODEKS PRACY 2015

Z KOMENTARZEM

- Badania lekarskie pracowników po zmianach
- Najnowsze interpretacje urzędowe dotyczące uprawnień rodzicielskich
- Praktyczne skutki zmian w zakresie elastycznego czasu pracy
- Aktualny tekst ustawy
- Komentarz eksperta do każdego działu



INFOR

ISBN 978-83-7440-345-0

Partner merytoryczny INFOR IFK Platforma Księgowych i Kadrowych

PORADNIK
GAZETY PRAWNEJ

POLECA

KODEKS PRACY 2015
Z KOMENTARZEM

- Badania lekarskie pracowników po zmianach
- Najnowsze interpretacje urzędowe dotyczące uprawnień rodzicielskich
- Praktyczne skutki zmian w zakresie elastycznego czasu pracy
- Aktualny tekst ustawy
- Komentarz eksperta do każdego działu

Pobierz zawartość płyty
http://download.infor.pl/kodekspracy2015

INFOR

IFK Platforma Księgowych i Kadrowych

www.inforfk.pl



INFORorganizer

Nowoczesne narzędzie, dzięki któremu z pulpitu komputera możesz przejść do pełnych zasobów IFK Platformy Księgowych i Kadrowych.

IFK Platforma Księgowych i Kadrowych

to pierwsza w Polsce Platforma, która w przejrzysty dla użytkownika sposób prezentuje informacje m.in. z zakresu: podatków, rachunkowości, ubezpieczeń społecznych, kadr i płac oraz wynagrodzeń.

…poznaj, przetestuj, korzystaj!

INFOR

Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

INFOR PL Spółka Akcyjna
01-042 Warszawa
ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

KODEKS PRACY 2015
Z KOMENTARZEM

Dyrektor Centrum Rynku Firm
Marzena Nikiel

Redaktorzy merytoryczni
Bożena Goliszewska-Chojdak
Katarzyna Kalata
Agata Pinzuł
Marek Skałkowski

Redaktor graficzno-techniczny
Agnieszka Zuchowicz

Korekta
Grażyna Godlewska

Adres redakcji
01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
www.pgp.infor.pl

Biuro Reklamy
tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama.dgp@infor.pl

Biuro Obsługi Klienta
03-308 Warszawa,
ul. Batalionu Platerówek 3
tel.: 22 212 07 30, 801 626 666,
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Druk
TED

Copyright by INFOR PL Spółka Akcyjna. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Materiałów niezamówionych nie zwracamy, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

