

Kodeks pracy.

Dz.U.2018.917 t.j. z dnia 2018.05.16

Status: Akt obowiązujący

Wersja od: 1 stycznia 2019 r. do: 31 sierpnia 2019 r.

Wejście w życie:

1 stycznia 1975 r.

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks *pracy*¹

Preambuła (uchylona).

DZIAŁ PIERWSZY

Przepisy ogólne

Rozdział I

Przepisy wstępne

Art. 1. [Zakres regulacji]

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

Art. 2. [Definicja pracownika]

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

Art. 3. [Definicja pracodawcy]

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

Art. 3¹. [Czynności z zakresu prawa *pracy*]

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

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

Art. 4.

(uchylony).

Art. 5. [Pragmatyki pracownicze]

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

Art. 6.

(uchylony).

Art. 7.

(uchylony).

Art. 8. [Nadużycie prawa podmiotowego]

Nie można 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. [Źródła prawa *pracy*]

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

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

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

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

Art. 9¹. [Zawieszenie stosowania zakładowych przepisów prawa *pracy*]

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

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

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

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu okręgowemu inspektorowi *pracy*.

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

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa *pracy*

Art. 10. [Prawo do pracy]

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

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za *pracę*.

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

Art. 11. [Swoboda nawiązania stosunku pracy]

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

Art. 11¹. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11². [Zasada równego traktowania pracowników]

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

Art. 11³. [Zakaz dyskryminacji]

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. [Godziwe wynagrodzenie za pracę]

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. [Bezpieczne i higieniczne warunki pracy]

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

Art. 16. [Zaspokajanie potrzeb pracowników]

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

Art. 17. [Rozwój zawodowy]

Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 18. [Zasada uprzywilejowania pracownika]

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

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

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

Art. 18¹. [Organizacje pracowników i pracodawców]

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

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

Art. 18². [Udział pracowników w zarządzaniu zakładem pracy]

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

Art. 18³. [Tworzenie warunków korzystania z uprawnień]

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

Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

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

§ 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^{3b}. [Katalog naruszeń 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}. [Naruszenie zasady równego traktowania – 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. 18⁴. [Państwowa *Inspekcja Pracy*]

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

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

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

Art. 18⁵. [Społeczna *inspekcja pracy*]

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

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

Rozdział III

(uchylony).

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.

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

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

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

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek *pracy* oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą

tego stosunku. Jednakże gdy stosunek *pracy* sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek *pracy* rozwiązać.

Art. 22¹. [Dane osobowe pracownika]

§ 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);¹
- 3) ² numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 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. 22². ³ [Monitoring w zakładzie *pracy*]

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

§ 2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

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

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

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

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

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

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

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

§ 10. Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1).

Art. 22³.⁴ [Monitoring poczty elektronicznej pracownika]

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

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

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

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

Art. 23.

(uchylony).

Art. 23¹.⁵ [Skutki przejścia 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 przejścia zakładu *pracy* lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki *pracy* i płacy pracownikom świadczącym dotychczas *pracę* na innej podstawie niż umowa o *pracę* oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia 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}. [Wyjątkowe stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia]

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

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

Art. 23². [Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi]

Jeżeli przepisy prawa *pracy* przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku *pracy*, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Art. 24.
(uchylony).

Rozdział II

Umowa o *pracę*

Oddział 1

Zawarcie umowy o pracę

Art. 25. [Rodzaje umów]

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

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

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

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

Art. 25¹. [Ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony]

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

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

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

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

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

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

§ 5. Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze

wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Art. 26. [Termin nawiązania stosunku pracy]

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

Art. 27.

(uchylony).

Art. 28.

(uchylony).

Art. 29. [Elementy i forma umowy o pracę]

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

- 1) rodzaj *pracy*;
- 2) miejsce wykonywania *pracy*;
- 3) wynagrodzenie za *pracę* odpowiadające rodzajowi *pracy*, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu *pracy*;
- 5) termin rozpoczęcia *pracy*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29¹. [Oddelegowanie pracownika poza UE]

§ 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. 29². [Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu]

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

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

Oddział 2

Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o *pracę*

Art. 30. [Rozwiązanie umowy o *pracę*]

§ 1. Umowa o *pracę* rozwiązuje się:

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

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

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

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

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

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

Art. 31.

(uchylony).

Oddział 3

Rozwiązanie umowy o *pracę* za wypowiedzeniem

Art. 32. [Rozwiązanie za wypowiedzeniem]

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

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

Art. 33.

(uchylony).

Art. 33¹.

(uchylony).

Art. 34. [Okresy 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. [Okresy wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub nieokreślony]

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

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

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

§ 2. (uchylony).

§ 3. (uchylony).

§ 4. (uchylony).

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

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

Art. 36¹. [Upadłość i likwidacja – skrócony okres wypowiedzenia]

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

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

Art. 36². [Zwolnienie z obowiązku świadczenia *pracy* w okresie wypowiedzenia]

W związku z wypowiedzeniem umowy o *pracę* pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia *pracy* do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 37. [Dni wolne na poszukiwanie *pracy*]

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

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

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

Art. 38. [Konsultacja zamiaru wypowiedzenia]

§ 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 pracowników w wieku przedemerytalnym]

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]

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

Art. 41. [Ochrona przed wypowiedzeniem]

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o *pracę* w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w *pracy*, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o *pracę* bez wypowiedzenia.

Art. 41¹. [Upadłość lub likwidacja – wyłączenie ochrony]

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

§ 2. (uchylony).

§ 3. (uchylony).

§ 4. (uchylony).

Art. 42. [Wypowiedzenie zmieniające – tryb i forma]

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

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

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

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

Art. 43. [Zniesienie zakazu wypowiedzenia warunków *pracy* i *płacy*]

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

- 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej *pracy* albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Oddział 4

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

Art. 44. [Odwołanie od wypowiedzenia]

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

Art. 45. [Orzeczenia sądu *pracy*]

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

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

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

Art. 46.

(uchylony).

Art. 47. [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez *pracy*]

Pracownikowi, który podjął *pracę* w wyniku przywrócenia do *pracy*, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez *pracy*, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o *pracę* rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez *pracy*; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o *pracę* z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o *pracę* podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Art. 47¹. [Wysokość odszkodowania]

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

Art. 48. [Odmowa zatrudnienia po przywróceniu do *pracy*]

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

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

Art. 49. [Skrócony okres wypowiedzenia]

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

Art. 50. [Odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy terminowej]

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

§ 2. (uchylony).

§ 3. ⁶ Jeżeli wypowiedzenie umowy o *pracę* zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

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

§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o *pracę* pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku *pracy* na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

Art. 51. [Zaliczenie okresu pozostawania bez *pracy* do stażu *pracy*]

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

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

Oddział 5

Rozwiązanie umowy o *pracę* bez wypowiedzenia

Art. 52. [Rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika]

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

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

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

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

§ 4. (uchylony).

Art. 53. [Rozwiązanie bez wypowiedzenia bez winy pracownika]

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

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do *pracy* wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do *pracy* została spowodowana wypadkiem przy *pracy* albo chorobą zawodową;
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w *pracy* z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

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

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

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

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

Art. 54.

(uchylony).

Art. 55. [Rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracownika]

§ 1. Pracownik może rozwiązać umowę o *pracę* bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej *pracy* na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej *pracy*, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

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

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

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

Oddział 6

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

Art. 56. [Roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie]

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

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

Art. 57. [Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy]

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

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

§ 3. (uchylony).

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

Art. 58. [Granice wysokości odszkodowania]

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

Art. 59. [Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy terminowej]

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

Art. 60. [Rozwiązanie w okresie wypowiedzenia]

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

Art. 61. [Odesłania]

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

Oddział 6a

Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 61¹. [Odszkodowanie dla pracodawcy]

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

Art. 61². [Wysokość odszkodowania]

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

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

Art. 62.

(uchylony).

Oddział 7

Wygaśnięcie umowy o pracę

Art. 63. [Wygaśnięcie umowy z mocy prawa]

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

Art. 63¹. [Wygaśnięcie umowy wskutek śmierci pracownika]

§ 1. Z dniem śmierci pracownika stosunek *pracy* wygasa.

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

Art. 63². [Wygaśnięcie umowy wskutek śmierci pracodawcy; utrzymanie stosunku pracy w przypadku przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę lub ustanowienia zarządu sukcesyjnego]

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

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

§ 3.⁸ Przepis § 1 nie ma zastosowania w przypadku:

- 1) przejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹;
- 2) ustanowienia zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej (Dz. U. poz. 1629), zwanej dalej "ustawą o zarządzie sukcesyjnym".

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

§ 5.¹⁰ W przypadku gdy zgodnie z ustawą o zarządzie sukcesyjnym nie ustanowiono zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, umowa o *pracę* wygasa z upływem 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, chyba że przed upływem tego terminu osoba, o której mowa w art. 14 ustawy o zarządzie sukcesyjnym, albo zarządca sukcesyjny uzgodni z pracownikiem, na mocy pisemnego porozumienia stron, że stosunek *pracy* będzie kontynuowany na dotychczasowych zasadach:

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

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

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

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

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

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

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

§ 12.¹⁷ W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej zarządca sukcesyjny zatrudnia na poprzednich warunkach pracownika, którego umowa o

pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy, jeżeli pracownik ten zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia w ciągu miesiąca od dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego.

Art. 64.

(uchylony).

Art. 65.

(uchylony).

Art. 66. [Wygaśnięcie umowy z powodu tymczasowego aresztowania]

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

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

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

Art. 67. [Odwołanie do sądu *pracy*]

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

Rozdział IIa

(uchylony).

Art. 67¹. [Oddelegowanie pracownika z obszaru UE]

(uchylony).

Art. 67². [Warunki zatrudnienia oddelegowanego pracownika]

(uchylony).

Art. 67³. [Oddelegowanie pracownika spoza UE]

(uchylony).

Art. 67⁴. [Wyłączenie stosowania przepisów]

(uchylony).

Rozdział IIb

Zatrudnianie pracowników w formie telepracy

Art. 67⁵. [Telepraca; telepracownik]

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

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

Art. 67¹ ~~[Ustalenie warunków stosowania telepracy; wniosek o wykonywanie pracy w formie telepracy]~~

6. [Ustalenie warunków stosowania telepracy; wniosek o wykonywanie pracy w formie telepracy]

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

§ 2. ¹⁸ Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. ~~241^{25a}~~ 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

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

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

§ 5. ¹⁹ Wykonywanie *pracy* w formie telepracy jest także dopuszczalne na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia, w trybie przewidzianym w § 1-4, porozumienia określającego warunki stosowania telepracy albo określenia tych warunków w regulaminie.

§ 6. ²⁰ Pracodawca uwzględnia wnioski pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, o wykonywanie *pracy* w formie telepracy, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację *pracy* lub rodzaj *pracy* wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 7. ²¹ Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

Art. 67⁷. [Uzgodnienie stosowania telepracy]

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

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

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

§ 3. W trakcie zatrudnienia zmiana warunków wykonywania *pracy*, na określone zgodnie z art. 67⁵, może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub

pracodawcy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania *pracy* w formie telepracy.

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

Art. 67⁸. [Zaprzestanie stosowania telepracy]

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

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

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

Art. 67⁹. [Niemożność wypowiedzenia umowy o pracę z powodu odmowy telepracy]

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

Art. 67¹⁰. [Dodatkowe informacje dotyczące telepracy]

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

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko *pracy* telepracownika;
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3¹, odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania *pracy*.

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

Art. 67¹¹. [Obowiązki pracodawcy wobec telepracownika]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania *pracy* w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego,
- 2) ubezpieczyć sprzęt,
- 3) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
- 4) zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu

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

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

- 1) zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania *pracy* w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika, spełniającego wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego;
- 2) zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku *pracy*;
- 3) sposób i formę kontroli wykonywania *pracy* przez telepracownika.

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

Art. 67¹². [Zasady ochrony danych]

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

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

Art. 67¹³. [Porozumiewanie się za pomocą środków komunikacji elektronicznej]

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

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

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

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

- 1) wykonywania *pracy*,
- 2) w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji,
- 3) w zakresie bezpieczeństwa i higieny *pracy*

- za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

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

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

Art. 67¹⁵. [Równe traktowanie telepracownika]

§ 1. Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku *pracy*, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia

w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej *pracy*, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania *pracy* w formie telepracy.

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

Art. 67¹⁶. [Dostęp do zakładu *pracy*]

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

Art. 67¹⁷. [BHP w domu pracownika]

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

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

Rozdział III

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

Oddział 1

Stosunek *pracy* na podstawie powołania

Art. 68. [Stosunek *pracy* na podstawie powołania]

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

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

§ 2. (uchylony).

Art. 68¹. [Powołanie w wyniku konkursu]

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

Art. 68². [Nawiązanie stosunku *pracy* na podstawie powołania – forma, termin]

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

§ 2. Powołanie powinno być dokonane na piśmie.

Art. 68³. [Rozwiązanie poprzedniego stosunku *pracy* w związku z powołaniem]

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

Art. 69. [Stosowanie przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony]

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

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

Art. 70. [Odwołanie w każdym czasie – forma i skutki]

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

§ 1¹. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie.

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

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

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

Art. 71. [Zatrudnienie w okresie wypowiedzenia]

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

Art. 72. [Odwołanie w czasie ochrony]

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

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

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

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

Oddział 2

Stosunek *pracy* na podstawie wyboru

Art. 73. [Stosunek *pracy* na podstawie wyboru]

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

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

Art. 74. [Powrót do poprzedniego pracodawcy; wygaśnięcie stosunku *pracy*]

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

Art. 75. [Odprawa]

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

Oddział 3

Stosunek *pracy* na podstawie mianowania

Art. 76. [Stosunek *pracy* na podstawie mianowania]

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

Oddział 4

Stosunek *pracy* na podstawie spółdzielczej umowy o *pracę*

Art. 77. [Spółdzielcza umowa o *pracę*]

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

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

DZIAŁ TRZECI

Wynagrodzenie za *pracę* i inne świadczenia

Rozdział I

Ustalanie wynagrodzenia za *pracę* i innych świadczeń związanych z *pracą*

Art. 77¹. [Przepisy ustalające warunki wynagradzania]

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

Art. 77². [Regulamin wynagradzania]

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 77³. [Warunki wynagradzania w państwowych jednostkach sfery budżetowej]

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

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

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

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

Art. 77⁴.

(uchylony).

Art. 77⁵. [Należności z tytułu podróży służbowej]

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

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

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

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

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

Rozdział Ia

Wynagrodzenie za *pracę*

Art. 78. [Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia]

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

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

Art. 79.
(uchylony).

Art. 80. [Prawo do wynagrodzenia za *pracę* wykonaną]

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

Art. 81. [Prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania *pracy*]

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

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

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

§ 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy *pracach* uzależnionych od tych warunków,

jeżeli przepisy prawa *pracy* tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej *pracy*, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną *pracę*, chyba że przepisy prawa *pracy* przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

Art. 82. [Ustalenie wynagrodzenia za wadliwie wykonaną *pracę*]

§ 1. Za wadliwie wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli skutek wadliwie wykonanej *pracy* z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

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

Art. 83. [Normy *pracy*]

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

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

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

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

Rozdział II

Ochrona wynagrodzenia za *pracę*

Art. 84. [Niezbylwalność prawa do wynagrodzenia]

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

Art. 85. [Termin wypłaty wynagrodzenia]

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

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

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

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

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

Art. 86. [Forma i miejsce wypłaty wynagrodzenia]

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

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

§ 3.²² ~~Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę na piśmie.~~

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

Art. 87. [Potrącenia należności z wynagrodzenia]

§ 1.²³ Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne ~~oraz~~ zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

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

§ 3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - do wysokości trzech piątych wynagrodzenia;
- 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych - do wysokości połowy wynagrodzenia.

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

§ 5. Nagroda z zakładowego funduszu nagród²⁴, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

§ 6. (uchylony).

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

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

Art. 87¹. [Kwoty wolne od potrąceń]

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

- 1) ²⁵ minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne ~~oraz~~, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 2) 75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;
- 3) 90% wynagrodzenia określonego w pkt 1 - przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108.

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

Art. 88. [Potrącenia na świadczenia alimentacyjne]

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

- 1) świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych;
- 2) wynagrodzenie za *pracę* zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.

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

Art. 89.

(uchylony).

Art. 90. [Odpowiednie stosowanie przepisów k.p.c. i o egzekucji administracyjnej]

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

Art. 91. [Potrącenia innych należności]

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

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

- 1) określonej w art. 87¹ § 1 pkt 1 - przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy;
- 2) 80% kwoty określonej w art. 87¹ § 1 pkt 1 - przy potrącaniu innych należności niż określone w pkt 1.

