

GAZETA PRAWNA

NOWE PRAWO

Kodeks pracy

PO ZMIANACH

Z komentarzem eksperta

2007

stan prawny na 1 stycznia 2007

Sprzedaż łącznie
z Gazetą Prawną
ISSN 1232-6712





Gazeta Prawna

największy dziennik gospodarczy

Wiarygodne i najbardziej użyteczne źródło niezbędnych informacji gospodarczych i prawnych. Codziennie kompleksowe analizy, komentarze i porady ekspertów

Wyczerpująco i zawsze aktualnie piszemy o biznesie, podatkach, pracy i prawie gospodarczym, dając czytelnikom komplet informacji z wnioskami i prognozami.

Codziennie oferujemy obszerne, użyteczne i eksperckie opracowania tematyczne

w poniedziałek - o podatkach (stawki VAT, Podatki w Unii, Poradnia księgowa)

w wtorek o prawie gospodarczym (prawo spółek, obrót gospodarczy)

w środę o prawie administracyjnym (samorządowa giełda pomysłów, partnerstwo publiczno prywatne, przedsiębiorca w urzędzie)

w czwartek o prawie pracy (Poradnia kadrowa, przykłady konkretnych rozwiązań)

w piątek wyjaśnienia i porady ułatwiające poruszanie się w przepisach dotyczących życia codziennego

Czyta nas **co trzeci menedżer** w Polsce*

Kodeks pracy

PO ZMIANACH

stan prawny na 1 stycznia 2007

GAZETA PRAWNA

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,

tel. (0 22) 530 40 40; www.gazetaprawna.pl

Redaktor naczelny Gazety Prawnej: Jarosław Sroka

Redaktor naczelny Redakcji Publikacji Multimedialnych i Jednorazowych:

Anna Kozakiewicz

Dyrektor artystyczny Gazety Prawnej: Bartosz Krzyżaniak-Gumowski

Redaktor prowadzący: Piotr Wickowski

Redaktorzy merytoryczni: Małgorzata Jankowska, Anita Jackiewicz

Sekretarz redakcji: Jolanta Bugaj

Fotoskład: Agnieszka Borek

Biuro Reklamy: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72

tel. (0 22) 530 44 44; e-mail: reklama@infor.pl

Biuro Obsługi Klienta: 05-270 Marki, ul. Okólna 40,

tel. (0 22) 761 30 30, faks (0 22) 761 30 31, 761 30 32

Druk: ABEDIK, Poznań

SPIS TREŚCI

KOMENTARZ	7
USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. – KODEKS PRACY.....	23
DZIAŁ PIERWSZY. PRZEPISY OGÓLNE.....	26
Rozdział I. Przepisy wstępne	26
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	28
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu	29
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	32
Rozdział III. (skreślony)	32
DZIAŁ DRUGI. STOSUNEK PRACY	32
Rozdział I. Przepisy ogólne	32
Rozdział II. Umowa o pracę	35
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	35
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	38
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	39
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	42
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	44
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	46
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	47
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	47
Rozdział IIa. Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej	48
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	50
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	50
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	52
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	52
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	53

DZIAŁ TRZECI. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ	
I INNE ŚWIADCZENIA	53
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	53
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	55
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	57
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	59
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	60
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	60
DZIAŁ CZWARTY. OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA	61
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy	61
Rozdział II. Obowiązki pracownika	64
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	64
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	65
Rozdział IV. Regulamin pracy	65
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	66
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	67
DZIAŁ PIĄTY. ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW	68
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	68
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	70
DZIAŁ SZÓSTY. CZAS PRACY	71
Rozdział I. Przepisy ogólne	71
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	71
Rozdział III. Okresy odpoczynku	72
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	73
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	77
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	80
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	80
DZIAŁ SIÓDMY. URLOPY PRACOWNICZE	82
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	82
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	88
DZIAŁ ÓSMY. UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM	89