Spis treści

DZIAŁ PIERWSZY	**PRZEPISY OGÓLNE**		**4**
	Rozdział I	Przepisy wstępne (art. 1–9^1)	**4**
	Rozdział II	Podstawowe zasady prawa pracy (art. 10–18^3)	**4**
	Rozdział IIa	Równe traktowanie w zatrudnieniu (art. 18^{3a}–18^{3e})	**5**
	Rozdział IIb	Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy (art. 18^4–18^5)	**6**
	Rozdział III	(art. 19–21 uchylone)	**7**
KOMENTARZ	Dział I:	Przepisy ogólne (art. 1–21)	**7**
DZIAŁ DRUGI	**STOSUNEK PRACY**		**10**
	Rozdział I	Przepisy ogólne (art. 22–24)	**10**
	Rozdział II	Umowa o pracę (art. 25–67)	**11**
	Rozdział IIa	Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej (art. 67^1–67^4)	**16**
	Rozdział IIb	Zatrudnianie pracowników w formie telepracy (art. 67^5–67^{17})	**17**
	Rozdział III	Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę (art. 68–77)	**18**
KOMENTARZ	Dział II:	Stosunek pracy (art. 22–77)	**20**
DZIAŁ TRZECI	**WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I INNE ŚWIADCZENIA**		**38**
	Rozdział I	Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (art. 77^1–77^5)	**38**
	Rozdział Ia	Wynagrodzenie za pracę (art. 78–83)	**38**
	Rozdział II	Ochrona wynagrodzenia za pracę (art. 84–91)	**39**
	Rozdział III	Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy (art. 92)	**40**
	Rozdział IIIa	Odprawa rentowa lub emerytalna (art. 92^1)	**40**
	Rozdział IV	Odprawa pośmiertna (art. 93)	**41**
KOMENTARZ	Dział III:	Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia (art. 77^1–93)	**41**
DZIAŁ CZWARTY	**OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA**		**48**
	Rozdział I	Obowiązki pracodawcy (art. 94–99)	**48**
	Rozdział II	Obowiązki pracownika (art. 100–101)	**50**
	Rozdział IIa	Zakaz konkurencji (art. 101^1–101^4)	**50**
	Rozdział III	Kwalifikacje zawodowe pracowników (art. 102–103^6)	**50**
	Rozdział IV	Regulamin pracy (art. 104–104^4)	**51**
	Rozdział V	Nagrody i wyróżnienia (art. 105–107)	**51**
	Rozdział VI	Odpowiedzialność porządkowa pracowników (art. 108–113^1)	**52**
KOMENTARZ	Dział IV:	Obowiązki pracodawcy i pracownika (art. 94–113^1)	**52**
DZIAŁ PIĄTY	**ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW**		**60**
	Rozdział I	Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy (art. 114–123)	**60**
	Rozdział II	Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi (art. 124–127)	**61**
KOMENTARZ	Dział V:	Odpowiedzialność materialna pracowników (art. 114–127)	**61**
DZIAŁ SZÓSTY	**CZAS PRACY**		**63**
	Rozdział I	Przepisy ogólne (art. 128)	**63**
	Rozdział II	Normy i ogólny wymiar czasu pracy (art. 129–131)	**63**
	Rozdział III	Okresy odpoczynku (art. 132–134)	**64**
	Rozdział IV	Systemy i rozkłady czasu pracy (art. 135–150)	**64**
	Rozdział V	Praca w godzinach nadliczbowych (art. 151–151^6)	**66**
	Rozdział VI	Praca w porze nocnej (art. 151^7–151^8)	**68**
	Rozdział VII	Praca w niedziele i święta (art. 151^9–151^{12})	**68**
KOMENTARZ	Dział VI:	Czas pracy (art. 128–151^{12})	**69**
DZIAŁ SIÓDMY	**URLOPY PRACOWNICZE**		**84**
	Rozdział I	Urlopy wypoczynkowe (art. 152–173)	**84**
	Rozdział II	Urlopy bezpłatne (art. 174–175)	**86**
KOMENTARZ	Dział VII:	Urlopy pracownicze (art. 152–175)	**87**

DZIAŁ ÓSMY **UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM** (art. 176–189[1]) **93**

KOMENTARZ Dział VIII: Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem (art. 176–189[1]) . . **97**

DZIAŁ DZIEWIĄTY **ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH** **111**

Rozdział I Przepisy ogólne (art. 190–193) **111**

Rozdział II Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 194–196) **111**

Rozdział III Dokształcanie (art. 197–200) **111**

Rozdział IIIa Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe (art. 200[1]–200[2]) **112**

Rozdział IV Szczególna ochrona zdrowia (art. 201–204) **112**

Rozdział V Urlopy wypoczynkowe (art. 205) **112**

Rozdział VI Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe (art. 206) **113**

KOMENTARZ Dział IX: Zatrudnianie młodocianych (art. 190–206) **113**

DZIAŁ DZIESIĄTY **BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY** **116**

Rozdział I Podstawowe obowiązki pracodawcy (art. 207–209[3]) **116**

Rozdział II Prawa i obowiązki pracownika (art. 210–212) **117**

Rozdział III Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy (art. 213–214) **118**

Rozdział IV Maszyny i inne urządzenia techniczne (art. 215–219) **118**

Rozdział V Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia (art. 220–225) **119**

Rozdział VI Profilaktyczna ochrona zdrowia (art. 226–233) **120**

Rozdział VII Wypadki przy pracy i choroby zawodowe (art. 234–237[1]) **122**

Rozdział VIII Szkolenie (art. 237[2]–237[5]) **123**

Rozdział IX Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (art. 237[6]–237[10]) **124**

Rozdział X Służba bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237[11]) **124**

Rozdział XI Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237[11a]–237[13a]) **125**

Rozdział XII Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi (art. 237[14]) **125**

Rozdział XIII Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy (art. 237[15]) **126**

KOMENTARZ Dział X: Bezpieczeństwo i higiena pracy (art. 207–237[15]) **126**

DZIAŁ JEDENASTY **UKŁADY ZBIOROWE PRACY** **130**

Rozdział I Przepisy ogólne (art. 238–241[13]) **130**

Rozdział II Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy (art. 241[14]–241[21]) **132**

Rozdział III Zakładowy układ zbiorowy pracy (art. 241[22]–241[30]) **133**

KOMENTARZ Dział XI: Układy zbiorowe pracy (art. 238–241[30]) **135**

DZIAŁ DWUNASTY **ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA ZE STOSUNKU PRACY** **136**