Rozdział III

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do *pracy*

Art. 92. [Niezdolność do *pracy* – prawo do wynagrodzenia, zasiłek chorobowy]

§ 1. Za czas niezdolności pracownika do *pracy* wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa *pracy* przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;
- 2) wypadku w drodze do *pracy* lub z *pracy* albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

§ 1¹. (uchylony).

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

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

- 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
- 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

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

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

Rozdział IIIa

Odprawa rentowa lub emerytalna

Art. 92¹. [Zasady nabycia odprawy pieniężnej]

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

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

Rozdział IV

Odprawa pośmiertna

Art. 93. [Zasady nabycia odprawy pośmiertnej]

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

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

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
- 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 3. Przepis art. 36 § 1¹ stosuje się odpowiednio.

§ 4. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- 1) małżonkowi;
- 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

§ 5. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

§ 6. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 2.

§ 7. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w § 4, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 2 i 6. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

DZIAŁ CZWARTY

Obowiązki pracodawcy i pracownika

Rozdział I

Obowiązki pracodawcy

Art. 94. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących *pracę* z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania *pracy* na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizować *pracę* w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu *pracy*, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości *pracy*;
- 2a) organizować *pracę* w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości *pracy*, zwłaszcza *pracy* monotonnej i *pracy* w ustalonym z góry tempie;

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu *pracy*;

3) (uchylony);

4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki *pracy* oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny *pracy*;

5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;

6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;

7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania *pracy*;

8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;

9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich *pracy*;

9a) ²⁶ prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);

9b) ²⁷ ~~przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem;~~ przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;

10) wpływać na kształtowanie w zakładzie *pracy* zasad współżycia społecznego.

Art. 94¹. [Informacja o przepisach dotyczących równego traktowania]

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu *pracy* lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 94². [Informacja o możliwości zmiany wymiaru czasu *pracy*]

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu *pracy*, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach *pracy*.

Art. 94³. [Mobbing]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o *pracę*, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za *pracę*, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o *pracę* powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Art. 94⁴.²⁸ [Wydłużenie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej mogącej stanowić dowód w postępowaniu]

Jeżeli przechowywana dokumentacja pracownicza może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca:

- 1) jest stroną tego postępowania - przechowuje dokumentację pracowniczą do czasu jego prawomocnego zakończenia, nie krócej jednak niż do upływu okresu, o którym mowa w art. 94 pkt 9b; art. 94⁷ stosuje się odpowiednio;
- 2) powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania - okres przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, przedłuża się o 12 miesięcy, po upływie których pracodawca zawiadamia, w postaci papierowej lub elektronicznej, byłego pracownika o możliwości odbioru tej dokumentacji w terminie 30 dni od dnia otrzymania zawiadomienia oraz, w przypadku jej nieodebrania, o zniszczeniu dokumentacji pracowniczej; art. 94⁷ stosuje się odpowiednio.

Art. 94⁵.²⁹ [Kontynuowanie prowadzenia dotychczasowej dokumentacji pracowniczej w przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy]

§ 1. W przypadku ponownego nawiązania stosunku *pracy* z tym samym pracownikiem w okresie, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, pracodawca kontynuuje prowadzenie dla tego pracownika dotychczasowej dokumentacji pracowniczej.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, okres przechowywania dokumentacji pracowniczej liczy się od końca roku kalendarzowego, w którym kończący się najpóźniej stosunek *pracy* rozwiązał się lub wygasł.

Art. 94⁶.³⁰ [Przekazanie pracownikowi informacji o dokumentacji pracowniczej w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy]

W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku *pracy* pracodawca wraz ze świadectwem *pracy* wydaje pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej informację o:

- 1) okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94⁵ § 2;

2) możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94⁵ § 2;

3) zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania w okresie, o którym mowa w pkt 2.

Art. 94⁷. ³¹ [Obowiązek zniszczenia dokumentacji pracowniczej lub wydania jej byłemu pracownikowi]

§ 1. Pracodawca niszczy dokumentację pracowniczą w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści, w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przeznaczonego na odbiór dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94⁶ pkt 2.

§ 2. W terminie, o którym mowa w § 1, do czasu zniszczenia, pracodawca może wydać dokumentację pracowniczą byłemu pracownikowi.

Art. 94⁸. ³² [Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną]

§ 1. Pracodawca może zmieniać postać, w której prowadzi i przechowuje dokumentację pracowniczą.

§ 2. Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z papierowej na elektroniczną następuje przez sporządzenie odwzorowania cyfrowego, w szczególności skanu, i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym upoważnionej przez pracodawcę osoby, potwierdzającym zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym.

§ 3. Zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z elektronicznej na papierową następuje przez sporządzenie wydruku i opatrzenie go podpisem pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, potwierdzającym zgodność wydruku z dokumentem elektronicznym.

Art. 94⁹. ³³ [Obowiązek zawiadomienia o zmianie postaci dokumentacji pracowniczej oraz o możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej]

§ 1. Pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

- 1) zmianie postaci prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- 2) możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej w terminie 30 dni od dnia przekazania informacji, o której mowa w pkt 1.

§ 2. Pracodawca zawiadamia w postaci papierowej lub elektronicznej byłego pracownika o możliwości odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia.

§ 3. W przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika prawo odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej przysługuje następującym członkom rodziny:

- 1) dzieciom własnym, dzieciom drugiego małżonka oraz dzieciom przysposobionym;
- 2) przyjętym na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnukom, rodzeństwu i innym dzieciom, z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka;
- 3) małżonkowi (wdowie i wdowcowi);
- 4) rodzicom, w tym ojczymowi i macosze oraz osobom przysposabiającym.

Art. 94¹⁰. ³⁴ [Zniszczenie poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej]

W przypadku nieodebrania poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej zgodnie z art. 94⁹, pracodawca może zniszczyć poprzednią postać takiej dokumentacji.

Art. 94¹¹. ³⁵ [Zrównanie papierowej i elektronicznej postaci dokumentacji pracowniczej]

Dokumentacja pracownicza prowadzona i przechowywana w postaci elektronicznej jest równoważna z dokumentacją pracowniczą prowadzoną i przechowywaną w postaci papierowej.

Art. 94¹². ³⁶ [Wniosek o wydanie dokumentacji pracowniczej]

Pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek:

- 1) pracownika lub byłego pracownika albo
- 2) osób, o których mowa w art. 94⁹ § 3, w przypadku śmierci pracownika lub byłego pracownika

- złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 95.

(uchylony).

Art. 96.

(uchylony).

Art. 97. [Świadectwo pracy; sprostowanie świadectwa]

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku *pracy* pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo *pracy*, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku *pracy* w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku *pracy*. Świadectwo *pracy* dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa *pracy*.

§ 1¹. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku *pracy* w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku *pracy*, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo *pracy* wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa *pracy* dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa *pracy*.

§ 1². W przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo *pracy* w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1³. Wydanie świadectwa *pracy* nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

§ 2. W świadectwie *pracy* należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej *pracy*, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku *pracy*, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie *pracy* zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za *pracę* w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie *pracy* należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 2¹. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa *pracy* wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku

pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa *pracy*, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu *pracy*.

§ 3. Jeżeli z orzeczenia sądu *pracy* wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o *pracę* bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o *pracę*, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie *pracy* informację, że rozwiązanie umowy o *pracę* nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 4. Minister właściwy do spraw *pracy* określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa *pracy*, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa *pracy*, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie *pracy*.

Art. 98.

(uchylony).

Art. 99. [Roszczenie o odszkodowanie]

§ 1. Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa *pracy*.

§ 2. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez *pracy* z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

§ 3. (uchylony).

§ 4. Orzeczenie o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa *pracy* stanowi podstawę do zmiany tego świadectwa.

Rozdział II

Obowiązki pracownika

Art. 100. [Podstawowe obowiązki pracownika]

§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać *pracę* sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą *pracy*, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o *pracę*.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu *pracy* ustalonego w zakładzie *pracy*;
- 2) przestrzegać regulaminu *pracy* i ustalonego w zakładzie *pracy* porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny *pracy*, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu *pracy*, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie *pracy* zasad współżycia społecznego.

Art. 101.

(uchylony).

Rozdział IIa

Zakaz konkurencji

Art. 101¹. [Zakaz konkurencji dotyczący pracownika pozostającego w stosunku *pracy*]

§ 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć *pracy* w ramach stosunku *pracy* lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

§ 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym.

Art. 101². [Zakaz konkurencji dotyczący byłego pracownika]

§ 1. Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku *pracy*. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

§ 2. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku *pracy* przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd *pracy*.

Art. 101³. [Umowa o zakazie konkurencji]

Umowy, o których mowa w art. 101¹ § 1 i w art. 101² § 1, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

Art. 101⁴. [Stosunek do przepisów odrębnych]

Przepisy rozdziału nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach.

Rozdział III

Kwalifikacje zawodowe pracowników

Art. 102. [Ustalanie kwalifikacji zawodowych]

Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania *pracy* określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa *pracy* przewidzianych w art. 77¹-77³, w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych.

Art. 103.

(utracił moc).

Art. 103¹. [Podnoszenie kwalifikacji zawodowych]

§ 1. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

§ 2. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują:

- 1) urlop szkoleniowy;

2) zwolnienie z całości lub części dnia *pracy*, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

§ 3. Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia *pracy* pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 103². [Wymiar urlopu szkoleniowego]

§ 1. Urlop szkoleniowy, o którym mowa w art. 103¹ § 2 pkt 1, przysługuje w wymiarze:

- 1) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych;
- 2) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego;
- 3) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
- 4) 21 dni w ostatnim roku studiów - na przygotowanie *pracy* dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

§ 2. Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami *pracy*, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu *pracy*.

Art. 103³. [Dodatkowe świadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych]

Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

Art. 103⁴. [Umowa dotycząca podnoszenia kwalifikacji zawodowych]

§ 1. Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie.

§ 2. Umowa, o której mowa w § 1, nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy niniejszego rozdziału.

§ 3. Nie ma obowiązku zawarcia umowy, o której mowa w § 1, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Art. 103⁵. [Obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę]

Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe:

- 1) który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji,
 - 2) z którym pracodawca rozwiąże stosunek *pracy* bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie, o której mowa w art. 103⁴, nie dłuższym niż 3 lata,
 - 3) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek *pracy* za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o *pracę* z przyczyn określonych w art. 94³,
 - 4) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek *pracy* bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 94³, mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach
- jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Art. 103⁶. [Urlop bezpłatny związany z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych]

Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na zasadach innych, niż określone w art. 103¹-103⁵, mogą być przyznane:

- 1) zwolnienie z całości lub części dnia *pracy* bez zachowania prawa do wynagrodzenia,
- 2) urlop bezpłatny

- w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i pracownikiem.

Rozdział IV
Regulamin *pracy*

Art. 104. [Regulamin *pracy*]

§ 1. Regulamin *pracy* ustala organizację i porządek w procesie *pracy* oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 1¹. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin *pracy*, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego *pracy*.

§ 2. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin *pracy*, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego *pracy*.

§ 3. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin *pracy*, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego *pracy*.

Art. 104¹. [Podstawowe elementy regulaminu *pracy*]

§ 1. Regulamin *pracy*, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie *pracy*, powinien ustalać w szczególności:

- 1) organizację *pracy*, warunki przebywania na terenie zakładu *pracy* w czasie *pracy* i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;
- 2) systemy i rozkłady czasu *pracy* oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu *pracy*;
- 3) (uchylony);
- 4) porę nocną;
- 5) termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;
- 6) wykazy *prac* wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom;
- 7) rodzaje *prac* i wykaz stanowisk *pracy* dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego;
- 7a) wykaz lekkich *prac* dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe;
- 8) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny *pracy* oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną *pracą*;

9) przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w *pracy* oraz usprawiedliwiania nieobecności w *pracy*.

§ 2. Regulamin *pracy* powinien zawierać informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Art. 104². [Uzgadnianie treści regulaminu *pracy*]

§ 1. Regulamin *pracy* ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§ 2. W razie nieuzgodnienia treści regulaminu *pracy* z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin *pracy* ustala pracodawca.

Art. 104³. [Wejście w życie regulaminu *pracy*]

§ 1. Regulamin *pracy* wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu *pracy* przed dopuszczeniem go do *pracy*.

Art. 104⁴.

(uchylony).

Rozdział V

Nagrody i wyróżnienia

Art. 105. [Tryb przyznawania nagród i wyróżnień]

Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w *pracy* i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Art. 106.

(uchylony).

Art. 107.

(uchylony).

Rozdział VI

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

Art. 108. [Kary porządkowe]

§ 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie *pracy*, przepisów bezpieczeństwa i higieny *pracy*, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w *pracy* oraz usprawiedliwiania nieobecności w *pracy*, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia;
- 2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny *pracy* lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie *pracy* bez usprawiedliwienia, stawienie się do *pracy* w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie *pracy* - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.

§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

Art. 109. [Tryb stosowania kar]

§ 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

§ 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie *pracy* pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do *pracy*.

Art. 110. [Forma i treść zawiadomienia o zastosowaniu kary]

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Art. 111. [Zasady stosowania kar]

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do *pracy*.

Art. 112. [Sprzeciw; wniosek o uchylenie kary]

§ 1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§ 2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu *pracy* o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

§ 3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd *pracy*, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

Art. 113. [Zatarcie kary]

§ 1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej *pracy*. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na

wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

§ 2. Przepis § 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd *pracy* orzeczenia o uchyleniu kary.

Art. 113¹.

(uchylony).

DZIAŁ PIĄTY

Odpowiedzialność materialna pracowników

Rozdział I

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Art. 114. [Odpowiedzialność materialna pracownika]

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 115. [Zasada adekwatności]

Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Art. 116. [Ciężar dowodu]

Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

Art. 117. [Ograniczenie odpowiedzialności]

§ 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§ 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

§ 3. (uchylony).

Art. 118. [Zbiorowe wyrządzenie szkody]

W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

Art. 119. [Ograniczenie wysokości odszkodowania]

Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Art. 120. [Szkoda wyrządzona osobie trzeciej – odpowiedzialność regresowa]

§ 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

§ 2. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 121. [Obniżenie odszkodowania w drodze umowy]

§ 1. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.

§ 2. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w § 1 wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd *pracy*; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej.

Art. 121¹. [Ugoda z klauzulą wykonalności]

§ 1. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd *pracy*.

§ 2. Sąd *pracy* odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 122. [Szkoda wyrządzona umyślnie]

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Art. 123.

(uchylony).

Rozdział II

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 124. [Zakres odpowiedzialności za mienie powierzone]

§ 1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
- 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

§ 2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

§ 3. Od odpowiedzialności określonej w § 1 i 2 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Art. 125. [Wspólna odpowiedzialność za mienie powierzone]

§ 1. Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności.

§ 2. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

Art. 126. [Delegacja ustawowa]

§ 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 oraz tryb łącznego powierzania mienia.

§ 2. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może określić warunki odpowiedzialności za szkodę w mieniu, o którym mowa w art. 124 § 2 i w art. 125:

- 1) w ograniczonej wysokości, ustalonej tym rozporządzeniem;
- 2) na zasadach przewidzianych w art. 114-116 i 118.

Art. 127. [Odpowiednie stosowanie przepisów]

Do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121¹ i 122.

DZIAŁ SZÓSTY

Czas pracy

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 128. [Czas pracy – definicje]

§ 1. Czasem *pracy* jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie *pracy* lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania *pracy*.

§ 2. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) *pracy zmianowej* - należy przez to rozumieć wykonywanie *pracy* według ustalonego rozkładu czasu *pracy* przewidującego zmianę pory wykonywania *pracy* przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni;
- 2) *pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy* - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem *pracy* i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem *pracy* oraz głównych księgowych.

§ 3. Do celów rozliczania czasu *pracy* pracownika:

- 1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna *pracę* zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu *pracy*;
- 2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Rozdział II

Normy i ogólny wymiar czasu *pracy*

Art. 129. [Wymiar czasu *pracy*]

§ 1. Czas *pracy* nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

§ 2. W każdym systemie czasu *pracy*, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji *pracy*, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

§ 3. Rozkład czasu *pracy* danego pracownika może być sporządzony - w formie pisemnej lub elektronicznej - na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu *pracy* co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem *pracy* w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

§ 4. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu *pracy*, jeżeli:

- 1) rozkład czasu *pracy* pracownika wynika z prawa *pracy*, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1, albo z umowy o *pracę*;
- 2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu *pracy* wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu *pracy* ustala pracownik;
- 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu *pracy*, o których mowa w art. 140¹;
- 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu *pracy*.

§ 5. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania *pracy*, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za *pracę* ustalane na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu *pracy* wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu *pracy*.

Art. 129¹.

(uchylony).

Art. 129².