DZIAŁ DZIEWIĄTY. ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH.....	95
Rozdział I. Przepisy ogólne	95
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	96
Rozdział III. Doksztalcanie	97
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	97
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia	98
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe	99
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	100
DZIAŁ DZIESIĄTY. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	100
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy	100
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika	101
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy	103
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne	104
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	105
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	107
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	110
Rozdział VIII. Szkolenie	112
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	113
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	114
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	115
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	117
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	117
DZIAŁ JEDENASTY. UKŁADY ZBIOROWE PRACY	118
Rozdział I. Przepisy ogólne	118
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	124
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	128
DZIAŁ DWUNASTY. ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA ZE STOSUNKU PRACY.....	131
Rozdział I. Przepisy ogólne	131
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	132
Rozdział III. Sądy pracy	134

DZIAŁ TRZYNASTY. ODPOWIEDZIALNOŚĆ	
ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA	135
Rozdział II. (skreślony)	137
DZIAŁ CZTERNASTY. PRZEDAWNIE NIE ROSZCZEŃ	137
DZIAŁ CZTERNASTY^a. (UCHYLONY)	139
DZIAŁ PIĘTNASTY. PRZEPISY KOŃCOWE	139
ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet	143
ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ ORAZ MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych	148
Rozdział 1. Przepisy ogólne	148
Rozdział 2. Kształcenie w formach szkolnych	149
Rozdział 3. Kształcenie, doksztalcenie i doskonalenie w formach pozaszkolnych	151
Rozdział 4. Tytuły kwalifikacyjne	153
Rozdział 5. Przepisy przejściowe i końcowe	153
ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy	154
Rozdział 1. Usprawiedliwianie nieobecności w pracy	154
Rozdział 2. Zwolnienia od pracy	156
Rozdział 3. Przepisy końcowe	158
ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy	159
ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop	165
ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego	169
INDEKS RZECZOWY	171
WZORY PISM Z ZAKRESU PRAWA PRACY	176

Komentarz

Od co najmniej dwóch lat media donoszą o pracach dotyczących planowej nowelizacji Kodeksu pracy, a raczej uchwalenia zupełnie nowego kodeksu. Informacje te są uzasadnione co najmniej z dwóch przyczyn. Po pierwsze, nie jest tajemnicą, że grono wybitnych profesorów i praktyków od dłuższego już czasu pracuje nad zmianami w ramach komisji kodyfikacyjnej. Chociaż informacje na temat kierunków i charakteru tych prac są skąpe, wiadomo jednak, że chodzi o wprowadzenie nowego, a nie nowelizowanie obecnie obowiązującego Kodeksu pracy. Równocześnie planuje się wprowadzenie kodeksu zbiorowych stosunków pracy, co byłoby z legislacyjnego punktu widzenia rozwiązaniem nowym.

Konieczność zmian w prawie pracy

Oczekiwanie zmian w Kodeksie pracy ma jednak swoje uzasadnienie nie tylko z uwagi na działalność komisji kodyfikacyjnej, ale z powodu realnej potrzeby unowocześnienia polskiego prawa pracy, jego skoordynowania oraz usunięcia wad, które ujawniło jego stosowanie po nowelizacji z lutego 1996 r. Wiele niedoskonałości wynika także z pospiesznej europeizacji polskiego prawa pracy. Jej efektem jest częste implementowanie unijnych norm w ich najbardziej rygorystycznej postaci. Polska zdaje się bowiem stosować rozwiązania mniej elastyczne niż stare kraje Unii Europejskiej i od razu wprowadzać najwyższe standardy rozwiązań prosocjalnych.

Ochrona stosunku pracy

Potrzeba nowelizacji prawa pracy wynika także z narastającej presji rynku na samozatrudnienie oraz niewątpliwej porażki, jaką poniosły dotychczasowe starania ustawodawcy, aby promować zatrudnienie pracownicze, a eliminować mniej korzystne dla świadczącego pracę zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych. Praktyka sądowa dowodzi, że oczekiwania, jakie wiązano z kolejną rozbudową treści art. 22 § 1¹ k.p., przyniosły rozczarowanie. W tych okolicznościach polski ustawodawca musi wziąć pod uwagę tendencję, aby prawo nie tyle zwalczało zatrudnienie na podstawie stosunków cywilnoprawnych, co rozciągało na nie niektóre elementy tzw. funkcji ochronnej. Tendencja ta była silnie artykułowana na VI Europejskim Kongresie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie w 1999 r.