Rozdział I Przepisy ogólne (art. 242–243) **136**

Rozdział II Postępowanie pojednawcze (art. 244–261) **136**

Rozdział III Sądy pracy (art. 262–280) **137**

KOMENTARZ Dział XII: Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy (art. 242–280) **137**

DZIAŁ TRZYNASTY **ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA (art. 281–290[1])** **138**

Rozdział II (art. 284–290[1] uchylone) **139**

KOMENTARZ Dział XIII: Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–290[1]) **139**

DZIAŁ CZTERNASTY **PRZEDAWNIENIE ROSZCZEŃ** (art. 291–295) **141**

KOMENTARZ Dział XIV: Przedawnienie roszczeń (art. 291–295) **142**

DZIAŁ CZTERNASTY[A] (art. 295[1]–295[2] uchylone) **142**

DZIAŁ PIĘTNASTY **PRZEPISY KOŃCOWE** (art. 296–305) **143**

KOMENTARZ Dział XV: Przepisy końcowe (art. 296–305) **144**

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

KODEKS PRACY

(j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2014 r., poz. 1662)[1]

Preambuła (uchylona).

DZIAŁ PIERWSZY
PRZEPISY OGÓLNE

Rozdział I
Przepisy wstępne

Art. 1. [Zakres regulacji][2]

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. 3[1]. [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 nie uregulowanym tymi przepisami.

Art. 6. (uchylony).

Art. 7. (uchylony).

Art. 8. [Nadużycie prawa podmiotowego]

Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z 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. 9[1]. [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. 241[27] § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

§ 5. Przepisy § 1–4 nie naruszają przepisów art. 241[27].

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.

---

[1] W ujednoliconym przez redakcję tekście uwzględniono wszystkie dotychczasowe zmiany. Najnowsze zmiany zostały wyróżnione czcionką pogrubioną.

[2] Hasła w klamrach pochodzą od redakcji.

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. 11[1]. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11[2]. [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. 11[3]. [Zakaz dyskryminacji]

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo 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. [Potrzeby socjalno-bytowe 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 umów i innych aktów 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. 18[1]. [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. 18[2]. [Uczestniczenie w zarządzaniu]

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

Art. 18[3]. [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. 18[1] i 18[2].

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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo 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 stworze-

nie 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 niedotyczącymi pracowników 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 zatrudniania 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}. [Prawo do odszkodowania]

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}. [Ochrona pracownika]

§ 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. 18^{4}. [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. 18^5. [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. (uchylony).
Art. 20. (uchylony).
Art. 21. (uchylony).

KOMENTARZ — Dział I: Przepisy ogólne

Pracodawca

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników. Taką jednostką może być osoba prawna – np. spółka, spółdzielnia, przedsiębiorstwo lub jednostka pozbawiona takiej osobowości – np. jednostka budżetowa. Za pracodawcę można zatem uznać jedynie taki podmiot, który jest upoważniony do samodzielnego zatrudniania pracowników. Nie będzie natomiast pracodawcą jednostka, której kierownik zatrudnia jedynie w imieniu pracodawcy i na podstawie upoważnienia.

Pracodawcą może być również osoba fizyczna, a zatem każdy obywatel. Ma on prawo do zatrudniania pracowników, nawet jeśli nie prowadzi jakiejkolwiek działalności gospodarczej.

Pracownik

Pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę. Pracownikami nie są zatem osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne, np. umowę zlecenia lub umowę o dzieło. Za pracownika należy uznać również osobę wykonującą pracę w warunkach właściwych dla stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez nią umowy.

PRZYKŁAD

Firma zatrudniła osobę na podstawie umowy zlecenia na stanowisku sekretarki. Osoba ta wykonuje pracę w siedzibie firmy codziennie, w stałych godzinach od 8.00 do 16.00. Jest podporządkowana dyrektorowi, który na bieżąco zleca jej wykonywanie zadań służbowych. W takiej sytuacji, mimo że osoba ta jest zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Decyduje o tym charakter pracy sekretarki, ponieważ spełnione są cechy właściwe dla stosunku pracy, takie jak: podporządkowanie, stałe miejsce pracy, stałe godziny pracy. Sekretarka może w tej sytuacji wystąpić do sądu pracy o uznanie zawartej umowy zlecenia za umowę o pracę.