(uchylony).

Art. 129³.

(uchylony).

Art. 129⁴.

(uchylony).

Art. 129⁵.

(uchylony).

Art. 129^{5a}.

(uchylony).

Art. 129⁶.
(uchylony).

Art. 129⁷.
(uchylony).

Art. 129⁸.
(uchylony).

Art. 129⁹.
(uchylony).

Art. 129¹⁰.
(uchylony).

Art. 129¹¹.
(uchylony).

Art. 130. [Zasady ustalania wymiaru czasu *pracy*]

§ 1. Obowiązujący pracownika wymiar czasu *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:

- 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§ 2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu *pracy* o 8 godzin.

§ 2¹. (utracił moc).

§ 3. Wymiar czasu *pracy* pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w *pracy*, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu *pracy*.

Art. 131. [Przeciętny tygodniowy czas *pracy*]

§ 1. Tygodniowy czas *pracy* łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 2. Ograniczenie przewidziane w § 1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem *pracy*.

Rozdział III

Okresy odpoczynku

Art. 132. [Minimalny dobowy odpoczynek]

§ 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137.

§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem *pracy*;

2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

Art. 133. [Minimalny tygodniowy odpoczynek]

§ 1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§ 2. W przypadkach określonych w art. 132 § 2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania *pracy* przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu *pracy*, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

§ 3. Odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6⁰⁰ w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

§ 4. W przypadkach dozwolonej *pracy* w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Art. 134. [Prawo do przerwy]

Jeżeli dobowy wymiar czasu *pracy* pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w *pracy* trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu *pracy*.

Rozdział IV

Systemy i rozkłady czasu *pracy*

Art. 135. [System równoważnego czasu *pracy*]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem *pracy* lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu *pracy*, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu *pracy*, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu *pracy* jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu *pracy* w niektórych dniach lub dniami wolnymi od *pracy*.

§ 2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

§ 3. Przy *pracach* uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

Art. 136. [Zmodyfikowany system równoważnego czasu *pracy*]

§ 1. Przy *pracach* polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do *pracy* może być stosowany system równoważnego czasu *pracy*, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu *pracy*, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

§ 2. W systemie czasu *pracy*, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania *pracy* w przedłużonym dobowym wymiarze czasu *pracy*, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133.

Art. 137. [Równoważny system czasu *pracy* – pilnowanie mienia, straż, ratownictwo]

Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu *pracy*, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu *pracy* do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 138. [System czasu *pracy* w ruchu ciągłym]

§ 1. Przy *pracach*, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (*praca* w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu *pracy*, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu *pracy* do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu *pracy* może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę *pracy* powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania *pracy* w przedłużonym wymiarze czasu *pracy* pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 pkt 1.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się także w przypadku, gdy *praca* nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.

§ 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 obowiązujący pracownika wymiar czasu *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

- 1) mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od *pracy* wynikających z rozkładu czasu *pracy* w przeciętnie pięciodniowym tygodniu *pracy*, a następnie
- 2) dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu *pracy*.

§ 4. Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu *pracy* nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu *pracy*.

§ 5. Przepisy art. 130 § 2 zdanie drugie³⁷ i § 3 stosuje się odpowiednio.

~~[System przerywanego czasu *pracy*]~~

Art. 139. [System przerywanego czasu *pracy*]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem *pracy* lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu *pracy* według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w *pracy* w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu *pracy*, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

§ 2. Systemu przerywanego czasu *pracy* nie stosuje się do pracownika objętego systemem czasu *pracy*, o którym mowa w art. 135-138, 143 i 144.

§ 3. System przerywanego czasu *pracy* wprowadza się w układzie zbiorowym *pracy* lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, z zastrzeżeniem § 4.

§ 4. U pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu *pracy* może być stosowany na podstawie umowy o *pracę*. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, o której mowa w § 1, jeżeli wynika to z umowy o *pracę*.

§ 5.³⁸ Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. ~~241~~^{25a} 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Art. 140. [System zadaniowego czasu *pracy*]

W przypadkach uzasadnionych rodzajem *pracy* lub jej organizacją albo miejscem wykonywania *pracy* może być stosowany system zadaniowego czasu *pracy*. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu *pracy* wynikający z norm określonych w art. 129.

Art. 140¹. [Ruchomy czas *pracy*]

§ 1. Rozkład czasu *pracy* może przewidywać różne godziny rozpoczynania *pracy* w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami *pracy*.

§ 2. Rozkład czasu *pracy* może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia *pracy* w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem *pracy*.

§ 3. Wykonywanie *pracy* zgodnie z rozkładami czasu *pracy*, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 4. W rozkładach czasu *pracy*, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie *pracy* w tej samej dobie nie stanowi *pracy* w godzinach nadliczbowych.

Art. 141. [Przerwa w *pracy*]

§ 1. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w *pracy* niewliczaną do czasu *pracy*, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

§ 2. Przerwę w *pracy*, o której mowa w § 1, wprowadza się w układzie zbiorowym *pracy* lub regulaminie *pracy* albo w umowie o *pracę*, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym *pracy* lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu *pracy*.

Art. 142. [Indywidualny rozkład czasu *pracy*]

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu *pracy* w ramach systemu czasu *pracy*, którym pracownik jest objęty.

Art. 142¹.³⁹ [Obowiązek uwzględnienia wniosku o wykonywanie *pracy* w systemie przerywanego czasu *pracy*, ruchomego czasu *pracy* lub w indywidualnym rozkładzie czasu *pracy*]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek:

- 1) pracownika-małżonka albo pracownika-rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej,
 - 2) pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (Dz. U. poz. 1860),
 - 3) pracownika-rodzica:
 - a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz
 - b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996 i 1000)
- o wykonywanie *pracy* w systemie czasu *pracy*, o którym mowa w art. 139, lub rozkładzie czasu *pracy*, o którym mowa w art. 140¹ albo w art. 142, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

§ 2. Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, o którym mowa w § 1, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację *pracy* lub rodzaj *pracy* wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

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

Art. 143. [System skróconego tygodnia *pracy*]

Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia *pracy*. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie *pracy* przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu *pracy*, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Art. 144. [System *pracy* weekendowej]

Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu *pracy*, w którym *praca* jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu *pracy*, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Art. 145. [System skróconego czasu *pracy*]

§ 1. Skrócenie czasu *pracy* poniżej norm określonych w art. 129 § 1 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w *pracy* wliczanych do czasu *pracy* albo na

obniżeniu tych norm, a w przypadku *pracy* monotonnej lub *pracy* w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w *pracy* wliczanych do czasu *pracy*.

§ 2. Wykaz *prac*, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w trybie i na zasadach określonych w art. 237^{11a} i art. 237^{13a} oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Art. 146. [Dopuszczalność *pracy* zmianowej]

Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu *pracy*.

Art. 147. [Wymiar dni wolnych]

W każdym systemie czasu *pracy*, jeżeli przewiduje on rozkład czasu *pracy* obejmujący *pracę* w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od *pracy* w przeciętnie pięciodniowym tygodniu *pracy* przypadających w tym okresie.

Art. 148. [Szczególna ochrona]

W systemach i rozkładach czasu *pracy*, o których mowa w art. 135-138, 143 i 144, czas *pracy*:

- 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach *pracy*, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
- 2) pracownic w ciąży,
- 3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody

- nie może przekraczać 8 godzin. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu *pracy*.

Art. 149. [Ewidencja czasu *pracy*]

§ 1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu *pracy* pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z *pracą*. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

§ 2. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu *pracy*, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem *pracy* oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za *pracę* w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin *pracy*.

~~[Ustalenie systemu i rozkładu czasu *pracy*]~~

Art. 150. [Ustalenie systemu i rozkładu czasu *pracy*]

§ 1. Systemy i rozkłady czasu *pracy* oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu *pracy* ustala się w układzie zbiorowym *pracy* lub w regulaminie *pracy* albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym *pracy* lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu *pracy*, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.

§ 2. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu *pracy* oraz okresów rozliczeniowych czasu *pracy*, może stosować okres rozliczeniowy czasu *pracy*, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora *pracy*.

§ 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu *pracy* zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu *pracy*, o których mowa w art. 140¹, ustala się:

- 1) ⁴⁰ w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. ~~241~~^{25a} 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo;
- 2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

§ 4. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu *pracy*, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi *pracy* w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

§ 5. Rozkłady czasu *pracy*, o których mowa w art. 140¹, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu *pracy* w trybie określonym w § 3.

§ 6. Zastosowanie do pracownika systemów czasu *pracy*, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o *pracę*.

§ 7. Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³.

Rozdział V

Praca w godzinach nadliczbowych

Art. 151. [Dopuszczalność *pracy* w godzinach nadliczbowych]

§ 1. *Praca* wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu *pracy*, a także *praca* wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu *pracy*, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu *pracy*, stanowi *pracę* w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 2. Przepisu § 1 pkt 2 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach *pracy*, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 2¹. Nie stanowi *pracy* w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od *pracy*, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych.

Odpracowanie zwolnienia od *pracy* nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 4. W układzie zbiorowym *pracy* lub w regulaminie *pracy* albo w umowie o *pracę*, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym *pracy* lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu *pracy*, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona w § 3.

§ 5. Strony ustalają w umowie o *pracę* dopuszczalną liczbę godzin *pracy* ponad określony w umowie wymiar czasu *pracy* pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu *pracy*, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1.

Art. 151¹. [Dodatek za *pracę* w godzinach nadliczbowych]

§ 1. Za *pracę* w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia - za *pracę* w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami *pracy*, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu *pracy*,
 - c) w dniu wolnym od *pracy* udzielonym pracownikowi w zamian za *pracę* w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu *pracy*;
- 2) 50% wynagrodzenia - za *pracę* w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę *pracy* nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu *pracy* w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku *pracy* w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale *pracę* poza zakładem *pracy* wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi *pracy* w godzinach nadliczbowych.

Art. 151². [Czas wolny za *pracę* w godzinach nadliczbowych]

§ 1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od *pracy*.

§ 2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od *pracy*, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu *pracy*.

§ 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za *pracę* w godzinach nadliczbowych.

Art. 151³. [Dzień wolny za *pracę* w dniu wolnym od *pracy*]

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał *pracę* w dniu wolnym od *pracy* wynikającym z rozkładu czasu *pracy* w przeciętnie pięciodniowym tygodniu *pracy*, przysługuje w zamian inny dzień wolny od *pracy* udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Art. 151⁴. [Godziny nadliczbowe kadry zarządzające]

§ 1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem *pracy* i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, *pracę* poza normalnymi godzinami *pracy* bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu *pracy* w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za *pracę* w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu *pracy* w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za *pracę* w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od *pracy*.

Art. 151⁵. [Dyżur]

§ 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami *pracy* w gotowości do wykonywania *pracy* wynikającej z umowy o *pracę* w zakładzie *pracy* lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

§ 2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu *pracy*, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał *pracy*. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od *pracy* w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 4. Przepisu § 2 zdanie drugie oraz § 3 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem *pracy*.

Art. 151⁶. [Dodatek za nadgodziny po ustaniu stosunku *pracy*]

§ 1. W razie ustania stosunku *pracy* przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151¹ § 1, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku *pracy* pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu *pracy*, o których mowa w art. 129.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio w razie nawiązania stosunku *pracy* w trakcie okresu rozliczeniowego.

Rozdział VI

Praca w porze nocnej

Art. 151⁷. [Czas *pracy* w porze nocnej; pracujący w nocy]

§ 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰.

§ 2. Pracownik, którego rozkład czasu *pracy* obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny *pracy* w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu *pracy* w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

§ 3. Czas *pracy* pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje *prace* szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

§ 4. Wykaz *prac*, o których mowa w § 3, określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa *pracy* i ochrony zdrowia pracowników.

§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem *pracy*;
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

§ 6. Na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca informuje właściwego okręgowego inspektora *pracy* o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Art. 151⁸. [Dodatek za *pracę* w porze nocnej]

§ 1. Pracownikowi wykonującemu *pracę* w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę *pracy* w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za *pracę*, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących *pracę* w porze nocnej stale poza zakładem *pracy* dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi *pracy* w porze nocnej.

Rozdział VII

Praca w niedziele i święta

Art. 151⁹. [Dni wolne od *pracy*]

§ 1. Dniami wolnymi od *pracy* są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od *pracy*.

§ 2. Za *pracę* w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰, uważa się *pracę* wykonywaną między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Art. 151^{9a}.

(uchylony).

Art. 151^{9b}. [Ograniczenia w wykonywaniu *pracy* w placówkach handlowych w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni - odesłanie]

Ograniczenia w wykonywaniu *pracy* w placówkach handlowych w niedzielę i święta oraz w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy określają przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. poz. 305 i 650).

Art. 151¹⁰. [Dopuszczalność *pracy* w niedzielę i święta]

Praca w niedzielę i święta jest dozwolona:

- 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) w ruchu ciągłym;
- 3) przy *pracy* zmianowej;
- 4) przy niezbędnych remontach;
- 5) w transporcie i w komunikacji;
- 6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych;
- 7) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób;
- 8) w rolnictwie i hodowli;
- 9) przy wykonywaniu *prac* koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
 - a) (uchylona),
 - b) zakładach świadczących usługi dla ludności,
 - c) gastronomii,
 - d) zakładach hotelarskich,
 - e) jednostkach gospodarki komunalnej,
 - f) *zakładach opieki zdrowotnej*⁴¹ i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
 - g) jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę,
 - h) zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku;
- 10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu *pracy*, w którym *praca* jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedzielę i święta;
- 11) przy wykonywaniu *prac*:

- a) polegających na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usługi, dni, o których mowa w art. 151⁹ § 1, są u niego dniami *pracy*,
- b) zapewniających możliwość świadczenia usług, o których mowa w lit. a.

Art. 151¹¹. [Dzień wolny lub dodatek]

§ 1. Pracownikowi wykonującemu *pracę* w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1-9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151^{9b}, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od *pracy*:

- 1) w zamian za *pracę* w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;
- 2) w zamian za *pracę* w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od *pracy* w zamian za *pracę* w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od *pracy* do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od *pracy* w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę *pracy* w niedzielę.

§ 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od *pracy* w zamian za *pracę* w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę *pracy* w święto.

§ 4. Do *pracy* w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące *pracy* w niedzielę.

Art. 151¹². [Prawo do wolnej niedzieli]

Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od *pracy*. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu *pracy*, o którym mowa w art. 144.

DZIAŁ SIÓDMY

Urlopy pracownicze

Rozdział I

Urlopy wypoczynkowe

Art. 152. [Zakaz zrzeczenia się prawa do urlopu]

§ 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".

§ 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Art. 153. [Zasady nabycia prawa do urlopu]

§ 1. Pracownik podejmujący *pracę* po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął *pracę*, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca *pracy*, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

§ 2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Art. 154. [Wymiar urlopu]

§ 1. Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

§ 2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu *pracy* ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu *pracy* tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

§ 3. Wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie § 1 i 2, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1.

Art. 154¹. [Zasady wliczania okresów poprzedniego zatrudnienia]

§ 1. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku *pracy*.

§ 2. W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach *pracy* wliczeniu podlega także okres poprzedniego niezakończonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku *pracy*.

Art. 154². [Godzinowy wymiar urlopu]

§ 1. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami *pracy*, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu *pracy*, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu *pracy* pracownika w danym dniu, z zastrzeżeniem § 4.

§ 2. Przy udzielaniu urlopu zgodnie z § 1, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom *pracy*.

§ 3. Przepis § 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu *pracy*, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 4. Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu *pracy* w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu *pracy* jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu *pracy* pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

Art. 155. [Wliczanie okresów nauki; zakaz sumowania]

§ 1. Do okresu *pracy*, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- 5) szkoły policealnej - 6 lat,
- 6) szkoły wyższej - 8 lat.

Okresy nauki, o których mowa w pkt 1-6, nie podlegają sumowaniu.

§ 2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu *pracy*, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

Art. 155¹. [Proporcjonalny wymiar urlopu]

§ 1. W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek *pracy* z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

- 1) u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku *pracy*, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze;
 - 2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:
 - a) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
 - b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
- z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku *pracy* w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z § 1 pkt 1, przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze; łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.

§ 2¹. Przepis § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika podejmującego *pracę* u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek *pracy* z poprzednim pracodawcą.

§ 3. (uchylony).

Art. 155². [Urlop proporcjonalny po okresach nieobecności]

§ 1. Przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do *pracy* u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego;
- 2) urlopu wychowawczego;
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, służby przygotowawczej, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych;
- 4) tymczasowego aresztowania;
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności;
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w *pracy*.

§ 2. Jeżeli okres, o którym mowa w § 1 pkt 1 i 3-6, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do *pracy* w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

Art. 155^{2a}. [Zasady ustalania wymiaru urlopu]

§ 1. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² kalendarzowy miesiąc *pracy* odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2.