Prawo pracy stoi także przed poważnym wyzwaniem, jakim jest bardziej precyzyjna regulacja pracowniczych stosunków o charakterze nietypowym. Dotychczasowa próba, jaką jest uregulowanie zatrudnienia tymczasowego, nie tylko nie wyczerpuje tej materii, ale dotknięta jest jeszcze szeregiem bardzo poważnych wad. Tymczasem nowe technologie, wzrost zatrudnienia w sektorze usług i jego spadek w tradycyjnej produkcji powoduje, że dostosowanie prawa pracy do po-

trzeb nowej gospodarki, oczywiście przy zachowaniu jego ochronnej funkcji, jest tylko kwestią czasu, a nie wyboru. Jest także elementem konkurencji ponadnarodowej w zakresie pozyskiwania miejsc pracy, w której elastyczność prawa pracy jest bardzo istotnym, choć nie jedynym elementem.

Ostatnie zmiany

Oczekując powyższych zmian, ustawodawca dokonuje korekt w mniejszym wymiarze. Czy to z powodu nowych trendów w polityce społecznej oraz realizacji socjalnej funkcji państwa czy też z powodu dalszego dostosowywania polskiego prawa pracy do norm unijnych, Kodeks pracy przechodzi kolejne nowelizacje. Przyczyną zmian jest także usuwanie oczywistych błędów legislacyjnych, grożących stwierdzeniem niekonstytucyjności dotychczasowych rozwiązań, jak ma to miejsce w przypadku przepisów urlopowych.

Zmiany, jakich dokonano w roku 2006, nie mają fundamentalnego znaczenia, ale przynajmniej część z nich istotnie wpływa na codzienną działalność pracowników kadr, jak również kreuje nowe obowiązki i uprawnienia stron stosunku pracy. Chodzi tu o zmiany wprowadzone:

- ustawą z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935), która weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.,
- ustawą z dnia 18 października 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1587), która weszła w życie 30 listopada 2006 r.,
- ustawą z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 221, poz. 1615), która weszła w życie 19 grudnia 2006 r.

Obowiązek informacji o warunkach zatrudnienia

Uwagi ogólne

Ustawą z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej dokonana została kolejna nowelizacja Kodeksu pracy. Nowelizacja ta jest konsekwencją trwającego niezmennie od kilku lat procesu dostosowywania polskiego prawa do regulacji unijnych, a w tym przypadku przede wszystkim dostosowania przepisów prawa pracy do Dyrektywy Rady z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych

do umowy lub stosunku pracy (91/533/EWG). Wprowadziła ona kilka istotnych zmian polegających przede wszystkim na poszerzeniu oraz modyfikacji zakresu obowiązku informacyjnego pracodawcy względem pracownika. Dokonane zmiany miały na celu umocnienie pozycji pracownika w relacji pracodawca – pracownik i w perspektywie łączącej ich więzi prawnej zapewnienie bardziej świadomego egzekwowania przez pracowników przysługujących im uprawnień.

Potwierdzenie stron umowy, rodzaju umowy oraz warunków pracy

Obowiązek potwierdzenia na piśmie przez pracodawcę rodzaju umowy o pracę oraz jej warunków, uregulowany w art. 29 § 2 k.p., został poszerzony o pisemny obowiązek potwierdzenia ustalenia co do stron umowy, czyli ustalenia, kto jest pracownikiem, a kto pracodawcą w nawiązywanym stosunku pracy. Z pozoru wydawać by się mogło, że kwestia ustalenia stron umowy nie powinna wywoływać żadnych komplikacji, jednak w praktyce, w przypadku podmiotów o rozbudowanej strukturze organizacyjnej, zatrudniany pracownik może pozostawać w błędnym przekonaniu co do tego, do kogo ma się zwrócić z roszczeniami o wypełnienie obowiązków, jakie nakładają na pracodawcę przepisy prawa pracy. Dotyczy to w szczególności przypadku, w którym pracodawcą jest dla pracownika wewnętrzna jednostka w strukturze organizacyjnej spółki, a nie sama spółka.

