

kodeks pracy

stan prawny
15 stycznia 2019 r.

OD.NOWA®

Wydawnictwo **OD.NOWA**

ul. Mieszka I 38
43-300 Bielsko-Biała

e-mail: biuro@wydawnictwo-odnowa.pl
strona: www.wydawnictwo-odnowa.pl
tel. 33 822 90 90
33 822 97 97

Opracowanie redakcyjne i merytoryczne: Agnieszka Kaszok
Projekt okładki: Paweł Krzywda, www.idee.pl
Projekt układu typograficznego: Piotr Pękała, www.icono.pl
Skład i łamanie: Elżbieta Wiencek

Wydanie XV
Stan prawny: 15 stycznia 2019 r.



Spis treści

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.	9
Kodeks pracy	9
Preambuła	9
Dział pierwszy. Przepisy ogólne	9
Rozdział I. Przepisy wstępne	9
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	12
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu	15
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	19
Rozdział III.	19
Dział drugi. Stosunek pracy	19
Rozdział I. Przepisy ogólne	19
Rozdział II. Umowa o pracę	24
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	24
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	28
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	29
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	32
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	35
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	37
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	38
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	39
Rozdział IIa.	41
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy	41
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	46
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	46
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	48
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	49
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	49
Dział trzeci. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	49
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	49

Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę.....	52
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę.....	54
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej nie- zdolności do pracy.....	57
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna.....	58
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna.....	58
Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika.....	59
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy.....	59
Rozdział II. Obowiązki pracownika.....	65
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji.....	65
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników.....	66
Rozdział IV. Regulamin pracy.....	68
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia.....	70
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników.....	70
Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników.....	72
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.....	72
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi.....	74
Dział szósty. Czas pracy.....	75
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	75
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy.....	75
Rozdział III. Okresy odpoczynku.....	77
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy.....	78
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych.....	84
Rozdział VI. Praca w porze nocnej.....	87
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta.....	88
Dział siódmy. Urlopy pracownicze.....	90
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe.....	90
Rozdział II. Urlopy bezpłatne.....	97
Dział ósmy. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem.....	98
Dział dziewiąty. Zatrudnianie młodocianych.....	116
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	116
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.....	118
Rozdział III. Doksztalcanie.....	119
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przy- gotowanie zawodowe.....	119
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia.....	120
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe.....	122
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe.....	122
Dział dziesiąty. Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	123

Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy.....	123
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika.....	126
§ 6. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.....	127
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy.....	128
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne.....	128
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia.....	129
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia.....	133
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.....	137
Rozdział VIII. Szkolenie.....	140
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.....	142
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.....	144
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy.....	145
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.....	147
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy.....	147
Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy.....	147
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	147
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.....	155
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy.....	158
Dział dwunasty. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.....	161
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	161
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze.....	161
Rozdział III. Sądy pracy.....	164
Dział trzynasty. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	165
Rozdział II.	168
Dział czternasty. Przedawnienie roszczeń.....	168
Dział czternasty a. Grupowa organizacja pracy.....	170
Dział piętnasty. Przepisy końcowe.....	170
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.	177
Przepisy wprowadzające Kodeks pracy.....	177
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	177
Rozdział 2. Zmiany w przepisach obowiązujących.....	177
Rozdział 3. Przepisy przejściowe i końcowe.....	178

KODEKS

PRACY

Ustawa

z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy¹⁾

(Tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 917; zm. przen.: z 2018 r. poz. 357; zm.: z 2018 r. poz. 1000; poz. 1076; poz. 1608; poz. 1629; poz. 2215; poz. 2244; poz. 2245; poz. 2377; poz. 2432)

Preambuła

(Preambuła skreślona ustawą: Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110)

Dział pierwszy. Przepisy ogólne

Rozdział I. Przepisy wstępne

[zakres regulacji kodeksu]

Art. 1. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

[definicja pracownika]

Art. 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

(Odnosnik nr 1 dodany ustawą: Dz.U. z 2004 r. Nr 96, poz. 959)

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),

[definicja pracodawcy]

Art. 3. Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników.