Akty prawa wewnątrzzakładowego

Do aktów prawa wewnątrzzakładowego zaliczane są m.in. układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, statuty oraz inne przepisy wewnętrzne obowiązujące w danym zakładzie pracy. Postanowienia zawarte w aktach prawa wewnętrznego nie mogą być w żadnym punkcie mniej korzystne od ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy zawartych zarówno w Kodeksie pracy, jak i w innych regulacjach szczegółowych.

Zawieszenie prawa wewnątrzzakładowego

W przypadku złej sytuacji finansowej firmy pracodawca może zawrzeć ze związkami zawodowymi, a gdy takie nie działają w zakładzie, z przedstawicielstwem pracowników, porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów wewnątrzzakładowych.

Porozumienie to może dotyczyć wyłącznie bardziej korzystnych, niż ogólnie obowiązujące przepisy, postanowień wewnątrzzakładowych. Nie może ono zawieszać jakichkolwiek postanowień Kodeksu pracy oraz innych ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Maksymalny okres zawieszenia przepisów wewnątrzzakładowych wynosi 3 lata. Po upływie tego okresu pracodawca musi powrócić do stosowania zawieszonych przepisów.

Dyskusyjne jest natomiast to, czy porozumienie o zawieszeniu przepisów może być zawarte ponownie po pewnym czasie, jeżeli już trwało 3 lata, a w firmie znów wystąpią problemy ekonomiczne. Większość ekspertów prawa pracy przyjmuje, że jeżeli porozumienie trwało 3 lata, to nie można go ponownie zawrzeć, nawet po długiej przerwie od zakończenia zawartego wcześniej porozumienia.

Porozumienie w tej sprawie pracodawca jest zobowiązany przekazać właściwemu miejscowo inspektorowi pracy. Przekazanie tego porozumienia ma charakter zawiadomienia, a nie konieczności uzyskania zgody PIP na jego zawarcie.

Należy przyjąć, że porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy nie podlega wypowiedzeniu. Jest bowiem zawierane na określony czas. Nie ma jednak przeszkód, aby je rozwiązać wcześniej za porozumieniem stron, jeżeli sytuacja ekonomiczna pracodawcy poprawi się.

Wprowadzenie zawieszenia przepisów prawa pracy oznacza, że pracodawca nie musi wręczać pracownikom wypowiedzeń zmieniających, mimo że dochodzi do pogorszenia ich warunków zatrudnienia. Zawieszenie przepisów dotyczy również pracowników chronionych, np. pracownic w ciąży, pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich, pracowników w wieku przedemerytalnym. Jeżeli bowiem organizacja związkowa lub przedstawiciele pracowników wyrażą zgodę na zawieszenie przepisów, to dotyczy ono wszystkich pracowników, w tym także podlegających ochronie.

W czasie obowiązywania zawieszenia przepisów pracownicy nie nabywają prawa do świadczeń lub uprawnień, które zostały zawieszone.

PRZYKŁAD

Pracodawca zawarł z przedstawicielami pracowników porozumienie o zawieszeniu przepisów dotyczących wypłaty nagród jubileuszowych, premii rocznych i prawa do 100% wynagrodzenia za pierwsze 33 dni choroby. W czasie obowiązywania porozumienia pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. Ze względu na to, że przepisy o przyznawaniu nagród jubileuszowych zostały zawieszone, pracownikowi nie przysługuje nagroda.

Po upływie okresu, na jaki zostały zawieszone przepisy prawa pracy, automatycznie następuje ich przywrócenie. Powinny więc być stosowane ponownie.

Podstawowe zasady prawa pracy

Przepisy Kodeksu pracy zawierają w art. 10–18[3] główne zasady prawa pracy. Zasady te dotyczą m.in. prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia i wypoczynku, poszanowania dóbr osobistych pracownika, zapewnienia pracownikom przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Jednak zasada prawa pracy, która najczęściej ma zastosowanie w praktyce, określa, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy (akt powołania, mianowania), nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia są nieważne, a w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Zasada ta oznacza, że nawet jeżeli pracodawca w porozumieniu z pracownikiem ustali w umowie o pracę zapisy niezgodne z prawem pracy, to będą one nieważne *(art. 18 § 2 Kodeksu pracy)*.