§ 2. Niepełny kalendarzowy miesiąc *pracy* zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

§ 3. Jeżeli ustanie stosunku *pracy* u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

Art. 155³. [Zaokrąglenie niepełnego dnia urlopu]

§ 1. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

§ 2. Wymiar urlopu należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 154 § 1 i 2.

Art. 156.

(uchylony).

Art. 157.

(uchylony).

Art. 158. [Urlop uzupełniający]

Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.

Art. 159.

(uchylony).

Art. 160.

(uchylony).

Art. 161. [Obowiązek udzielenia urlopu]

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Art. 162. [Podział urlopu na części]

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 163. [Plan urlopów]

§ 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku *pracy*. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167².

§ 1¹. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio.

§ 2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 3. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika - ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Art. 164. [Przesunięcie terminu urlopu]

§ 1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

§ 2. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku *pracy*.

Art. 165. [Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu]

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w *pracy*, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do *pracy* wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Art. 166. [Obligatoryjne udzielenie niewykorzystanego urlopu]

Część urlopu niewykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do *pracy* wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Art. 167. [Możliwość odwołania z urlopu]

§ 1. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Art. 167¹. [Obowiązek wykorzystania urlopu]

W okresie wypowiedzenia umowy o *pracę* pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim

przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹.

Art. 167². [Urlop na żądanie]

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Art. 167³. [Wymiar urlopu na żądanie]

Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167² nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach *pracy*.

Art. 168. [Ostateczny termin udzielenia urlopu]

Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167².

Art. 169.

(uchylony).

Art. 170.

(uchylony).

Art. 171. [Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop]

§ 1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku *pracy* pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 2. (uchylony).

§ 3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku *pracy* na podstawie kolejnej umowy o *pracę* zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o *pracę* z tym pracodawcą.

Art. 172. [Wynagrodzenie za czas urlopu]

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahanía wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Art. 172¹. [Świadczenie pieniężne za czas urlopu]

§ 1. Jeżeli pracodawca na podstawie odrębnych przepisów jest obowiązany objąć pracownika ubezpieczeniem gwarantującym mu otrzymanie świadczenia pieniężnego za czas urlopu, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 172 lub ekwiwalent pieniężny, o którym mowa w art. 171.

§ 2. Jeżeli świadczenie pieniężne za czas urlopu, o którym mowa w § 1, jest niższe od wynagrodzenia przewidzianego w art. 172 lub od ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa

w art. 171, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi kwotę stanowiącą różnicę między tymi należnościami.

Art. 173. [Delegacja ustawowa]

*Minister Pracy i Polityki Socjalnej*⁴² określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Rozdział II

Urlopy bezpłatne

Art. 174. [Zasady udzielenia urlopu bezpłatnego]

§ 1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

§ 2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu *pracy*, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

§ 4. Przepisów § 2 i 3 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

Art. 174¹. [Urlop bezpłatny na czas *pracy* u innego pracodawcy]

§ 1. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania *pracy* u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

§ 2. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 1, wlicza się do okresu *pracy*, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

Art. 175.

(uchylony).

DZIAŁ ÓSMY

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Art. 175¹. [Definicje]

Ilekoć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) ubezpieczonej - matce dziecka - należy przez to rozumieć matkę dziecka niebędącą pracownicą, objętą ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.);
- 2) ubezpieczonym - ojcu dziecka - należy przez to rozumieć ojca dziecka niebędącego pracownikiem, objętego ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 3) pracowniku - innym członku najbliższej rodziny - należy przez to rozumieć będącego pracownikiem, innego niż pracownik - ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o

świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368);

4) ubezpieczonym - innym członku najbliższej rodziny - należy przez to rozumieć niebędącego pracownikiem, innego niż ubezpieczony - ojciec dziecka, ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 29 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 176. [*Prace wzbronione kobietom w ciąży lub karmiącym dziecko piersią*]

§ 1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać *prac* uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

§ 2. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz *prac*, o których mowa w § 1, obejmujący *prace*:

- 1) związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów,
- 2) mogące mieć niekorzystny wpływ ze względu na sposób i warunki ich wykonywania, z uwzględnieniem rodzajów czynników występujących w środowisku *pracy* i poziomu ich występowania

- kierując się aktualną wiedzą na temat wpływu warunków wykonywania *pracy* i czynników występujących w środowisku *pracy* na zdrowie kobiet, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Art. 177. [*Zakres ochrony w związku z macierzyństwem*]

§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o *pracę* w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

§ 3. Umowa o *pracę* zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 3¹. Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o *pracę* na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w *pracy*.

§ 4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o *pracę* za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o *pracę*. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika - ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Art. 178. [*Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej*]

§ 1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce *pracy* ani zatrudniać w systemie czasu *pracy*, o którym mowa w art. 139.

§ 2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu *pracy*, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce *pracy*.

Art. 178¹. [Zmiana rozkładu czasu *pracy* pracownicy w ciąży]

Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu *pracy* w sposób umożliwiający wykonywanie *pracy* poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej *pracy*, której wykonywanie nie wymaga *pracy* w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia *pracy*. Przepisy art. 179 § 4-6 stosuje się odpowiednio.

Art. 179. [Zmiana warunków *pracy* pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią]

§ 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy *pracy* wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej *pracy*, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia *pracy*.

§ 2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych *pracach* wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2 jest obowiązany dostosować warunki *pracy* do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas *pracy*, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków *pracy* na dotychczasowym stanowisku *pracy* lub skrócenie czasu *pracy* jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej *pracy*, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia *pracy*.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej *pracy* przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

§ 4. W razie gdy zmiana warunków *pracy* na dotychczas zajmowanym stanowisku *pracy*, skrócenie czasu *pracy* lub przeniesienie pracownicy do innej *pracy* powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§ 5. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia *pracy* zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

§ 6. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej *pracy*, skrócenie jej czasu *pracy* lub zwolnienie z obowiązku świadczenia *pracy*, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy *pracy* i w wymiarze czasu *pracy* określonych w umowie o *pracę*.

§ 7. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej *pracy* przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku *pracy*.

Art. 179¹. [Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego lub dotyczący rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego. Wspólne korzystanie z urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1.

§ 2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w § 1, pracownica może dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 182^{1c} § 2 i 4.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona - matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 4. W przypadkach, o których mowa w § 2 i 3, pisemny wniosek dotyczący:

- 1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do *pracy* - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do *pracy*;
- 2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski, o których mowa w § 1 i 4. Do wniosków dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

Art. 179².

(uchylony).

Art. 179³.

(uchylony).

Art. 179⁴.

(uchylony).

Art. 179⁵.

(uchylony).

Art. 180. [Wymiar urlopu macierzyńskiego]

§ 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 2) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 3) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 4) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 5) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

§ 2. Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.

§ 3. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu i powrócić do *pracy*, jeżeli:

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko;
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 5. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

§ 6. Pracownica legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu, jeżeli:

- 1) pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;
- 2) przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 7. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu rezygnacji przez ubezpieczoną - matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego.

§ 8. W przypadkach, o których mowa w § 4 i 6, pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do *pracy*. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§ 9. Części urlopu macierzyńskiego, o której mowa w § 4 pkt 1, § 5, § 6 pkt 1 i § 7, pracodawca udziela, odpowiednio, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, na jego pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

§ 10. Pracownica, która przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, może przerwać urlop macierzyński na okres pobytu w tym szpitalu albo zakładzie leczniczym, jeżeli:

- 1) część urlopu macierzyńskiego za ten okres wykorzysta pracownik - ojciec wychowujący dziecko albo pracownik - inny członek najbliższej rodziny;
- 2) osobistą opiekę nad dzieckiem w tym okresie będzie sprawował ubezpieczony - ojciec dziecka albo ubezpieczony - inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

§ 11. Pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje, w przypadku przerwania przez ubezpieczoną - matkę dziecka pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym ubezpieczona - matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 12. W przypadku zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczonej - matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu pracownicy albo ubezpieczonej - matki dziecka.

§ 13. W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę w czasie urlopu macierzyńskiego albo ubezpieczoną - matkę dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu porzucenia dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez:

- 1) pracownicę, po porodzie, co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego;
- 2) ubezpieczoną - matkę dziecka, zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie.

§ 14. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego oraz urlopu macierzyńskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu w okolicznościach, o których mowa w § 4-7 i § 10-13, nie może przekroczyć wymiaru urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w § 1.

§ 15. W przypadku:

- 1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,

3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji

- pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko albo pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej po dniu zgonu matki dziecka, porzucenia przez nią dziecka albo powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji.

§ 16. W okolicznościach, o których mowa w § 10 pkt 1 i § 11-13 i 15, części urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko albo pracownika - innego członka najbliższej rodziny.

§ 17. W przypadku podjęcia przez matkę dziecka nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu *pracy*, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługuje, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania wymiaru, o którym mowa w § 1. Przepis § 9 stosuje się odpowiednio.

Art. 180¹. [Urlop macierzyński w przypadku zgonu dziecka]

§ 1. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

§ 2. W przypadku zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Art. 181. [Urlop w razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej]

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Art. 182. [Urlop macierzyński w razie porzucenia dziecka lub umieszczenia go w placówce]

W przypadku porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie

pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, pracownicy nie przysługuje część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Art. 182^l.

(uchylony).

Art. 182^{la}. [Urlop rodzicielski]

§ 1. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Urlop w wymiarze, o którym mowa w § 1, przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

§ 4. W okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego drugi rodzic może korzystać z urlopu rodzicielskiego. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1.

Art. 182^{lb}.

(uchylony).

Art. 182^{lc}. [Wymiar urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego, w wymiarze wielokrotności tygodnia. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Liczba wykorzystanych w tym trybie części urlopu pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

§ 4. Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem:

- 1) pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku:

- a) urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni,
- b) przyjęcia przez pracownika, o którym mowa w art. 183 § 1, na wychowanie dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, nie może być krótsza niż 3 tygodnie;

2) sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni.

Art. 182^{1d}. [Wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego. Rezygnacja z korzystania z urlopu rodzicielskiego]

§ 1. Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną - matkę dziecka lub ubezpieczonego - ojca dziecka.

§ 3. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do *pracy*.

Art. 182^{1e}. [*Praca w czasie urlopu rodzicielskiego*]

§ 1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem *pracy* u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu *pracy*. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu *pracy*.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, podjęcie *pracy* następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania *pracy*. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację *pracy* lub rodzaj *pracy* wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

Art. 182^{1f}. [Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego w związku z *pracą* w trakcie jego trwania]

§ 1. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem *pracy* u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu *pracy* wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do:

- 1) 64 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 68 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem *pracy* u

pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu *pracy* wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

§ 3. W przypadku gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem *pracy*, o którym mowa w § 1, odbywa się przez część urlopu rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego.

§ 4. W przypadku gdy powstała w wyniku wydłużenia wymiaru urlopu rodzicielskiego część urlopu rodzicielskiego nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

§ 5. Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop został proporcjonalnie wydłużony zgodnie z § 1-4, wydłuża część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu z wykonywaniem *pracy* w niepełnym wymiarze czasu *pracy* u pracodawcy udzielającego urlopu.

§ 6. We wniosku, o którym mowa w art. 182^{1e} § 2, pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

§ 7. W przypadku gdy pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu, obliczonej zgodnie z § 2, z wykonywaniem *pracy* w niepełnym wymiarze czasu *pracy*, wymiar tej części urlopu oblicza się dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu *pracy*, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem *pracy*. Przepis § 4 stosuje się odpowiednio.

Art. 182^{1g}. [Przepisy stosowane do urlopu rodzicielskiego]

Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6-17, art. 180¹ § 2, art. 181, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1.

Art. 182².

(uchylony).

Art. 182³. [Urlop ojcowski]

§ 1.⁴³ Pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo
- 2) do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 1¹. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika - ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 3. Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 181 i art. 183¹ § 1.

Art. 182⁴. [Uprawnienia pracownika przysposabiającego dziecko lub przyjmującego dziecko na wychowanie]

§ 1. Pracownik, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182^{1a} § 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, przepis art. 179¹ stosuje się odpowiednio.

Art. 183. [Urlop w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie]

§ 1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) 20 tygodni - w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 2) 31 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 3) 33 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 4) 35 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 5) 37 tygodni - w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

- nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 2. Do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 4-17, art. 180¹ § 2 i art. 181 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1, przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

§ 4. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu rodzicielskiego, przysługującego po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:

- 1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1;
- 2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2-5;
- 3) 29 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 3.

§ 5. Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 182^{1a} § 2-4 i art. 182^{1c}-182^{1g}.

§ 6. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Art. 183¹. [Urlop macierzyński – zasady]

§ 1. Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

§ 2. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

Art. 183². [Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu ojcowskiego]

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do *pracy* na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za *pracę*, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Art. 184. [Prawo do zasiłku macierzyńskiego]

Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 185. [Badania lekarskie w czasie ciąży]

§ 1. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od *pracy* na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami *pracy*. Za czas nieobecności w *pracy* z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 186. [Prawo do urlopu wychowawczego]

§ 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

§ 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

§ 3¹. Urlopy w wymiarach, o których mowa w § 2 i 3, przysługują łącznie obojgu rodzicom lub opiekunom dziecka.

§ 4. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego w § 2 i 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice lub opiekunowie dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 2 i 3.

§ 7. Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu, składając pracodawcy pisemne oświadczenie w tej sprawie.

§ 7¹. Jeżeli wniosek, o którym mowa w § 7, został złożony bez zachowania terminu pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 8. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.

§ 9. Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:

- 1) drugi rodzic dziecka nie żyje,
- 2) drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- 3) drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu. Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7 i 8 stosuje się.

§ 10. Jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy. Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7, 7¹ i 8 stosuje się.

Art. 186¹.

(uchylony).

Art. 186². [Praca w czasie urlopu wychowawczego]

§ 1. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć *pracę* zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 2. W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do *pracy* w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

§ 3. (uchylony).

Art. 186³. [Rezygnacja z urlopu wychowawczego]

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- 1) w każdym czasie - za zgodą pracodawcy;

2) po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia *pracy*.

Art. 186⁴. [Warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego]

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do *pracy* na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za *pracę* przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia *pracy* na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Art. 186⁵. [Zaliczenie okresu urlopu do okresu zatrudnienia]

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 186⁶.

(uchylony).

Art. 186⁷. [Obligatoryjne obniżenie wymiaru etatu]

§ 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu *pracy* do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu *pracy* w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania *pracy* w obniżonym wymiarze czasu *pracy*. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu *pracy* nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 186⁸. [Ochrona przed wypowiedzeniem]

§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o *pracę* w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

- 1) udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) obniżenie wymiaru czasu *pracy* - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu *pracy*, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

§ 2. W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o *pracę* bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 3. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu *pracy*, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu *pracy*.

§ 4. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o *pracę*, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

Art. 186^{8a}. [Delegacja ustawowa - wnioski pracowników w sprawie urlopów i dokumenty dołączane do wniosków]

Minister właściwy do spraw *pracy* określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) treść wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu rodzicielskiego lub jego części i urlopu ojcowskiego lub jego części,
- 2) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 1,
- 3) treść wniosku w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub jego części,
- 4) dokumenty dołączane do wniosków, o których mowa w pkt 3,
- 5) treść wniosku o łączenie korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części z wykonywaniem *pracy* u pracodawcy udzielającego takiego urlopu,
- 6) treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego lub jego części,
- 7) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 6,
- 8) treść wniosku o obniżenie wymiaru czasu *pracy* pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego,
- 9) dokumenty dołączane do wniosku, o którym mowa w pkt 8

- biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem i obniżenia wymiaru czasu *pracy* oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu *pracy*.

Art. 187. [Przerwa na karmienie]

§ 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w *pracy* wliczanych do czasu *pracy*. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w *pracy*, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

§ 2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas *pracy* pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Art. 188. [Dni wolne na opiekę nad dzieckiem]

§ 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od *pracy* w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Zwolnienie od *pracy*, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu *pracy* ustala się proporcjonalnie do

wymiaru czasu *pracy* tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od *pracy* zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Art. 189. [Prawo do zasiłku opiekuńczego]

Prawo do zasiłku za czas nieobecności w *pracy* z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.

Art. 189¹. [Zakaz kumulacji uprawnień związanych z rodzicielstwem]

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 186⁷ § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich.

DZIAŁ DZIEWIĄTY
Zatrudnianie młodocianych

Rozdział I
Przepisy ogólne

Art. 190. ⁴⁴ [Młodociany – definicja]

§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. ⁴⁵ Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 § 2¹-2³.