Z drugiej strony wciąż należy mieć w pamięci, że brak potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę nie czyni jej nieważną. Ochronna funkcja prawa pracy realizowana jest także w ten sposób, że w zakresie nawiązania stosunku pracy wiążące dla stron jest także porozumienie ustne. Co więcej, umowa o pracę nawiązuje się także przez tzw. fakty konkludentne, tj. przez okoliczność, że pracownik został do pracy dopuszczony i pracę wykonuje. Powstaje oczywiście problem natury dowodowej co do konkretnych warunków umowy, ale sama umowa wiąże.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że brak pisemnego potwierdzenia zawarcia umowy o pracę jest wykroczeniem, o którym jest mowa w art. 281 pkt 2 k.p.

Obowiązek informacyjny wobec pracownika

Nowelizacji poddany został również art. 29 § 3 k.p. W obecnej jego treści wyodrębnione zostały cztery istotne elementy, na które należy zwrócić uwagę, a mianowicie:

- ▶ zaakcentowanie indywidualizacji obowiązku informacyjnego,
- ▶ poszerzenie zakresu przedmiotowego tego obowiązku o informację o układzie zbiorowym pracy,
- ▶ dopuszczalność dokonania informacji poprzez odwołanie do przepisów prawa pracy oraz
- ▶ obowiązek aktualizacji powyższej informacji.

Indywidualizacja obowiązku informacyjnego pracodawcy

Aktualnie obowiązujący przepis akcentuje, że udzielone pracownikowi informacji dotyczące dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę powinny mieć charakter indywidualny, tj. wskazujący na obowiązki i uprawnienia konkretnego pracownika, będącego adresatem tej informacji. W literaturze wypowiedziano już poglądy, że jest to zupełnie nowa jakość tej regulacji. Nie można jednak nie zauważyć, że zmiana ta w rzeczywistości potwierdza stosowaną do tej pory wykładnię przedmiotowego przepisu sprzed jego nowelizacji. Informacja sprzed nowelizacji również powinna była być taka, aby pracownik mógł na jej podstawie ustalić sam dla siebie interesujące go dane o warunkach zatrudnienia. Inaczej nie spełniałaby ona swojej funkcji.

Natomiast cecha indywidualizacji informacji może mieć swoje istotne znaczenie dla wykładni pojęcia „obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normy czasu pracy”, o której pracownik powinien być informowany. Pojawia się pytanie, czy nie mamy tu do czynienia z przypadkiem, w którym ustawodawca użył słowa „norma” jako synonimu słowa „wymiar”. Wydaje się bowiem, że obowiązek informowania pracownika zatrudnionego w równoważnym systemie czasu pracy o 8-godzinnej normie mija się z celem, skoro może on pracować w wymiarze do 12, czasami 16, a wyjątkowo nawet 24 godzin. Podobnie dla pracownika zatrudnionego w ruchu ciągłym istotna jest informacja, że może pracować przeciętnie przez 43, a nie 40 godzin. Biorąc pod uwagę cel owej informacji oraz wskazanie przez ustawę na „obowiązującą pracownika normę”, uważam, że pracownik powinien być informowany o obowiązującym go maksymalnym, dopuszczalnym wymiarze czasu pracy w systemie, w którym pracuje.

Informacja o układzie zbiorowym pracy

Informacja o objęciu pracownika układem zbiorowym lub zmianie układu zbiorowego pracy nie zobowiązuje pracodawcy do informowania o treści tego układu. Pracodawca powinien jednak wskazać dane identyfikujące układ, tj. przynajmniej jego nazwę oraz datę zawarcia lub też nazwę i datę zawarcia protokołu dodatkowego modyfikującego jego treść. Sens powyższej regulacji może być jedynie taki, aby pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią w celu poznania swych praw.

Objęcie pracownika układem zbiorowym pracy lub zmiana jego treści mogą jednak spowodować obowiązek aktualizacji pozostałych informacji objętych art. 29 § 3 k.p. Będzie to miało miejsce wtedy, gdy zmiana układu spowoduje zmianę warunków w tym przepisie wymienionych. Jeżeli zmiany nastąpią na korzyść pracownika, to informację należy przekazać łącznie, np. o wydłużeniu okresów wypowiedzenia przez pracodawcę lub zwiększeniu wymiaru urlopu.