[reprezentacja pracodawcy]

Art. 3¹. § 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.

(Art. 4 skreślony ustawą: Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110)

[przepisy szczególne]

Art. 5. Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Art. 6.

(Art. 6 uchylony ustawą: Dz.U. z 2011 r. Nr 80, poz. 432)

Art. 7.

(Art. 7 skreślony ustawą: Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110)

[wykonywanie i ochrona praw]

Art. 8. Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnione go nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

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 ochronnego (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 szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.06.1990),

[pojęcie prawa pracy; układy i porozumienia zbiorowe]

Art. 9. § 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 § 4 w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081)

[porozumienie o zawieszeniu przepisów prawa pracy]

Art. 9¹. § 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.

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 indykatywnych 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).

§ 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.

(Art. 9¹ § 4 w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2007 r. Nr 89, poz. 589)

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

(Art. 9¹ dodany ustawą: Dz.U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146)

Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy

[prawo wyboru rodzaju pracy]

Art. 10. § 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.

Obowiązek zgodnego oświadczenia woli

Art. 11. 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 w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081)

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 budów (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),

[obowiązek szanowania dóbr osobistych pracownika]

Art. 11¹. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

[równość praw pracowniczych]

Art. 11². Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

(Art. 11² zmieniony ustawą: Dz.U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1405)

[zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu]

Art. 11³. 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. 11³ w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081)

Art. 12.

(Art. 12 skreślony ustawą: Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110)

[prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę]

Art. 13. 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. 13 zmieniony ustawą: Dz.U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679)

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)

(Odnosnik nr 1 pkt 19 uchylony ustawą: Dz.U. z 2016 r. poz. 868)

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),

[prawo pracownika do wypoczynku]

Art. 14. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych.

[obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy]

Art. 15. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

[zaspokajanie potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników]

Art. 16. Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

[obowiązek pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych]

Art. 17. Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

[postanowienia umów o pracę – zasady ogólne]

Art. 18. § 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

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 indykacyjnych 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),

odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

(Art. 18 § 3 w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081)

[prawo reprezentacji pracowników i pracodawców]

Art. 18¹. § 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.

[udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy]

Art. 18². Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

[odeślanie]

Art. 18³. 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

(Rozdział IIa w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081)

[zakaz dyskryminowania pracowników; przejawy dyskryminacji pośredniej]

Art. 18^{3a}. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifi-

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 6.07.2002),

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.

fikacji 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 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).

(Art. 18^{3a} § 4-6 w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1460)

§ 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^{3a} § 7 dodany ustawą: Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1460)

[przypadki dyskryminacji]

Art. 18^{3b}. § 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 dotyczącymi 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 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.

(Art. 18^{3b} § 2 w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1460)

§ 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^{2b} § 4 w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2010 r. Nr 254, poz. 700)

[zasada równości wynagradzania za jednakową pracę]

Art. 18^{3c}. § 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.

[prawo do odszkodowania w razie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu]

Art. 18^{3d}. 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.

[ochrona pracownika korzystającego z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu]

Art. 18^{3e}. § 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.

Dział drugi. Stosunek pracy

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
(Art. 18^{9a} w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1460)

Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

(Rozdział IIb w oznaczeniu wprowadzonym ustawą: Dz.U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1405)

[Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna]

Art. 18⁴. § 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.

[Społeczna inspekcja pracy]

Art. 18⁵. § 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.

(Rozdział III skreślony ustawą: Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110)

Art. 19-21. (uchylone)

Dział drugi. Stosunek pracy

Rozdział I. Przepisy ogólne

[nawiązanie stosunku pracy – przepisy ogólne]

Art. 22. § 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.

(Art. 22 § 1 w brzmieniu ustalonym ustawą: Dz.U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146)

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