Art. 191. [Zasady zatrudniania młodocianych oraz osób niemających 15 lat]

§ 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową;
- 2) przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że *praca* danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

§ 2. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

§ 2¹. ⁴⁶ Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat.

§ 2². ⁴⁷ Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, z wyjątkiem osoby, o której mowa w § 2¹, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu.

§ 2³. ⁴⁸ Osoba, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej *pracy*.

§ 2⁴. ⁴⁹ Zawarcie umowy o *pracę* w celu przygotowania zawodowego z osobą, o której mowa w § 2² i § 2³, jest dopuszczalne w przypadku wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

§ 2⁵.⁵⁰ W przypadku osoby, o której mowa w § 2³, wymagane jest również uzyskanie zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka ta osoba, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą.

§ 2⁶.⁵¹ Z osobą, która ukończyła 15 lat i nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, może być, na wniosek jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna, zawarta umowa o *pracę* w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie przyuczenia do wykonywania określonej *pracy*, jeżeli:

- 1) została ona przyjęta do oddziału przysposabiającego do *pracy* utworzonego w ośmioletniej szkole podstawowej albo
- 2) uzyskała zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

§ 2⁷.⁵² Z osobą, która ukończyła 15 lat i nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, spełniającą obowiązek szkolny poza szkołą, może być, po ukończeniu przez nią przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej *pracy*, zawarta umowa o *pracę* w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu. Przepis § 2⁶ pkt 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.

§ 4. (uchylony).

§ 5.⁵³ (uchylony).

Art. 191¹.⁵⁴ [Zatrudnianie na zasadach określonych dla młodocianych osoby, która ukończyła 18 lat]

Osoba, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym ukończyła tę szkołę.

Art. 192. [Opieka i pomoc ze strony pracodawcy]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania *pracy*.

Art. 193. [Ewidencja pracowników młodocianych]

Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

Rozdział II

Zawieranie i rozwiązywanie umów o *pracę* w celu przygotowania zawodowego

Art. 194. [Odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących umów na czas nieokreślony]

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o *pracę* w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o *pracę* na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196.

Art. 195. [Treść umowy w celu przygotowania zawodowego]

§ 1. Umowa o *pracę* w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

- 1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej *pracy*);
- 2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego;
- 3) sposób dokształcania teoretycznego;
- 4) wysokość wynagrodzenia.

§ 2. Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których jest dopuszczalne zawieranie na czas określony umów o *pracę* w celu przygotowania zawodowego.

Art. 196. [Dopuszczalność wypowiedzenia umowy]

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o *pracę* zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o *pracę* lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych;
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
- 3) reorganizacji zakładu *pracy* uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego;
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do *pracy*, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Rozdział III
Dokształcanie

Art. 197. [Obligatoryjne dokształcanie się pracownika młodocianego]

§ 1. Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat.

§ 2. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

- 1) do dokształcania się w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył;
- 2) do dokształcania się w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych.

Art. 198. [Zwolnienie od *pracy* na naukę]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od *pracy* na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

Art. 199. [Przedłużenie obowiązku dokształcania się]

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, stosownie do przepisów art. 197, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

Art. 200. [Delegacja ustawowa]

*Minister Pracy i Polityki Socjalnej*⁵⁵ w porozumieniu z *Ministrem Edukacji Narodowej*⁵⁶ może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku doksztalcania się.

Rozdział IIIa

Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

Art. 200¹. [Zatrudnienie w celu wykonywania *prac* lekkich]

§ 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o *pracę* przy wykonywaniu lekkich *prac*.

§ 2. *Praca* lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

§ 3. Wykaz lekkich *prac* określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny *pracy*. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora *pracy*. Wykaz lekkich *prac* nie może zawierać *prac* wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204.

§ 4. Wykaz lekkich *prac* ustala pracodawca w regulaminie *pracy*. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich *prac* w osobnym akcie.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich *prac* przed dopuszczeniem go do *pracy*.

Art. 200². [Zasady ustalania wymiaru i rozkładu czasu *pracy*]

§ 1. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu *pracy* młodocianego zatrudnionego przy lekkiej *pracy*, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

§ 2. Tygodniowy wymiar czasu *pracy* młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu *pracy* młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

§ 3. Wymiar czasu *pracy* młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu *pracy* młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

§ 4. Wymiar czasu *pracy* określony w § 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku *pracy* pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Rozdział IV

Szczególna ochrona zdrowia

Art. 201. [Obligatoryjne badania lekarskie]

§ 1. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do *pracy* oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

§ 2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana *praca* zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj *pracy*, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać

umowę o *pracę* i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 51 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z *pracą* wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

Art. 202. [Normy czasu *pracy* młodocianego]

§ 1. Czas *pracy* młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

§ 2. Czas *pracy* młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

§ 3. Do czasu *pracy* młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach *pracy*.

§ 3¹. Jeżeli dobowy wymiar czasu *pracy* młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w *pracy* trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu *pracy*.

§ 4. (uchylony).

Art. 203. [Zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i porze nocnej]

§ 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§ 1¹.⁵⁷ Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. W przypadkach określonych w art. 191 § 2¹-2³ i § 2⁶ pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰.

§ 2. Przerwa w *pracy* młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

§ 3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Art. 204. [*Prace wzbronione – rozporządzenia*]

§ 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy *pracach* wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

§ 2. (uchylony).

§ 3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach *prac* wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych *pracach*.

Rozdział V

Urlopy wypoczynkowe

Art. 205. [Prawo do urlopu]

§ 1. Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej *pracy* prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

§ 2. Z upływem roku *pracy* młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do

urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

§ 3. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu *pracy*, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 5. W sprawach nieuregulowanych przepisami niniejszego rozdziału do urlopów przysługujących młodocianym stosuje się przepisy działu siódmego.

Rozdział VI

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe

Art. 206. [Przygotowanie zawodowe u pracodawcy rzemieślnika]

Przepisy art. 190-205 stosuje się odpowiednio do młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami.

DZIAŁ DZIESIĄTY

Bezpieczeństwo i higiena *pracy*

Rozdział I

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Art. 207. [Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie BHP]

§ 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny *pracy* w zakładzie *pracy*. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny *pracy* oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny *pracy* specjalistom spoza zakładu *pracy*, o których mowa w art. 237¹¹ § 2.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków *pracy* przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować *pracę* w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki *pracy*;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie *pracy* przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny *pracy*, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny *pracy* oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania *pracy*;
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy *pracy* i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację *pracy*, warunki *pracy*, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska *pracy*;

5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;

6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami *pracy*;

7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora *pracy*.

§ 2¹. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny *pracy* w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

§ 3. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie *pracy*, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

Art. 207¹. [Informowanie pracowników]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie *pracy*, na poszczególnych stanowiskach *pracy* i przy wykonywanych *pracach*, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1;
- 3) pracownikach wyznaczonych do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,
 - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

- 1) imię i nazwisko;
- 2) miejsce wykonywania *pracy*;
- 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

Art. 208. [Współdziałanie pracodawców]

§ 1. W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują *pracę* pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- 1) współpracować ze sobą;
- 2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną *pracy* wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu;
- 3) ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników;
- 4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich *prac*.

§ 2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny *pracy* zatrudnionym przez nich pracownikom.

§ 3. Pracodawca, na którego terenie wykonują *prace* pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207¹.

Art. 209.

(uchylony).

Art. 209¹. [Obowiązki pracodawcy w zakresie pierwszej pomocy]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 2) wyznaczyć pracowników do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,
 - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 2. Działania, o których mowa w § 1, powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu *pracy* oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

§ 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

§ 4. W przypadku zatrudniania przez pracodawcę wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych - działania, o których mowa w § 1 pkt 2, może wykonywać sam pracodawca. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 209². [Obowiązki pracodawcy w sytuacji wystąpienia zagrożenia dla życia i zdrowia lub możliwości wystąpienia takiego zagrożenia]

§ 1. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony;
- 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie *pracy* i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

§ 2. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) wstrzymać *pracę* i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne;
- 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia *pracy*.

Art. 209³. [Uprawnienie pracowników do działania w celu uniknięcia niebezpieczeństwa]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób,

podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa - nawet bez porozumienia z przełożonym - na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

§ 2. Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.

Rozdział II

Prawa i obowiązki pracownika

Art. 210. [Przesłanki powstrzymania się od wykonywania pracy]

§ 1. W razie gdy warunki *pracy* nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny *pracy* i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego *praca* grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania *pracy*, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania *pracy* nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2¹. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od *pracy* lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.

§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania *pracy* lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania *pracy* wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania *pracy* i stwarza zagrożenie dla innych osób.

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

§ 6. *Minister Pracy i Polityki Socjalnej*⁵⁸ w porozumieniu z *Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej*⁵⁹ określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje *prac* wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

Art. 211. [Podstawowe obowiązki pracownika w zakresie BHP]

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny *pracy* jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny *pracy*, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- 2) wykonywać *pracę* w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny *pracy* oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu *pracy*;
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;

- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie *pracy* wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

Art. 212. [Obowiązki osoby kierującej pracownikami]

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- 1) organizować stanowiska *pracy* zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny *pracy*;
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić *prace*, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy *pracy*, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska *pracy*;
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń *pracy* i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny *pracy*;
- 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Rozdział III

Obiekty budowlane i pomieszczenia *pracy*

Art. 213. [Obowiązki pracodawcy w razie przebudowy zakładu *pracy*]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia *pracy*, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

§ 2. Obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia *pracy*, powinien spełniać wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

§ 3. Przebudowa obiektu budowlanego, w którym znajdują się pomieszczenia *pracy*, powinna uwzględniać poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

§ 4. Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy budowa lub przebudowa dotyczy części obiektu budowlanego, w której znajdują się pomieszczenia *pracy*.

Art. 214. [Standard pomieszczeń *pracy*]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać pomieszczenia *pracy* odpowiednie do rodzaju wykonywanych *prac* i liczby zatrudnionych pracowników.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia *pracy*, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki *pracy*.

Rozdział IV

Maszyny i inne urządzenia techniczne

Art. 215. [Minimalne wymagania BHP dla maszyn]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:

- 1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki *pracy*, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska *pracy*;
- 2) uwzględniały zasady ergonomii.

Art. 216. [Obligatoryjne stosowanie zabezpieczeń]

§ 1. Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215.

§ 2. W przypadku gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy.

Art. 217. [Standardy jakości maszyn i urządzeń]

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk *pracy* w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.

Art. 218. [Narzędzia *pracy*]

Przepisy art. 215 i 217 stosuje się odpowiednio do narzędzi *pracy*.

Art. 219. [Wymagania szczególne]

Przepisy art. 215 i 217 nie naruszają wymagań określonych przepisami dotyczącymi maszyn i innych urządzeń technicznych:

- 1) będących środkami transportu kolejowego, samochodowego, morskiego, wodnego śródlądowego i lotniczego;
- 2) podlegających przepisom o dozorze technicznym;
- 3) podlegających przepisom Prawa geologicznego i górniczego;
- 4) podlegających przepisom obowiązującym w jednostkach podległych Ministrowi Obrony Narodowej oraz ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych;
- 5) podlegających przepisom Prawa atomowego.

Rozdział V

Czynniki oraz procesy *pracy* stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia

Art. 220. [Ustalenie stopnia szkodliwości materiałów]

§ 1. Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.

§ 2. *Minister Zdrowia i Opieki Społecznej*⁶⁰ w porozumieniu z *Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej*⁶¹ oraz właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) wykaz jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakres tych badań;
- 2) zakaz albo ograniczenie stosowania, obrotu lub transportu materiałów i procesów technologicznych ze względu na ich szkodliwość dla zdrowia albo uzależnienie ich stosowania, obrotu lub transportu od przestrzegania określonych warunków.

§ 3. Przepisy § 2 nie dotyczą substancji chemicznych i ich mieszanin.

Art. 221. [Zasady stosowania substancji i preparatów chemicznych]

§ 1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiającą ich identyfikację.

§ 2. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

§ 3. Stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.

§ 4. Zasady klasyfikacji substancji chemicznych i ich mieszanin pod względem zagrożeń dla zdrowia lub życia, wykaz substancji chemicznych niebezpiecznych, wymagania dotyczące kart charakterystyki oraz sposób ich oznakowania określają odrębne przepisy.

§ 5. (uchylony).

Art. 222. [Narażenie na czynniki rakotwórcze i mutagenne]

§ 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 2. Pracodawca rejestruje wszystkie rodzaje *prac* w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonymi w wykazie, o którym mowa w § 3, a także prowadzi rejestr pracowników zatrudnionych przy tych *pracach*.

§ 3. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw *pracy*, uwzględniając zróżnicowane właściwości substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, ich

zastosowanie oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z ich stosowania, określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) wykaz substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i sposób ich rejestrowania;
- 2) sposób prowadzenia rejestru *prac*, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- 3) sposób prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych *pracach*;
- 4) wzory dokumentów dotyczących narażenia pracowników na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz sposób przechowywania i przekazywania tych dokumentów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych;
- 5) szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- 6) warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Art. 222¹. [Narażenie na szkodliwe czynniki biologiczne]

§ 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe - ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 2. Pracodawca prowadzi rejestr *prac* narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz rejestr pracowników zatrudnionych przy takich *pracach*.

§ 3. Minister właściwy do spraw zdrowia, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw *pracy*, uwzględniając zróżnicowane działanie czynników biologicznych na organizm człowieka oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z wykonywania *pracy* w warunkach narażenia na działanie czynników biologicznych, określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych;
- 2) wykaz *prac* narażających pracowników na działanie czynników biologicznych;
- 3) szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne, w tym rodzaje środków niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników narażonych na działanie tych czynników, zakres stosowania tych środków oraz warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia narażonych pracowników;
- 4) sposób prowadzenia rejestrów *prac* i pracowników, o których mowa w § 2, oraz sposób przechowywania i przekazywania tych rejestrów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych.

Art. 223. [Ochrona przed promieniowaniem jonizującym]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym ze źródeł sztucznych i naturalnych, występujących w środowisku *pracy*.

§ 2. Dawka promieniowania jonizującego pochodzącego ze źródeł naturalnych, otrzymywana przez pracownika przy *pracy* w warunkach narażenia na to promieniowanie, nie może przekraczać dawek granicznych, określonych w odrębnych przepisach dla sztucznych źródeł promieniowania jonizującego.

Art. 224. [Obowiązek zapobiegania niebezpieczeństwom dla życia i zdrowia]

§ 1. Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, pracodawca jest obowiązany zapewnić:

- 1) odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone;
- 2) udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 nie naruszają wymagań, określonych w odrębnych przepisach, dotyczących katastrof i innych nadzwyczajnych zagrożeń.

Art. 225. [Obligatoryjne stosowanie asekuracji]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby *prace*, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

§ 2. Wykaz *prac*, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 237¹⁵.

Rozdział VI

Profilaktyczna ochrona zdrowia

Art. 226. [Dokumentacja i informacja o ryzyku zawodowym]

Pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną *pracą* oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną *pracą*, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Art. 227. [Zapobieganie chorobom zawodowym]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną *pracą*, w szczególności:

- 1) utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska *pracy* oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników;
- 2) przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

§ 2. Minister właściwy do spraw zdrowia, uwzględniając zróżnicowane działanie na organizm człowieka czynników szkodliwych występujących w środowisku *pracy* oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed ich działaniem, określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów, o których mowa w § 1 pkt 2;
- 2) przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych;
- 3) wymagania, jakie powinny spełniać laboratoria wykonujące badania i pomiary;
- 4) sposób rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów;
- 5) wzory dokumentów oraz sposób udostępniania wyników badań i pomiarów pracownikom.

Art. 228. [Komisja międzyresortowa do spraw NDS]

§ 1. Prezes Rady Ministrów powoła, w drodze rozporządzenia, Międzyresortową Komisję do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku *Pracy*, określi jej uprawnienia oraz sposób wykonywania zadań.

§ 2. Do zadań Komisji, o której mowa w § 1, należy:

- 1) przedkładanie *Ministrowi Pracy i Polityki Socjalnej* ⁶² wniosków dotyczących wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku *pracy* - do celów określonych w § 3;
- 2) inicjowanie *prac* badawczych niezbędnych do realizacji zadań, o których mowa w pkt 1.

§ 3. *Minister Pracy i Polityki Socjalnej* ⁶³ w porozumieniu z *Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej* ⁶⁴ określi, w drodze rozporządzenia, wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku *pracy*.

Art. 229. [Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie]

§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1¹, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do *pracy*;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska *pracy* i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska *pracy*, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

§ 1¹. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do *pracy* u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach *pracy* w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku *pracy* z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do *pracy* u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku *pracy*, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do *pracy* w warunkach *pracy* opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku *pracy*, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania *prac* szczególnie niebezpiecznych.