Jeżeli jednak zmiany następują na niekorzyść, to pracodawca informuje wyłącznie o zmianie treści układu zbiorowego. Zmiana układu na niekorzyść nie wywołuje bowiem skutku automatycznego, lecz wymaga jeszcze wypowiedzenia warunków pracy i/lub płacy, ewentualnie zawarcia porozumienia zmieniającego. Powyższe wynika z art. 241¹³ k.p., który zresztą eliminuje w takich przypadkach szczególną ochronę stosunku pracy. Wówczas aktualizacja informacji, np. o skróconym do poziomu ustawowego urlopie wypoczynkowym, powinna być pracownikowi dostarczona po skutecznym dokonaniu powyższych czynności.

Taki sam mechanizm dotyczy przypadku, w którym w wyniku przejścia pracownika do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p., na mocy art. 241⁸ k.p., układ zbiorowy przestaje obowiązywać, ale jest do pracownika stosowany przez rok. W takiej sytuacji pracownik powinien być poinformowany o tym, że nie jest już objęty takim układem, chociaż jego warunki mają do niego wciąż zastosowanie.

W przypadku przejścia pracownika do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. procedury informacyjnej należy dokonać pomimo faktu, że informację taką powinien on otrzymać bezpośrednio w trybie art. 23¹ § 3 k.p. lub też pośrednio, poprzez poinformowanie związków zawodowych w trybie art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.).

Obowiązek aktualizacji informacji

Nową i zasadną regulacją, którą wprowadziła nowelizacja Kodeksu pracy, jest obowiązek aktualizacji informacji o warunkach zatrudnienia. Z treści przepisu art. 29 § 3² k.p. wynika, że obowiązek taki pracodawca powinien wykonać niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 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. Treść znowelizowanych przepisów odnosi się wyłącznie do następczego informowania pracownika o zmianach w jego sytuacji prawnej. W szczególności z treści przepisu nie wynika dopuszczalność uprzedniego informowania pracownika o przewidywalnych zmianach warunków zatrudnienia. Odnosi się to w szczególności do okresów wypowiedzenia oraz długości trwania urlopu, które są w znacznym stopniu przewidywalne, albowiem uzależnione od upływu czasu. Przedmiotowy przepis, używając zwrotu „niezwłocznie”, sugeruje, że informacja ta musi być następcza w stosunku do zaistniałej zmiany. W praktyce oznaczać to może potrzebę stałego i uciążliwego monitorowania akt osobowych oraz niezmiernego biurokratyzowania procedur.

Moim zdaniem, dopuszczalna jest wykładnia, zgodnie z którą możliwe jest uprzednie (np. przy okazji zawierania umowy o pracę) poinformowanie pracownika o zmianie warunków zatrudnienia w przyszłości. Analizowany przepis nie

wskazuje bowiem dokładnie, że o zmianach należy informować „na bieżąco”, lecz „niezwłocznie, nie później niż”. Wydaje się, że aktem staranności pracodawcy, z której nie może on ponosić ujemnych konsekwencji, jest to, że informacja znana jest pracownikowi z góry. Za dopuszczalną uznaję więc praktykę, zgodnie z którą pracodawca dokładnie opisze, kiedy w przyszłości dojdzie do wydłużenia okresu wypowiedzenia lub zmiany wymiaru urlopu. Tylko bowiem w tych przypadkach zmiany są przewidywalne i automatyczne.

Odwołanie do przepisów prawa pracy

Niewątpliwie uproszczeniem sposobu informowania jest dopuszczalność przekazania określonych informacji poprzez wskazanie przepisów prawa pracy. Wskazania nie należy przy tym utożsamiać z cytowaniem treści przepisu. Przez przepisy prawa pracy rozumieć przy tym należy wszelkie źródła prawa pracy wskazane w art. 9 k.p. W praktyce będą to – poza Kodeksem pracy – regulamin pracy oraz ewentualnie układ zbiorowy pracy. Materia, o której należy informować pracownika, z zasady nie występuje bowiem w regulaminie wynagradzania. Częstotliwość wypłaty wynagrodzenia powinna być bowiem uregulowana w regulaminie pracy.

