

# KODEKS PRACY



# 2017

Stan prawny: 1 stycznia 2017 r.



# Chcesz być na bieżąco w sprawach prawa pracy, płac i ZUS?

- **216** WZORÓW DOKUMENTÓW
- **67** AKTUALIZOWANYCH WSKAŹNIKÓW
- **450** ORZECZEŃ Z OMÓWIENIEM
- **23** KALKULATORY
- **PONAD 150** AKTÓW PRAWNYCH
- **5000** ODPOWIEDZI NA PYTANIA



**Portalkadrowy.pl**  
*Dla tych, którzy oczekują więcej...*

Przetestuj **Portal Kadrowy**  
przez 5 dni **całkowicie bezpłatnie**

Wpisz poniższy adres do dowolnej wyszukiwarki

**[www.portalkadrowy.pl](http://www.portalkadrowy.pl)**

**Załącz konto testowe**



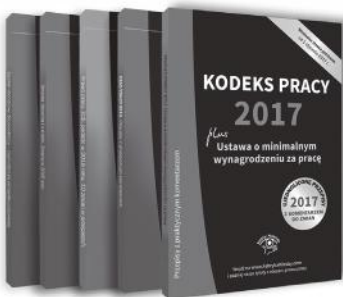
# **Kodeks pracy 2017**

Stan prawny na: 1 stycznia 2017 r.



# Chcesz wiedzieć więcej, co zmienia się w prawie pracy?

Zobacz nasze fachowe publikacje na:



## FabrykaWiedzy.com

Fachowe publikacje dla specjalistów

W celu zakupu książki zapraszamy do kontaktu z naszym Centrum Obsługi Klienta:



22 518 29 29



22 617 60 10



cok@wip.pl

WIĘCEJ NA: **FABRYKAWIEDZY.com** ORAZ  **FACEBOOK.COM/WIEDZAIPRAKTYKA**

## Spis treści

### Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy

DZIAŁ PIERWSZY. PRZEPISY OGÓLNE .....	7
Rozdział I. Przepisy wstępne .....	7
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy .....	8
Rozdział IIIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu .....	10
Rozdział IIIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy .....	13
Rozdział III. (skreślony).....	13
DZIAŁ DRUGI. STOSUNEK PRACY.....	13
Rozdział I. Przepisy ogólne .....	13
Rozdział II. Umowa o pracę.....	16
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę .....	16
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę.....	19
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem .....	19
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę .....	22
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia .....	24
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	26
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia .....	27
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę.....	27
Rozdział IIIa. (uchylony) .....	28
Rozdział IIIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy .....	28
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę .....	32
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania .....	32
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru .....	34
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania .....	34
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę .....	34
DZIAŁ TRZECI. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia .....	35
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.....	35
Rozdział IIa. Wynagrodzenie za pracę .....	37
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę .....	38
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy .....	41
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna .....	42

Rozdział IV. Odprawa pośmiertna .....	42
<b>DZIAŁ CZWARTY. Obowiązki pracodawcy i pracownika .....</b>	<b>43</b>
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy .....	43
Rozdział II. Obowiązki pracownika .....	46
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji .....	46
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników .....	47
Rozdział IV. Regulamin pracy .....	48
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia .....	50
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników .....	50
<b>DZIAŁ PIĄTY. Odpowiedzialność materialna pracowników .....</b>	<b>52</b>
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy .....	52
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi .....	53
<b>DZIAŁ SZÓSTY. Czas pracy .....</b>	<b>54</b>
Rozdział I. Przepisy ogólne .....	54
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy .....	54
Rozdział III. Okresy odpoczynku .....	56
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy .....	57
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych .....	61
Rozdział VI. Praca w porze nocnej .....	64
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta .....	65
<b>DZIAŁ SIÓDMY. Urlopy pracownicze .....</b>	<b>67</b>
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe .....	67
Rozdział II. Urlopy bezpłatne .....	72
<b>DZIAŁ ÓSMY. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem .....</b>	<b>73</b>
<b>DZIAŁ DZIEWIĄTY. Zatrudnianie młodocianych .....</b>	<b>89</b>
Rozdział I. Przepisy ogólne .....	89
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego .....	90
Rozdział III. Doksztalcanie .....	91
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe .....	91
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia .....	92
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe .....	93
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe .....	94
<b>DZIAŁ DZIESIĄTY. Bezpieczeństwo i higiena pracy .....</b>	<b>94</b>
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy .....	94
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika .....	97
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy .....	98
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne .....	99
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia .....	100
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia .....	103

Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe .....	106
Rozdział VIII. Szkolenie .....	109
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze .....	110
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy .....	111
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy .....	112
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi .....	114
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy .....	114
DZIAŁ JEDENASTY. Układy zbiorowe pracy .....	115
Rozdział I Przepisy ogólne .....	115
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy .....	121
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy .....	124
DZIAŁ DWUNASTY. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy .....	127
Rozdział I. Przepisy ogólne .....	127
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze .....	127
Rozdział III. Sądy pracy .....	129
DZIAŁ TRZYNASTY. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika .....	130
Rozdział II (uchylony) .....	132
DZIAŁ CZTERNASTY. Przedawnienie roszczeń .....	132
DZIAŁ CZTERNASTY <sup>A</sup> (uchylony) .....	133
DZIAŁ PIĘTNASTY. Przepisy końcowe .....	133





tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.

**Ustawa**  
z dnia 26 czerwca 1974 r.

**Kodeks pracy<sup>1)</sup>**  
(tekst jednolity)

Preambuła (skreślona).

**DZIAŁ PIERWSZY**  
**PRZEPISY OGÓLNE**

**Rozdział I**  
**Przepisy wstępne**

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

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

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

**Art. 3<sup>1</sup>.** § 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.** Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

**Art. 6.** (uchylony).

**Art. 7.** (uchylony).

**Art. 8.** 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.** § 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 pracodaw-

ców, 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<sup>1</sup>.** § 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<sup>27</sup> § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

§ 5. Przepisy § 1–4 nie naruszają przepisów art. 241<sup>27</sup>.

## **Rozdział II**

### **Podstawowe zasady prawa 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.

**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<sup>1</sup>.** Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

**Art. 11<sup>2</sup>.** Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

**Art. 11<sup>3</sup>.** 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.** 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.** Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

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

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

**Art. 17.** Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podniesienie kwalifikacji zawodowych.

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

**Art. 18<sup>1</sup>.** § 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<sup>2</sup>.** Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

**Art. 18<sup>3</sup>.** Pracodawcy oraz organy administracji są obowiązani tworzyć warunki umożliwiające korzystanie z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18<sup>1</sup> i 18<sup>2</sup>.

## **Rozdział IIa**

### **Równe traktowanie w zatrudnieniu**

**Art. 18<sup>3a</sup>.** § 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 stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

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

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

**Art. 18<sup>3b</sup>.** § 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<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

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

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 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<sup>3c</sup>.** § 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<sup>3d</sup>.** Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

**Art. 18<sup>3e</sup>.** § 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 jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z upraw-