§ 1². Przepis § 1¹ pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do *pracy* osoby pozostającej jednocześnie w stosunku *pracy* z innym pracodawcą.

§ 2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do *pracy* trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania *pracy* na dotychczasowym stanowisku.

§ 3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach *pracy*. Za czas niewykonywania *pracy* w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

§ 4. Pracodawca nie może dopuścić do *pracy* pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do *pracy* na określonym stanowisku w warunkach *pracy* opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

§ 4a. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

§ 5. Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:

- 1) po zaprzestaniu *pracy* w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;
- 2) po rozwiązaniu stosunku *pracy*, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

§ 6. Badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki *pracy*.

§ 7. Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5.

§ 8. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw *pracy* określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb i zakres badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz częstotliwość badań okresowych, a także sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich,
- 2) tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w niniejszej ustawie i w przepisach wydanych na jej podstawie,
- 3) zakres informacji objętych skierowaniem na badania lekarskie i orzeczeniem lekarskim, a także wzory tych dokumentów,
- 4) zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie,
- 5) dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, o której mowa w § 6 zdanie drugie

- uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego przebiegu i kompleksowości badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w

§ 6 zdanie drugie, a także informacji umożliwiających porównanie warunków *pracy* u pracodawcy oraz ochrony danych osobowych osób poddanych badaniom.

Art. 230. [Uprawnienia w związku z chorobą zawodową]

§ 1. W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej *pracy* nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

§ 2. Jeżeli przeniesienie do innej *pracy* powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

Art. 231. [Przeniesienie do odpowiedniej *pracy*]

Pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej *pracy* pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej *pracy* wskutek wypadku przy *pracy* lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do *pracy* w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przepis art. 230 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 232. [Obowiązek zapewnienia profilaktycznych posiłków i napojów]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania.

Art. 233. [Obowiązek zapewnienia środków i urządzeń higieniczno-sanitarnych]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

Rozdział VII

Wypadki przy *pracy* i choroby zawodowe

Art. 234. [Wypadek przy *pracy* – obowiązki pracodawcy]

§ 1. W razie wypadku przy *pracy* pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora *pracy* i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy *pracy* oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z *pracą*, jeżeli może być uznany za wypadek przy *pracy*.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy *pracy*.

§ 3¹. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy *pracy* wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

§ 4. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy *pracy* ponosi pracodawca.

Art. 235. [Obligatoryjne zgłoszenie przypadku choroby zawodowej]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi *pracy* każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1 pkt 6.

§ 2¹. W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej:

- 1) lekarz,
- 2) lekarz dentysta, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta

- kieruje na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

§ 2². Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

§ 3. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany:

- 1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym;
- 2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze;
- 3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

§ 5. Pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny *pracy* wskazanego w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1¹ oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego.

Art. 235¹. [Definicja choroby zawodowej]

Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków *pracy* można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku *pracy* albo w związku ze sposobem wykonywania *pracy*, zwanych "narażeniem zawodowym".

Art. 235². [Rozpoznanie choroby zawodowej]

Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu *pracy* w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

Art. 236. [Obligatoryjne analizowanie przyczyn wypadków i chorób]

Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy *pracy*, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska *pracy* i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

Art. 237. [Delegacja ustawowa]

§ 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy *pracy* oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy *pracy*,
 - 2) skład zespołu powypadkowego,
 - 3) wykaz chorób zawodowych,
 - 4) okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia *pracy* w narażeniu zawodowym,
 - 5) sposób i tryb postępowania dotyczący zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych,
 - 6) podmioty właściwe w sprawie rozpoznawania chorób zawodowych
- uwzględniając aktualną wiedzę w zakresie patogenezy i epidemiologii chorób powodowanych przez czynniki szkodliwe dla człowieka występujące w środowisku *pracy* oraz kierując się koniecznością zapobiegania występowaniu wypadków przy *pracy* i chorób zawodowych.

§ 1¹. Rada Ministrów wskaże w drodze rozporządzenia instytut medycyny *pracy*, do którego pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej oraz termin, w którym ma ono być przesłane, mając na uwadze specjalizację instytutu oraz rodzaj prowadzonych w nim badań.

§ 2. Minister właściwy do spraw *pracy* określi, w drodze rozporządzenia, wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy *pracy* zawierający dane dotyczące poszkodowanego, składu zespołu powypadkowego, wypadku i jego skutków, stwierdzenie, że wypadek jest lub nie jest wypadkiem przy *pracy*, oraz wnioski i zalecane środki profilaktyczne, a także pouczenie dla stron postępowania powypadkowego.

§ 3. Minister właściwy do spraw *pracy* określi, w drodze rozporządzenia, wzór statystycznej karty wypadku przy *pracy*, uwzględniając dane dotyczące pracodawcy, poszkodowanego, wypadku przy *pracy*, a także jego skutków oraz sposób i terminy jej sporządzania i przekazywania do właściwego urzędu statystycznego.

§ 4. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób, a także prowadzenia rejestrów chorób zawodowych, uwzględniając w szczególności wzory dokumentów stosowanych w postępowaniu dotyczącym tych chorób oraz dane objęte rejestrem.
- 2) (uchylony).

Art. 237¹. [Świadczenia z ubezpieczenia społecznego; roszczenie o odszkodowanie]

§ 1. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy *pracy* lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 3, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

§ 2. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy *pracy*, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania *pracy*, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

Rozdział VIII

Szkolenie

Art. 237². [BHP w szkolnych programach nauczania]

*Minister Edukacji Narodowej*⁶⁵ jest obowiązany zapewnić uwzględnianie problematyki bezpieczeństwa i higieny *pracy* oraz ergonomii w programach nauczania w szkołach, po uzgodnieniu zakresu tej problematyki z *Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej*⁶⁶.

Art. 237³. [Obligatoryjne przeszkolenie z BHP]

§ 1. Nie wolno dopuścić pracownika do *pracy*, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny *pracy* przed dopuszczeniem go do *pracy* oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do *pracy* nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego *pracy* na tym samym stanowisku *pracy*, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o *pracę*.

§ 2¹. Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny *pracy* w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

§ 2².⁶⁷ Szkolenie okresowe pracownika, o którym mowa w § 2, nie jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy *pracy* i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1, wynika, że jest to konieczne.

§ 2³.⁶⁸ W przypadku gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdzie się w grupie działalności, dla której zostanie ustalona wyższa niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy *pracy* i chorób zawodowych, pracodawca jest obowiązany przeprowadzić szkolenie okresowe pracownika, o którym mowa w § 2², w zakresie bezpieczeństwa i higieny *pracy*, w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia ustalenia wyższej kategorii ryzyka.

§ 2⁴.⁶⁹ Przepis § 2³ stosuje się odpowiednio, gdy z dokonanej oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1, wynika, że przeprowadzenie szkolenia okresowego pracownika, o którym mowa w § 2², stało się konieczne. Szkolenie okresowe przeprowadza się w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia dokonania oceny ryzyka.

§ 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie *pracy* i na koszt pracodawcy.

Art. 237⁴. [Instrukcje i wskazówki pracodawcy]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny *pracy* dotyczącymi wykonywanych przez nich *prac*.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny *pracy* na stanowiskach *pracy*.

§ 3. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

Art. 237⁵. [Delegacja ustawowa]

Minister właściwy do spraw *pracy* określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny *pracy*, zakres tego szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, sposób dokumentowania szkolenia oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

Rozdział IX

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Art. 237⁶. [Prawo do bezpłatnych środków ochrony indywidualnej]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku *pracy* oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§ 2. (uchylony).

§ 3. Pracodawca jest obowiązany dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach.

Art. 237⁷. [Prawo do bezpłatnej odzieży i obuwia roboczego]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

§ 2. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

§ 3. Przepis § 2 nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane *prace* związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo *prace* powodujące

intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

§ 4. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Art. 237⁸. [Rodzaje niezbędnych środków ochrony]

§ 1. Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 237⁶ § 1 i art. 237⁷ § 1, oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

§ 2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w art. 237⁶ § 1 i art. 237⁷ § 1, stanowią własność pracodawcy.

Art. 237⁹. [Stosowanie i utrzymanie właściwości środków ochrony]

§ 1. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do *pracy* bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku *pracy*.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

§ 3. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

Art. 237¹⁰. [Przechowywanie skażonych środków ochrony]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie *pracy* uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym.

§ 2. Powierzanie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania przedmiotów, o których mowa w § 1, jest niedopuszczalne.

Rozdział X

Służba bezpieczeństwa i higieny *pracy*

Art. 237¹¹. [Służba BHP]

§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny *pracy*, zwaną dalej "służbą bhp", pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny *pracy*, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej *pracy*. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

- 1) zatrudnia do 10 pracowników albo
- 2) ⁷⁰ zatrudnia do ~~20~~50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§ 2. Pracodawca - w przypadku braku kompetentnych pracowników - może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu *pracy*. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej *pracy*, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, o którym mowa w § 1, a także specjalista spoza zakładu *pracy* powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny *pracy* dla pracowników tej służby.

§ 3. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej *pracy*, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.

§ 4. Właściwy inspektor *pracy* może nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

§ 5. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowy zakres działania, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby bhp;
- 2) kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby bhp.

Rozdział XI

Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny *pracy* oraz komisja bezpieczeństwa i higieny *pracy*

Art. 237^{11a}. [Konsultacje w zakresie BHP]

§ 1. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną *pracy*, w szczególności dotyczące:

- 1) zmian w organizacji *pracy* i wyposażeniu stanowisk *pracy*, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
- 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych *prac* oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
- 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

§ 2. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

§ 3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach *pracy*. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy *pracy* Państwowej *Inspekcji Pracy* przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej *Inspekcji Pracy*.

§ 5. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny *pracy* - konsultacje, o których mowa w § 1, mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa w § 2 i 4, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.

§ 6. Pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności, o której mowa w § 1, 2 i 4. Dotyczy to również pracowników lub ich przedstawicieli, o których mowa w § 5.

Art. 237¹². [Komisja BHP]

§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny *pracy*, zwaną dalej "komisją bhp", jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor *pracy*.

§ 2. Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym - społeczny inspektor *pracy* lub przedstawiciel pracowników.

Art. 237¹³. [Zadania komisji BHP]

§ 1. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków *pracy*, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny *pracy*, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy *pracy* i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków *pracy* oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

§ 2. Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach *pracy*, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 3. Komisja bhp w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w § 1 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu *pracy* w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.

Art. 237^{13a}. [Reprezentacja pracowników]

Przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 237^{11a} i art. 237¹², są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają - przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie *pracy*.

Rozdział XII

Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi

Art. 237¹⁴. [Podstawowe obowiązki organów nadzorujących]

Organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi są obowiązane podejmować działania na rzecz kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków *pracy*, w szczególności:

- 1) udzielać przedsiębiorstwom i jednostkom organizacyjnym pomocy przy wykonywaniu zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny *pracy*;
- 2) dokonywać, co najmniej raz w roku, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny *pracy* w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych oraz określać kierunki poprawy tego stanu;
- 3) w miarę potrzeb i możliwości - inicjować i prowadzić badania naukowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny *pracy*.

Rozdział XIII

Przepisy bezpieczeństwa i higieny *pracy* dotyczące wykonywania *prac* w różnych gałęziach *pracy*

Art. 237¹⁵. [Delegacja ustawowa]

§ 1. *Minister Pracy i Polityki Socjalnej*⁷¹ w porozumieniu z *Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej*⁷² określi, w drodze rozporządzenia, ogólnie obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny *pracy* dotyczące *prac* wykonywanych w różnych gałęziach *pracy*.

§ 2. Ministrowie właściwi dla określonych gałęzi *pracy* lub rodzajów *prac* w porozumieniu z *Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej*⁷³ oraz *Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej*⁷⁴ określą, w drodze rozporządzenia, przepisy bezpieczeństwa i higieny *pracy* dotyczące tych gałęzi lub *prac*.

DZIAŁ JEDENASTY

Układy zbiorowe *pracy*

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 238. [Organizacje związkowe – definicje]

§ 1. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

- 1) ponadzakładowej organizacji związkowej - należy przez to rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją);
- 2) organizacji związkowej reprezentującej pracowników - należy przez to rozumieć organizację związkową zrzeszającą pracowników, dla których układ jest zawierany. Dotyczy to również zrzeszenia (federacji) związków zawodowych, w skład którego wchodzi te organizacje związkowe, a także ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) zrzeszającej takie organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

§ 2. Przepisy rozdziału odnoszące się do:

- 1) układu - stosuje się odpowiednio do układu ponadzakładowego i układu zakładowego;
- 2) pracodawców - stosuje się odpowiednio do pracodawcy.

Art. 239. [Zakres podmiotowy układu zbiorowego]

§ 1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§ 2. ~~⁷⁵ Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; układem mogą być również objęci emeryci i renciści.~~

Układem mogą być objęci emeryci i renciści.

§ 3. Układu nie zawiera się dla:

- 1) członków korpusu służby cywilnej;
- 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania;
- 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w:
 - a) urzędach marszałkowskich,
 - b) starostwach powiatowych,
 - c) urzędach gminy,
 - d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego,
 - e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego;
- 4) sędziów, asesorów sądowych i prokuratorów.

Art. 240. [Treść układu zbiorowego]

§ 1. Układ określa:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku *pracy*, z zastrzeżeniem § 3;
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

§ 2. Układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nieuregulowane w przepisach prawa *pracy* w sposób bezwzględnie obowiązujący.

§ 3. Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

§ 4. Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Wniosek o zarejestrowanie układu zawartego dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych oraz samorządowych zakładach budżetowych powinien zawierać oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje takiego organu, o spełnieniu wymogu, o którym mowa w § 4.

Art. 241.

(uchylony).

Art. 241¹. [Zakres zobowiązań]

Strony, określając wzajemne zobowiązania przy stosowaniu układu, mogą w szczególności ustalić:

- 1) sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści;
- 2) tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu;
- 3) tryb wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie.
- 4) (uchylony).

Art. 241². [Rokowania]

§ 1. Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.

§ 2. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

§ 3. Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem;
- 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników;
- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Art. 241³. [Zasady prowadzenia rokowań]

§ 1. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznym interesów drugiej strony. Oznacza to w szczególności:

- 1) uwzględnianie postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców;
- 2) powstrzymywanie się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców;
- 3) poszanowanie interesów pracowników nieobjętych układem.

§ 2. Strony układu mogą określić tryb rozstrzygania kwestii spornych związanych z przedmiotem rokowań lub innych spornych zagadnień, które mogą wyłonić się w trakcie tych rokowań. W takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o ich stosowaniu w określonym zakresie.

Art. 241⁴. [Informacja o sytuacji ekonomicznej pracodawcy]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 2. Przedstawiciele związków zawodowych są obowiązani do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

§ 3. Na żądanie każdej ze stron może być powołany ekspert, którego zadaniem jest przedstawienie opinii w sprawach związanych z przedmiotem rokowań. Koszty ekspertyzy pokrywa strona, która żądała powołania eksperta, chyba że strony postanowią inaczej.

§ 4. Przepisy § 1-3 nie naruszają przepisów o ochronie informacji niejawnych.

Art. 241⁵. [Zasady i forma zawarcia układu]

§ 1. Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony.

§ 2. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu.

§ 3. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony.

Art. 241⁶. [Wykładnia postanowień układu]

§ 1. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.

§ 2. Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

Art. 241⁷. [Zasady rozwiązywania i wypowiedzania układu]

§ 1. Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron;
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty;
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

§ 2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.

§ 3. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§ 4. (utracił moc).

§ 5. (uchylony).

Art. 241⁸. [Stosowanie postanowień układu po przejściu zakładu *pracy*]

§ 1. W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu *pracy* lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu *pracy* lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu *pracy* lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

§ 2. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o *pracę* lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku *pracy* stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się.

§ 3. Jeżeli w przypadkach, o których mowa w § 1, nowy pracodawca przejmuje również inne osoby objęte układem obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy, stosuje postanowienia układu dotyczące tych osób przez okres jednego roku od dnia przejęcia.

§ 4. Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1-3 stosuje się do układu zakładowego.

Art. 241⁹. [Protokoły dodatkowe do układów]

§ 1. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§ 2. Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem § 3 i 4.

§ 3. Strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu.

§ 4. ⁷⁶ Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. ~~241¹⁷~~^{25a}~~25²~~^{25³} ust. 1 lub art. ~~241^{25a}~~^{25³} §ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio art. ~~241^{25a}~~^{25³} §ust. 3-5~~6~~ stosuje ustawy sięo odpowiednio związkach zawodowych, a w celu stwierdzenia reprezentatywności - art. 25¹ ust. 2-12 ustawy o związkach zawodowych.