W przypadku, w którym regulamin lub układ „przepisują” wprost regulacje kodeksowe, za wystarczające należy uznać wskazanie któregośkolwiek z powyższych aktów prawnych. Na tym tle powstaje jedynie pytanie, na ile szczegółowe powinno być powyższe wskazanie. I tak np. w przypadku określenia okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony wątpliwość brzmi, czy wystarczy wskazanie całego art. 36 k.p. czy też poszczególnego jego paragrafu i punktu. Wydaje się jednak, iż powyższe zależy w znacznej części od konstrukcji przepisu. Jeżeli wskazuje on kryteria różnicowania uprawnień jednoznaczne i czytelne (np. wyłącznie staż pracy), wystarczy wskazanie całego przepisu, pozostawiając pracownikowi ustalenie, z której jego części korzysta. Jeżeli jednak przepis jest tak skonstruowany, że nie pozwala na jednoznaczną interpretację, to wskazanie przepisu powinno być bardziej precyzyjne.

Odwołanie się do przepisu prawa pracy nie jest dopuszczalne wtedy, gdy warunki zatrudnienia uregulowane są odmiennie, tj. bardziej korzystnie w umowie o pracę. W takim przypadku należy je dokładnie wskazać w udzielonej informacji.

Kolejne zatrudnienie

Z treści przepisu po nowelizacji, podobnie zresztą jak i przed nowelizacją, nie wynika, czy raz udzielona informacja musi być ponawiana w przypadku następujących po sobie umów o pracę. Tymczasem w wielu przypadkach ponowne zatrudnienie pracownika, np. na kolejną i następującą po sobie umowę, nie spowoduje jakichkolwiek zmian w warunkach zatrudnienia. Moim zdaniem, wykladnia

literalna jednoznacznie wskazuje, że informacji należy dokonać po każdym kolejnym zawarciu umowy o pracę. Zresztą można wskazać na przypadki, gdzie ponowna zmiana rodzaju umowy spowoduje także zmianę warunków zatrudnienia w zakresie, o którym mowa w art. 29 § 3 k.p. Dotyczy to w szczególności okresów wypowiedzenia obowiązujących strony umowy.

Przy tej okazji należy zwrócić także uwagę, że przepisy nie przewidują zwolnienia z obowiązku informowania pracowników tymczasowych, co z uwagi na wielokrotność i krótkoterminowość zatrudnienia tych osób budzi uzasadnione zastrzeżenie, zwłaszcza że przepisy unijne taką możliwość dopuszczają.

Pracownik skierowany do pracy w państwie niebędącym członkiem UE

Zmiana, o której należy wspomnieć przy okazji „europejskiej” nowelizacji Kodeksu pracy, jest rozbudowanie treści przepisów dotyczących wykonywania pracy przez pracowników skierowanych do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej. Chodzi o zmianę treści art. 29¹ k.p. Obecnie pracodawca obok określenia w umowie o pracę czasu wykonywania pracy za granicą oraz waluty, w jakiej pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą, został przez ustawodawcę zobowiązany do pisemnego poinformowania pracownika o świadczeniach przysługujących mu z tytułu skierowania do pracy poza granicami kraju, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania, a ponadto do poinformowania o warunkach powrotu pracownika do kraju.

Analogicznie jak w przypadku art. 29 § 3 k.p., również w przypadku informacji przekazywanych tej kategorii pracownikom ustawodawca dopuszcza możliwość zadośćuczynienia temu obowiązkowi poprzez wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy. Identycznie również uregulowany został obowiązek aktualizacji tych informacji, który pracodawca powinien wykonać niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a jeśli rozwiązanie umowy o pracę miałoby nastąpić przed upływem tego terminu, nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