PRZYKŁAD

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na czas nieokreślony. Ustalono w niej, że pracownika obowiązuje 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Taki zapis po przepracowaniu przez pracownika co najmniej 6 miesięcy u tego pracodawcy będzie nieważny. Okresy wypowiedzenia dla umów na czas nieokreślony określa bowiem Kodeks pracy. W przypadku gdy pracownik ma u danego pracodawcy przepracowane co najmniej 6 miesięcy, obowiązuje go 1 miesiąc wypowiedzenia. Dwa tygodnie wypowiedzenia przysługują przy zatrudnieniu na umowę na czas nieokreślony poniżej 6 miesięcy. Oznacza to, że jeśli pracownik przepracuje 6 miesięcy, zapis w umowie o pracę dotyczący okresu wypowiedzenia nie będzie obowiązywał. Jest on bowiem mniej korzystny dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy. Zamiast niego należy stosować przepisy Kodeksu pracy o okresach wypowiedzenia umów na czas nieokreślony. A zatem pracownikowi, mimo ustalenia w umowie o pracę 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, będzie przysługiwał, po przepracowaniu co najmniej 6 miesięcy, 1 miesiąc wypowiedzenia, natomiast po osiągnięciu 3 lat pracy – 3 miesiące wypowiedzenia.

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Jedną z podstawowych zasad obowiązujących w Kodeksie pracy jest to, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nie mogą być w tym zakresie dyskryminowani, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na to, czy są zatrudnieni na czas określony, czy nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Użyty przez ustawodawcę zwrot „w szczególności" oznacza w tym przypadku, że nie jest to katalog zamknięty i każde inne kryterium powodujące różnicowanie sytuacji pracowników może zostać uznane za nieuzasadnione, skutkujące naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Takim kryterium może być posiadanie lub nieposiadanie dzieci, stan majątkowy itp.

PRZYKŁAD

Prywatne przedszkole, chcąc zatrudnić nauczyciela na podstawie umowy o pracę, zamieściło w prasie ogłoszenie, w którym jako warunek konieczny do zatrudnienia wskazało posiadanie przez kandydata własnych

dzieci. Taki warunek nie może zostać uznany za uzasadniony wymóg zawodowy i stanowi naruszenie równego traktowania w zakresie nawiązania stosunku pracy.

Różnicowanie pracowników w zatrudnieniu musi być uzasadnione zgodnym z prawem celem, który ma być przez to osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu muszą być właściwe i konieczne. Zastosowanie przez ustawodawcę tak ogólnych pojęć będzie niewątpliwie powodowało rozbieżności interpretacyjne, które w konkretnym przypadku będzie musiał rozstrzygnąć sąd pracy.

Zarówno poddanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, jak i podjęcie przez pracownika działań przeciwstawiających się takim zachowaniom, nie może powodować dla tego pracownika jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Zwolnienie z pracy pracownika, który przeciwstawił się molestowaniu, lub pomijanie go przy nagrodach czy podwyżkach zakładowych będzie mogło zawsze zostać uznane jako naruszenie tego zakazu.

Niezatrudnienie pracownika ze względu na kryterium wieku, płci czy np. niepełnosprawności jest w niektórych przypadkach oczywiste i uzasadnione. Mężczyzna nie będzie mógł skutecznie udowodnić przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, gdy oferta pracy dotyczyła modelek mających reklamować damskie ubrania. Tak samo oczywiste i niepodważalne jest stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracowników ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność. Dodatkowe uprawnienie kobiet w ciąży czy pracowników niepełnosprawnych (np. zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, dodatkowe urlopy) jest w pełni uzasadnione ze względu na ochronę tych osób.

Nie stanowi przejawu dyskryminacji różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na kryterium stażu pracy, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. Dotyczy to m.in. takich kwestii, jak np. wysokość dodatku stażowego, wysokość odprawy zwalnianego pracownika, przyznanie odpowiedniego stopnia awansu zawodowego itp.

Dodatkowej ochronie podlega pracownik, który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu i wystąpił do sądu z pozwem o odszkodowanie. Nie można bowiem tym uzasadniać zwolnienia takiego pracownika z pracy, ale również nie może to powodować dla niego żadnych innych niekorzystnych konsekwencji. Ochronie podlega dodatkowo pracownik, który w jakiejkolwiek formie udzielił wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnianiu. Regulacja ta dotyczy przede wszystkim pracowników zeznających jako świadkowie w postępowaniu o naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Pracodawca jest zobowiązany udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy (np. przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń) lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy *(art. 94[1] Kodeksu pracy)*. Może np. zamieścić tekst tych przepisów w regulaminie pracy, z którym każdy z pracowników ma obowiązek zapoznać się przed rozpoczęciem pracy, albo indywidualnie przekazać pracownikom tekst tych przepisów.

Naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu uprawnia pracownika do wystąpienia do sądu pracy z pozwem o odszkodowanie w kwocie nie niższej niż obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę (od 1 stycznia 2015 r. wynosi ono 1750 zł brutto).

W takim przypadku ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który będzie musiał dowieść przed sądem pracy równego traktowania pracownika, który złożył pozew, z innymi pracownikami zatrudnionymi na takich samych stanowiskach, z równorzędnymi obowiązkami i innymi elementami stosunku pracy.

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

Podstawowy nadzór pracodawców w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy. Jej uprawnienia dotyczą możliwości kontroli o każdej porze dnia i nocy respektowania przez pracodawcę przepisów prawa pracy oraz stosowania odpowiednich środków w tym zakresie wobec pracodawców, polegających na wydawaniu decyzji administracyjnych i stosowaniu innych środków prawnych kierowanych pod adresem pracodawców. Niewykonanie decyzji we wskazanym przez PIP terminie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegające karze grzywny. Natomiast utrudnianie lub udaremnianie przeprowadzenia kontroli stanowi przestępstwo przeciwko działalności instytucji państwowych i jest zagrożone karą pozbawienia wolności do 3 lat.

Społeczną kontrolę przestrzegania w zakładzie prawa pracy sprawuje społeczna inspekcja pracy. Społecznego inspektora pracy wybierają pracownicy zakładu na okres 4 lat. Pracodawca jest zobowiązany złożyć w zakładzie księgę uwag i zaleceń społecznego inspektora pracy. W księdze tej społeczny inspektor pracy wpisuje uwagi i zalecenia dla pracodawcy. Niewykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy przez pracodawcę stanowi wykroczenie podlegające karze grzywny. Pracodawca, który nie zgadza się z zaleceniem sformułowanym przez społecznego inspektora pracy, może wnieść sprzeciw do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia zalecenia, a od zalecenia inspektora nakazującego natychmiastowe usunięcie bezpośrednich zagrożeń mogących spowodować wypadek przy pracy – niezwłocznie. W takim przypadku inspektor pracy PIP po przeprowadzeniu kontroli w tym zakresie wydaje decyzję administracyjną lub stosuje inne dostępne środki prawne, np. pouczenie.

DZIAŁ DRUGI
STOSUNEK PRACY

Rozdział I
Przepisy ogólne

Art. 22. [Stosunek 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.

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

§ 1[2]. 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. 22[1]. [Obowiązek podania danych osobowych]

§ 1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

1) imię (imiona) i nazwisko,
2) imiona rodziców,
3) datę urodzenia,
4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
5) wykształcenie,
6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także:

1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).

§ 3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 2.

§ 4. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

§ 5. W zakresie nieuregulowanym w § 1–4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.

Art. 23. (uchylony).

Art. 23[1]. [Przejście 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.

§ 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 przejęcia 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. 9^1 § 1–4 stosuje się odpowiednio.

Art. 23^2. [Współdziałanie z organizacją związkową]

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 nie zrzeszonego 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 czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

§ 2. Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy.

Art. 25^1. [Kolejna umowa na czas określony]

§ 1. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

§ 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 jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych:

1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

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.

§ 2. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić 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.

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

§ 3^2. 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.

§ 3^3. 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. 29^1. [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 miałoby 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. 29^2. [Zatrudnienie w niepełnym wymiarze]

§ 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) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

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

§ 2^1. 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 nie określony 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 za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:
1) okres próbny,
2) (uchylony),
3) czas nieokreślony.

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

Art. 33. [Okres wypowiedzenia umowy na czas określony]

Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Art. 33^1. [Okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo]

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w okolicznościach, o których mowa w art. 25 § 1 zdanie drugie, wynosi 3 dni robocze.

Art. 34. [Okres wypowiedzenia umowy 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 na czas nieokreślony]

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

§ 1^1. 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. 23^1, 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. 36[1]. [Skrócenie okresu wypowiedzenia]

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. 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. 36[1] § 1.

Art. 38. [Konsultacja związkowa]

§ 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. [Ochrona przedemerytalna]

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. [Wyłączenie ochrony przedemerytalnej]

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

Art. 41. [Ochrona w czasie usprawiedliwionej nieobecności 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. 41[1]. [Wyłączenie ochrony w razie 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. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

§ 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 nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Art. 43. [Wypowiedzenie zmieniające dla pracownika w wieku przedemerytalnym]

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.