§ 5. Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układów.

Art. 241¹⁰. [Porozumienie o stosowaniu układu]

§ 1. Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§ 2. Organ rejestrujący porozumienie, o którym mowa w § 1, powiadamia strony układu o rejestracji tego porozumienia.

§ 3. Zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły ten układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia, o którym mowa w § 1.

Art. 241¹¹. [Obowiązek wpisu układu do rejestru]

§ 1. Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:

- 1) układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw *pracy*;
- 2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora *pracy*.

§ 2. Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji w ciągu:

- 1) trzech miesięcy - w odniesieniu do układu ponadzakładowego,
- 2) jednego miesiąca - w odniesieniu do układu zakładowego

- od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.

§ 3. Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może:

- 1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień;
- 2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.

§ 4. Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji.

§ 5. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:

- 1) stronom układu ponadzakładowego - do Sądu Okręgowego - Sądu *Pracy* i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie;
- 2) stronom układu zakładowego - do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego - sądu *pracy*.

Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§ 5¹. Osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych *pracy*. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie.

§ 5². Organ rejestrujący w ciągu 14 dni po otrzymaniu zastrzeżenia, o którym mowa w § 5¹, wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia.

§ 5³. W razie stwierdzenia, że układ został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych *pracy*, organ rejestrujący wzywa strony układu do usunięcia tych nieprawidłowości, chyba że ich usunięcie nie jest możliwe.

§ 5⁴. W razie gdy:

- 1) strony układu nie przedstawią w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, dokumentów i wyjaśnień, o których mowa w § 5², lub
- 2) strony układu w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, nie usuną nieprawidłowości, o której mowa w § 5³, lub usunięcie tej nieprawidłowości nie jest możliwe,

organ rejestrujący wykreśla układ z rejestru układów. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio.

§ 5⁵. Warunki umów o *pracę* lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku *pracy*, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się.

§ 6. Minister właściwy do spraw *pracy* w celu zapewnienia jednolitych zasad rejestracji układów zbiorowych *pracy* i prowadzenia rejestru tych układów określi, w drodze rozporządzenia, tryb postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych *pracy*, w szczególności warunki składania wniosków o wpis do rejestru układów i o rejestrację układu, zakres informacji objętych tymi wnioskami oraz dokumenty dołączane do wniosków, skutki niezachowania wymogów dotyczących formy i treści wniosków, jak również tryb wykreślenia układu z rejestru, a także sposób prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzory klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych.

Art. 241¹². [Termin wejścia układu w życie]

§ 1. Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu;
- 2) dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu;
- 3) na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Art. 241¹³. [Stosowanie postanowień układu]

§ 1. Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa *pracy* warunki umowy o *pracę* lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku *pracy*.

§ 2. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o *pracę* lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku *pracy*. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o *pracę* lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku *pracy* nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Rozdział II

Ponadzakładowy układ zbiorowy *pracy*

Art. 241¹⁴. [Ponadzakładowy układ zbiorowy – strony]

§ 1. Ponadzakładowy układ zbiorowy *pracy*, zwany dalej "układem ponadzakładowym", zawierają:

- 1) ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej;
- 2) ze strony pracodawców właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.

§ 2. (uchylony).

§ 3. (uchylony).

Art. 241^{14a}. [Rokowania i zawarcie ponadzakładowego układu]

§ 1. W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona, z zastrzeżeniem § 2, wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa.

§ 2. ⁷⁷ Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. ~~241~~¹⁷25² §ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, ~~jedynie~~ w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez organizację pracodawców prowadzącą rokowania w sprawie zawarcia tego układu lub co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do

rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.

§ 3. W razie gdy organizacja pracodawców zrzeszająca pracodawców, którzy mają być objęci układem ponadzakładowym, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, prawo do zawarcia układu przysługuje organizacji, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni.

Art. 241¹⁵. [Inicjatywa zawarcia ponadzakładowego układu]

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:

- 1) organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców;
- 2) każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ.

Art. 241¹⁶. [Wspólna reprezentacja pracowników]

§ 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

§ 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.

§ 3. ⁷⁸ Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. ~~241¹⁷~~^{25²} ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

§ 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

§ 5. ⁷⁹ Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. ~~241¹⁷~~^{25²} ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241¹⁷. ⁸⁰ ~~[Reprezentatywna organizacja związkowa]~~ (uchylony).

~~§ 1. Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:~~

- ~~1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240 oraz z 2017 r. poz. 2371);~~
- ~~2) zrzeszająca co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub~~
- ~~3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.~~

~~§ 2. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w § 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie,~~

~~który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.~~

~~§ 3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.~~

Art. 241¹⁸. [Rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu]

§ 1. Na wspólny wniosek organizacji pracodawców i ponadzakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ ponadzakładowy, minister właściwy do spraw *pracy* może - gdy wymaga tego ważny interes społeczny - rozszerzyć, w drodze rozporządzenia, stosowanie tego układu w całości lub w części na pracowników zatrudnionych u pracodawcy nieobjętego żadnym układem ponadzakładowym, prowadzącego działalność gospodarczą taką samą lub zbliżoną do działalności pracodawców objętych tym układem, ustalonej na podstawie odrębnych przepisów dotyczących klasyfikacji działalności, po zasięgnięciu opinii tego pracodawcy lub wskazanej przez niego organizacji pracodawców oraz zakładowej organizacji związkowej, o ile taka działa u pracodawcy.

§ 2. Wniosek o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien wskazywać nazwę pracodawcy i jego siedzibę, a także uzasadnienie potrzeby rozszerzenia stosowania układu ponadzakładowego oraz zawierać informacje i dokumenty niezbędne do stwierdzenia wymogów, o których mowa w § 1.

§ 3. (uchylony).

§ 4. Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym.

§ 5. Do wniosku o uchylenie rozszerzenia stosowania układu stosuje się odpowiednio przepisy § 1 i 2 oraz art. 241⁸ § 2.

Art. 241¹⁹. [Przechodzenie praw i obowiązków organizacji związkowych]

§ 1. W razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.

§ 2. W razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. (uchylony).

§ 4. Informacje dotyczące spraw, o których mowa w § 1 i 2, podlegają zgłoszeniu do rejestru układów.

Art. 241²⁰.

(uchylony).

Art. 241²¹.

(uchylony).

Rozdział III

Zakładowy układ zbiorowy *pracy*

Art. 241²².
(uchylony).

Art. 241²³. [Zakres podmiotowy układu zakładowego]
Zakładowy układ zbiorowy *pracy*, zwany dalej "układem zakładowym", zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.

Art. 241²⁴. [Inicjatywa zawarcia układu]
Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje:

- 1) pracodawcy;
- 2) każdej zakładowej organizacji związkowej.

Art. 241²⁵. [Wspólna reprezentacja pracowników]

§ 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

§ 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.

§ 3. ⁸¹ Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ~~przepisów art. art~~^{25³} ~~ust. 241^{25a}~~ 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych.

§ 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

§ 5. ⁸² Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. ~~241^{25a}~~ ^{25³} ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241^{25a}. ⁸³ ~~[Reprezentatywna organizacja związkowa]~~
(uchylony).

~~§ 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:~~

- ~~1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub~~
- ~~2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.~~

~~§ 2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w § 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.~~

~~§ 3. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w § 1 i 2, uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.~~

~~§ 4. Zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których mowa w § 1 i 2; prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również pracodawcy.~~

~~§ 5. W przypadku, o którym mowa w § 4, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.~~

Art. 241²⁶. [Ograniczenia co do treści postanowień układu]

§ 1. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

§ 2. Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem *pracy*, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem *pracy* na innej podstawie niż stosunek *pracy*.

Art. 241²⁷. [Zawieszenie stosowania układu]

§ 1. Ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. W razie gdy u pracodawcy obowiązuje jedynie układ ponadzakładowy, porozumienie o zawieszeniu stosowania tego układu lub niektórych jego postanowień mogą zawrzeć strony uprawnione do zawarcia układu zakładowego.

§ 2. Porozumienie, o którym mowa w § 1, podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu.

§ 3. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o *pracę* i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku *pracy*.

Art. 241²⁸. [Rokowania i zawarcie układu zakładowego]

§ 1. Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

§ 2. Rokowania nad zawarciem układu zakładowego prowadzą:

- 1) właściwy organ osoby prawnej, o której mowa w § 1, oraz
- 2) wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców, z zastrzeżeniem § 3.

§ 3. Jeżeli zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację.

§ 4.⁸⁴ Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241¹⁷ 25² §ust. 1 pkt 1 i 2 oraz §ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

§ 5.⁸⁵ Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241¹⁷ 25² §ust. 1 pkt 1 i 2 oraz §ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

§ 6. Przepisy § 1-5 stosuje się odpowiednio do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca.

Art. 241²⁹. [Skutki połączenia lub rozwiązania organizacji związkowych]

§ 1. (uchylony).

§ 2. W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia.

§ 3. W razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 241⁸ § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 4. (uchylony).

§ 5. (uchylony).

Art. 241³⁰. [Międzyzakładowa organizacja związkowa]

Przepisy rozdziału stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

DZIAŁ DWUNASTY

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 242. [Dochodzenie roszczeń przed sądem]

§ 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.

§ 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

Art. 243. [Uгода]

Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku *pracy*.

Rozdział II**Postępowanie pojednawcze****Art. 244. [Komisje pojednawcze]**

§ 1. W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku *pracy* mogą być powoływane komisje pojednawcze.

§ 2. (uchylony).

§ 3. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników.

§ 4. (uchylony).

Art. 245. [Zasady powoływania komisji pojednawczych]

W trybie przewidzianym w art. 244 § 3 ustala się:

- 1) zasady i tryb powoływania komisji;
- 2) czas trwania kadencji;
- 3) liczbę członków komisji.

Art. 246. [Zakaz członkostwa]

Członkiem komisji pojednawczej nie może być:

- 1) osoba zarządzająca, w imieniu pracodawcy, zakładem *pracy*;
- 2) główny księgowy;
- 3) radca prawny;
- 4) osoba prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

Art. 247. [Regulamin w postępowaniu pojednawczym]

Komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego.

Art. 248. [Postępowanie na wniosek pracownika]

§ 1. Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Na wniosku stwierdza się datę jego wpływu.

§ 2. Zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 264.

Art. 249. [Zespoły komisji]

Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się co najmniej z 3 członków tej komisji.

Art. 250.

(uchylony).

Art. 251. [Termin zawarcia ugody]

§ 1. Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu.

§ 2. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku *pracy*, o których mowa w art. 264, wniosek do komisji pojednawczej wnosi się przed upływem terminów określonych w tym przepisie.

§ 3. W sprawach, o których mowa w § 2, postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika, a w innych sprawach - z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 252. [Wpis ugody do protokołu]

Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu. Protokół podpisują strony i członkowie zespołu.

Art. 253. [Niedopuszczalność zawarcia ugody]

Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 254. [Przekazanie sprawy sądowi *pracy*]

Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi *pracy*. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu *pracy* na zasadach ogólnych.

Art. 255. [Wykonanie ugody]

§ 1. W razie niewykonania ugody przez pracodawcę podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej przez sąd *pracy* klauzuli wykonalności.

§ 2. Sąd *pracy* odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego na zasadach ogólnych.

Art. 256. [Bezskuteczność ugody]

Pracownik może wystąpić do sądu *pracy* w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes. Jednakże w sprawach, o których mowa w art. 251 § 2, z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody.

Art. 257. [Prawo do wynagrodzenia członków komisji]

Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną. Jednakże członek komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w *pracach* komisji.

Art. 258. [Pokrycie kosztów działalności komisji]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić komisji pojednawczej warunki lokalowe oraz środki techniczne umożliwiające właściwe jej funkcjonowanie.

§ 2. Wydatki związane z działalnością komisji pojednawczej ponosi pracodawca. Wydatki te obejmują również równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nieprzepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym.

Art. 259.

(uchylony).

Art. 260.

(uchylony).

Art. 261.

(uchylony).

Rozdział III

Sądy *pracy*

Art. 262. [Właściwość sądów *pracy*]

§ 1. Spory o roszczenia ze stosunku *pracy* rozstrzygają sądy powszechne, zwane "sądami *pracy*".

§ 2. Nie podlegają właściwości sądów *pracy* spory dotyczące:

- 1) ustanawiania nowych warunków *pracy* i płacy;
- 2) stosowania norm *pracy*;
- 3) (uchylony).

§ 3. Zasady tworzenia sądów *pracy*, organizację i tryb postępowania przed tymi sądami regulują odrębne przepisy.

Art. 263.

(uchylony).

Art. 264. [Termin wniesienia odwołania]

§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o *pracę* wnosi się do sądu *pracy* w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o *pracę*.

§ 2. Żądanie przywrócenia do *pracy* lub odszkodowania wnosi się do sądu *pracy* w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o *pracę* bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o *pracę*.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o *pracę* wnosi się do sądu *pracy* w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do *pracy*.

Art. 265. [Zasady przywrócenia terminu]

§ 1. Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd *pracy* na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

§ 2. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu *pracy* w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Art. 266-280. ⁸⁶

DZIAŁ TRZYNASTY

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Art. 281. [Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika]

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o *pracę*,
- 1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora *pracy*, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o *pracę*, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,
- 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o *pracę* przed dopuszczeniem go do *pracy*,
- 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek *pracy* bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa *pracy*,
- 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa *pracy* o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- 5) narusza przepisy o czasie *pracy* lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- 6) ⁸⁷ ~~nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników;~~
nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,
- 6a) ⁸⁸ nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 94 pkt 9b, art. 94⁵ § 2 i art. 94⁶ pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,
- 7) ⁸⁹ ~~pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem~~
pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem;

- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Art. 282. [Katalog wykroczeń; kara grzywny]

§ 1. Kto, wbrew obowiązкови:

- 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za *pracę* lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
- 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
- 3) nie wydaje pracownikowi świadectwa *pracy*,

- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązкови nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu *pracy* lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem *pracy*.

Art. 283. [Katalog wykroczeń związanych z BHP]

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny *pracy* albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny *pracy*, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1) (uchylony);
- 2) wbrew obowiązкови nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia *pracy*, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny *pracy*;
- 3) wbrew obowiązкови wyposaża stanowiska *pracy* w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;
- 4) wbrew obowiązкови dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności;
- 5) wbrew obowiązкови stosuje:
 - a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
 - b) substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
 - c) substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem;
- 6) wbrew obowiązкови nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora *pracy*, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy *pracy* oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z *pracą*, jeżeli może być uznany za wypadek przy *pracy*, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy *pracy* lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób;
- 7) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej *Inspekcji Pracy*;
- 8) utrudnia działalność organu Państwowej *Inspekcji Pracy*, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu *pracy* lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań;
- 9) bez zezwolenia właściwego inspektora *pracy* dopuszcza do wykonywania *pracy* lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Rozdział II

(uchylony).

DZIAŁ CZTERNASTY

Przedawnienie roszczeń

Art. 291. [Przedawnienie roszczeń]

§ 1. Roszczenia ze stosunku *pracy* ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

§ 2¹. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61¹ oraz w art. 101¹ § 2.

§ 3. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 4. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

§ 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

Art. 292. [Dochodzenie przedawnionego roszczenia]

Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

Art. 293. [Wstrzymanie biegu przedawnienia]

Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów.

Art. 293¹. [Wstrzymanie biegu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy]

Bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego.

Art. 294. [Bieg przedawnienia]

Przedawnienie względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych albo co do której istnieje podstawa do jej całkowitego ubezwłasnowolnienia, nie może skończyć się wcześniej niż z upływem 2 lat od dnia ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego albo od dnia ustania przyczyny jego ustanowienia. Jeżeli termin przedawnienia wynosi 1 rok, jego bieg liczy się od dnia ustanowienia przedstawiciela ustawowego albo od dnia, w którym ustała przyczyna jego ustanowienia.

Art. 295. [Przerwanie biegu przedawnienia]

§ 1. Bieg przedawnienia przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia;
- 2) przez uznanie roszczenia.

§ 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

DZIAŁ CZTERNASTY^A (uchylony).

Art. 295¹.
(uchylony).

Art. 295².
(uchylony).

DZIAŁ PIĘTNASTY Przepisy końcowe

Art. 296.
(uchylony).

Art. 297. [Delegacja ustawowa]

*Minister Pracy i Polityki Socjalnej*⁹⁰ określi w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób ustalania wynagrodzenia:
 - a) przysługującego w okresie niewykonywania *pracy*,
 - b) stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych w Kodeksie *pracy*;
- 2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.

Art. 298.
(uchylony).

~~Art. 298⁺. [Delegacja ustawowa]~~

~~Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, zakres prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposób prowadzenia akt osobowych pracownika.~~

Art. 298¹. [Delegacja ustawowa]

Minister właściwy do spraw *pracy* w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw informatyzacji określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) zakres, sposób i warunki prowadzenia, przechowywania oraz zmiany postaci dokumentacji pracowniczej, z uwzględnieniem wymagań dotyczących dokumentacji w postaci elektronicznej w zakresie organizacji jej przetwarzania i przenoszenia pomiędzy systemami teleinformatycznymi,
- 2) sposób i tryb doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w przypadku upływu okresu jej przechowywania oraz poprzedniej postaci tej dokumentacji w przypadku zmiany postaci jej prowadzenia i przechowywania, a także sposób odbioru dokumentacji pracowniczej,

3) sposób wydawania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej pracownikowi, byłemu pracownikowi lub osobom, o których mowa w art. 94⁹ § 3

- uwzględniając konieczność rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej, zapewnienia realizacji prawa dostępu do tej dokumentacji, potrzebę przechowywania dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących jej uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Art. 298². [Delegacja ustawowa]

*Minister Pracy i Polityki Socjalnej*⁹² określi, w drodze rozporządzenia, sposób usprawiedliwiania nieobecności w *pracy* oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od *pracy*, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 298³.

(uchylony).

Art. 299.

(uchylony).

Art. 300. [Odpowiednie stosowanie przepisów k.c.]

W sprawach nieunormowanych przepisami prawa *pracy* do stosunku *pracy* stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa *pracy*.

Art. 301. [Odesłanie]

§ 1. Szczególne uprawnienia związane ze stosunkiem *pracy* osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz przepisy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

§ 2. Okres czynnej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie i na zasadach przewidzianych w przepisach, o których mowa w § 1.

Art. 302. [Wliczanie okresów służby do okresu zatrudnienia]

Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.

Art. 303. [Praca nakładczą]

§ 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres stosowania przepisów prawa *pracy* do osób wykonujących *pracę* nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej *pracy*.

§ 2. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, zakres stosowania przepisów prawa *pracy* do osób stale wykonujących *pracę* na innej podstawie niż stosunek *pracy* lub umowa o *pracę* nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej *pracy*.

Art. 304. [BHP wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki *pracy*, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym *pracę* na innej podstawie niż stosunek *pracy* w zakładzie *pracy* lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie *pracy* lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu *pracy* przez studentów i uczniów niebędących jego pracownikami.

§ 3. Obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących *pracę* wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek *pracy*;
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

§ 4. W razie prowadzenia *prac* w miejscu, do którego mają dostęp osoby niebiorące udziału w procesie *pracy*, pracodawca jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom.

§ 5. Minister Obrony Narodowej - w stosunku do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej, a Minister Sprawiedliwości - w stosunku do osób przebywających w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych, w porozumieniu z *Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej*⁹³, określają, w drodze rozporządzeń, zakres stosowania do tych osób przepisów działu dziesiątego w razie wykonywania określonych zadań lub *prac* na terenie zakładu *pracy* lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Art. 304¹. [Obowiązki w zakresie BHP osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy]

Obowiązki, o których mowa w art. 211, w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący *pracę*, ciąży również na osobach fizycznych wykonujących *pracę* na innej podstawie niż stosunek *pracy* w zakładzie *pracy* lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący *pracę*, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie *pracy* lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący *pracę*.

Art. 304². [Członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych]

Do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujących z nimi członków ich rodzin oraz członków spółdzielni kółek rolniczych (usług rolniczych) stosuje się odpowiednio art. 208 § 1, art. 213 § 2, art. 217 § 2, art. 218, art. 220 § 1 i art. 221 § 1-3.

Art. 304³. [Osoby prowadzące działalność gospodarczą]

Do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą stosuje się odpowiednio art. 208 § 1.

Art. 304⁴. [Przydzielanie środków ochrony osobom wykonującym *prace* krótkotrwale]

Pracodawca jest obowiązany przydzielać niezbędną odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej osobom wykonującym krótkotrwale *prace* albo czynności inspekcyjne, w

czasie których ich własna odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych *prac* lub czynności.

Art. 304⁵. [Dopuszczalność *pracy* dzieci; tryb wydawania zezwolenia]

§ 1. Wykonywanie *pracy* lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora *pracy*.

§ 2. Właściwy inspektor *pracy* wydaje zezwolenie, o którym mowa w § 1, na wniosek podmiotu określonego w tym przepisie.

§ 3. Właściwy inspektor *pracy* odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie *pracy* lub innych zajęć zarobkowych w zakresie przewidzianym w § 1:

- 1) powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka;
- 2) zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

§ 4. Podmiot, o którym mowa w § 1, dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia:

- 1) pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko *pracy* lub innych zajęć zarobkowych;
- 2) opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko *pracy* lub innych zajęć zarobkowych;
- 3) orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko *pracy* lub innych zajęć zarobkowych;
- 4) jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu - opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie *pracy* lub innych zajęć zarobkowych.

§ 5. Zezwolenie, o którym mowa w § 1, powinno zawierać:

- 1) dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna;
- 2) oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w zakresie przewidzianym w § 1;
- 3) określenie rodzaju *pracy* lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko;
- 4) określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko *pracy* lub innych zajęć zarobkowych;
- 5) określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu *pracy* lub innych zajęć zarobkowych;
- 6) inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania *pracy* lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

§ 6. Na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka właściwy inspektor *pracy* cofa wydane zezwolenie.

§ 7. Właściwy inspektor *pracy* cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki *pracy* dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Art. 305.

(uchylony).

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia następujących dyrektyw Wspólnot Europejskich: 1) dyrektywy 83/477/EWG z dnia 19 września 1983 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 8 dyrektywy 80/1107/EWG) (Dz. Urz. WE L 263 z 24.09.1983, z późn. zm.), 2) dyrektywy 86/188/EWG z dnia 12 maja 1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 137 z 24.05.1986), 3) dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989), 4) dyrektywy 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (pierwsza dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989), 5) dyrektywy 89/655/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy (druga dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989, z późn. zm.), 6) dyrektywy 89/656/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej (trzecia dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 393 z 30.12.1989), 7) dyrektywy 90/269/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników (czwarta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.06.1990), 8) dyrektywy 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 156 z 21.06.1990), 9) dyrektywy 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 196 z 26.07.1990, z późn. zm.), 10) dyrektywy 91/322/EWG z dnia 29 maja 1991 r. w sprawie ustalenia 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), 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 budow (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 pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 348 z 28.11.1992),16) dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. WE L 307 z 13.12.1993),17) dyrektywy 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. Urz. WE L 216 z 20.08.1994),18) dyrektywy 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz. Urz. WE L 145 z 19.06.1996),19) (uchylony),20) dyrektywy 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz. Urz. WE L 14 z 20.01.1998),21) dyrektywy 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym z czynnikami chemicznymi w miejscu pracy (czternasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 131 z 05.05.1998),22) dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999),23) dyrektywy 1999/92/WE z dnia 16 grudnia 1999 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa (piętnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 23 z 28.01.2000),24) dyrektywy 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniającej dyrektywę 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu objęcia sektorów i działalności wyłączonej z tej dyrektywy (Dz. Urz. WE L 195 z 01.08.2000),25) dyrektywy 2000/39/WE z dnia 8 czerwca 2000 r. ustanawiającej pierwszą listę indykatywnych wartości granicznych narażenia na czynniki zewnętrzne podczas pracy - w związku z wykonaniem dyrektywy Rady 98/24/WE w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 142 z 16.06.2000),26) dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000),27) dyrektywy 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 262 z 17.10.2000),28) dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000),29) dyrektywy 2002/44/WE

z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (wibracji) (szesnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 177 z 06.07.2002), 30) dyrektywy 2003/10/WE z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz. Urz. WE L 42 z 15.02.2003), 31) dyrektywy 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESS EUROPE, 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.

² Art. 22¹ § 2 pkt 3 dodany przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r.

(Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

³ Art. 22² dodany przez art. 111 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. (Dz.U.2018.1000) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 maja 2018 r.

⁴ Art. 22³ dodany przez art. 111 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. (Dz.U.2018.1000) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 maja 2018 r.

⁵ Z dniem 25 kwietnia 2005 r. art. 23¹ w zakresie, w jakim pomija współodpowiedzialność Skarbu Państwa za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przekształceniem statio fisci Skarbu Państwa - zakładu opieki zdrowotnej w samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, został uznany za niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 2 Konstytucji RP, wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 kwietnia 2005 r. sygn. akt SK 7/03 (Dz.U.2005.68.610).

⁶ Art. 50 § 3 częściowo został uznany za niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 11 grudnia 2018 r. sygn. akt P 133/15 (Dz.U.2018.2377) z dniem 20 grudnia 2018 r. Zgodnie z tym wyrokiem wymieniony wyżej przepis traci moc w zakresie, w jakim nie przyznaje pracownikowi objętemu ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U.2018.917), któremu umowę o pracę zawartą na czas określony wypowiedziano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, prawa żądania orzeczenia przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia tej umowy, a w razie jej rozwiązania - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

⁷ Art. 63² § 1 zmieniony przez art. 65 pkt 1 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.

⁸ Art. 63² § 3 zmieniony przez art. 65 pkt 2 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.

⁹ Art. 63² § 4 dodany przez art. 65 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.

¹⁰ Art. 63² § 5 dodany przez art. 65 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.

- ¹¹ Art. 63² § 6 dodany przez art. 65 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.
- ¹² Art. 63² § 7 dodany przez art. 65 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.
- ¹³ Art. 63² § 8 dodany przez art. 65 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.
- ¹⁴ Art. 63² § 9 dodany przez art. 65 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.
- ¹⁵ Art. 63² § 10 dodany przez art. 65 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.
- ¹⁶ Art. 63² § 11 dodany przez art. 65 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.
- ¹⁷ Art. 63² § 12 dodany przez art. 65 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1629) zmieniającej nin. ustawę z dniem 25 listopada 2018 r.
- ¹⁸ Art. 67⁶ § 2 zmieniony przez art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ¹⁹ Art. 67⁶ § 5 dodany przez art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. (Dz.U.2018.1076) zmieniającej nin. ustawę z dniem 6 czerwca 2018 r.
- ²⁰ Art. 67⁶ § 6 dodany przez art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. (Dz.U.2018.1076) zmieniającej nin. ustawę z dniem 6 czerwca 2018 r.
- ²¹ Art. 67⁶ § 7 dodany przez art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. (Dz.U.2018.1076) zmieniającej nin. ustawę z dniem 6 czerwca 2018 r.
- ²² Art. 86 § 3 zmieniony przez art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ²³ Art. 87 § 1 zdanie wstępne zmienione przez art. 112 pkt 1 ustawy z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U.2018.2215) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ²⁴ Od dnia 1 stycznia 1998 r. przepis § 5 - w części dotyczącej nagrody z zakładowego funduszu nagród - odnosi się do dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U.1997.160.1080).
- ²⁵ Art. 87¹ § 1 pkt 1 zmieniony przez art. 112 pkt 2 ustawy z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U.2018.2215) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ²⁶ Art. 94 pkt 9a zmieniony przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ²⁷ Art. 94 pkt 9b zmieniony przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ²⁸ Art. 94⁴ dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ²⁹ Art. 94⁵ dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ³⁰ Art. 94⁶ dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

- ³¹ Art. 94⁷ dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ³² Art. 94⁸ dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ³³ Art. 94⁹ dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ³⁴ Art. 94¹⁰ dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ³⁵ Art. 94¹¹ dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ³⁶ Art. 94¹² dodany przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ³⁷ Art. 130 § 2 w obecnym brzmieniu nie ma zdania drugiego.
- ³⁸ Art. 139 § 5 zmieniony przez art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ³⁹ Art. 142¹ dodany przez art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. (Dz.U.2018.1076) zmieniającej nin. ustawę z dniem 6 czerwca 2018 r.
- ⁴⁰ Art. 150 § 3 pkt 1 zmieniony przez art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.
- ⁴¹ Obecnie zakładach leczniczych podmiotów leczniczych, na podstawie art. 40 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy o działalności leczniczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2016.960), która weszła w życie z dniem 15 lipca 2016 r.
- ⁴² Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.
- ⁴³ Art. 182³ § 1 zmieniony przez art. 1 ustawy z dnia 25 listopada 2010 r. (Dz.U.2010.249.1655) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2011 r., z tym że pkt 2 tego artykułu nie ma zastosowania do pracownika - ojca wychowującego dziecko przysposobione, który skorzystał z urlopu ojcowskiego w związku z przysposobieniem dziecka przed dniem 1 stycznia 2011 r. (zob. też art. 3-4 ustawy zmieniającej).
- ⁴⁴ Art. 190 zmieniony przez art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 19 marca 2009 r. (Dz.U.2009.56.458) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 września 2018 r.
- ⁴⁵ Art. 190 § 2 zmieniony przez art. 4 pkt 2 ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.
- ⁴⁶ Art. 191 § 2¹ dodany przez art. 4 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.
- ⁴⁷ Art. 191 § 2² dodany przez art. 4 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.
- ⁴⁸ Art. 191 § 2³ dodany przez art. 4 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.
- ⁴⁹ Art. 191 § 2⁴ dodany przez art. 4 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.
- ⁵⁰ Art. 191 § 2⁵ dodany przez art. 4 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.

⁵¹ Art. 191 § 2⁶ dodany przez art. 4 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.

⁵² Art. 191 § 2⁷ dodany przez art. 4 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.

⁵³ Art. 191 § 5 uchylony przez art. 4 pkt 3 lit. b ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.

⁵⁴ Art. 191¹ dodany przez art. 4 pkt 4 ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.

⁵⁵ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁵⁶ Obecnie ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania, zgodnie z art. 4 ust. 1 i art. 5 pkt 15 oraz art. 20 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁵⁷ Art. 203 § 1¹ zmieniony przez art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2245) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 grudnia 2018 r.

⁵⁸ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁵⁹ Obecnie ministrem właściwym do spraw zdrowia, zgodnie z art. 4 ust. 1 i art. 5 pkt 28 oraz art. 33 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁶⁰ Obecnie ministrem właściwym do spraw zdrowia, zgodnie z art. 4 ust. 1 i art. 5 pkt 28 oraz art. 33 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁶¹ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁶² Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁶³ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁶⁴ Obecnie ministrem właściwym do spraw zdrowia, zgodnie z art. 4 ust. 1 i art. 5 pkt 28 oraz art. 33 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁶⁵ Obecnie ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania, zgodnie z art. 4 ust. 1 i art. 5 pkt 15 oraz art. 20 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁶⁶ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁶⁷ Art. 237³ § 2² dodany przez art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2244) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁶⁸ Art. 237³ § 2³ dodany przez art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2244) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁶⁹ Art. 237³ § 2⁴ dodany przez art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2244) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁷⁰ Art. 237¹¹ § 1 pkt 2 zmieniony przez art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. (Dz.U.2018.2244) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁷¹ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁷² Obecnie ministrem właściwym do spraw zdrowia, zgodnie z art. 4 ust. 1 i art. 5 pkt 28 oraz art. 33 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁷³ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁷⁴ Obecnie ministrem właściwym do spraw zdrowia, zgodnie z art. 4 ust. 1 i art. 5 pkt 28 oraz art. 33 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁷⁵ Art. 239 § 2 zmieniony przez art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁷⁶ Art. 241⁹ § 4 zmieniony przez art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁷⁷ Art. 241^{14a} § 2 zmieniony przez art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁷⁸ Art. 241¹⁶ § 3 zmieniony przez art. 2 pkt 7 lit. a ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁷⁹ Art. 241¹⁶ § 5 zmieniony przez art. 2 pkt 7 lit. b ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁸⁰ Art. 241¹⁷ uchylony przez art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁸¹ Art. 241²⁵ § 3 zmieniony przez art. 2 pkt 9 lit. a ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁸² Art. 241²⁵ § 5 zmieniony przez art. 2 pkt 9 lit. b ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁸³ Art. 241^{25a} uchylony przez art. 2 pkt 10 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁸⁴ Art. 241²⁸ § 4 zmieniony przez art. 2 pkt 11 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁸⁵ Art. 241²⁸ § 5 zmieniony przez art. 2 pkt 11 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁸⁶ Zgodnie z art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U.1985.20.85), która weszła w życie z dniem 1 lipca 1985 r., dział dwunasty nie obejmuje art. 266-280.

⁸⁷ Art. 281 pkt 6 zmieniony przez art. 1 pkt 5 lit. a ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁸⁸ Art. 281 pkt 6a dodany przez art. 1 pkt 5 lit. b ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁸⁹ Art. 281 pkt 7 zmieniony przez art. 1 pkt 5 lit. c ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁹⁰ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁹¹ Art. 298¹ zmieniony przez art. 1 pkt 6 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U.2018.357) zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 stycznia 2019 r.

⁹² Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

⁹³ Obecnie minister właściwy do spraw pracy, zgodnie z art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 oraz art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U.2017.888), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.