Pracownicy skierowani z państwa UE do pracy w Polsce

Nowela zawarta w ustawie z dnia 23 czerwca 2006 r. wprowadziła również niewielką zmianę w art. 67² k.p., w którym enumeratywnie wymienione są warunki zatrudnienia, jakie pracodawca jest zobowiązany zapewniać pracownikom skierowanym do pracy na terytorium RP z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej, w sposób nie mniej korzystny niż wynikający z przepisów Kodeksu pracy, a także innych przepisów prawa pracy. W art. 67² pkt 7 k.p. obok zapewnienia warunków zatrudnienia, jakie przewidziane zostały w przepisach prawa pra-

cy dla młodocianych, dołączono zapis o zapewnieniu warunków przewidzianych dla wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Ten zapis jest konsekwencją harmonizacji przepisów Kodeksu pracy, który – obok zatrudniania młodocianych – przewiduje ponadto w art. 304⁵ k.p. dopuszczalność zatrudniania dzieci poniżej 16. roku życia, w sposób odmienny regulując warunki ich pracy.

Czas pracy i urlopy

30 listopada 2006 r. weszła w życie zmiana Kodeksu pracy dotycząca sposobu ustalenia wymiaru czasu pracy. Nowelizacja uchyla zdanie drugie art. 130 § 2 k.p. Uchylony przepis przewidywał zasadę, że jeśli w danym tygodniu przypadały dwa święta państwowe w jednym tygodniu między poniedziałkiem a sobotą, wymiar czasu pracy obniżany był jedynie o 8 godzin, a nie 16.

Obliczanie wymiaru czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym

Obecnie każde święto, przypadające w innym dniu niż niedziela, będzie obniżało wymiar czasu pracy o 8 godzin, niezależnie od tego, ile świąt przypada w poszczególnych tygodniach. Z tego powodu w grudniu 2006 r. miesięczny wymiar czasu pracy obliczony według nowego brzmienia przepisu art. 130 wynosił 152 godziny, a nie 160 godzin, jak wynikałoby z wcześniejszego brzmienia przepisu.

Konsekwencją nowej regulacji w pierwszej kolejności jest to, że jedno ze świąt występujących w tym samym tygodniu kalendarzowym nie spełnia już funkcji dnia wolnego z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Święta te zyskały więc swój „święteczny”, czyli nadzwyczajny, charakter. Utrzymanie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy będzie bowiem musiało mieć miejsce z pominięciem wszystkich świąt. Dlatego poza dniami świętecznymi pracodawca zobowiązany będzie udzielić dni wolnych w ilości odpowiadającej liczbie tygodni. Powyższe nie oznacza bynajmniej, że dzień taki musi wystąpić w każdym tygodniu, byleby zachowana została odpowiednia ich liczba w okresie rozliczeniowym.

W tym miejscu odnotować należy dwie kwestie. Po pierwsze, to art. 130 k.p. posługuje się dla celów rozliczeniowych definicją tygodnia z art. 128 § 3 ust. 2 k.p., która nie pokrywa się z tygodniem kalendarzowym. Co więcej, liczba owych tygodni w okresie rozliczeniowym z reguły nie będzie stanowić liczby pełnej. Zawsze pozostaną końcówki niestanowiące pełnego tygodnia. Powstaje więc pytanie, w którym z okresów rozliczeniowych należy zapewnić ów dzień wolny. Odpowiedzi dostarcza sam art. 130 k.p. Otóż zgodnie z tym przepisem, po obliczeniu liczby tygodni w danym okresie rozliczeniowym i przemnożeniu ich przez 40 godzin należy dokonać po-

większenia tak otrzymanej liczby godzin o iloczyn 8 godzin i liczby dni do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

Z powyższego wynika więc, że jeżeli po odliczeniu pełnych tygodni jeden z pozostałych dni będzie sobotą, to wymiar czasu pracy nie jest już powiększany. Konsekwentnie w tym właśnie okresie, w którym sobota taka wystąpiła, należy udzielić dnia wolnego od pracy. I oczywiście dzień taki nie musi być udzielony w sobotę. Konsekwentnie, jeżeli żaden z dni pozostałych po odliczeniu pełnych tygodni nie będzie sobotą, to pracodawca zapewni odpowiednio mniejszą liczbę dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Jak wspominałem, przepis przed nowelizacją oznaczał w istocie, że – w zależności od rozkładu w danym roku – jedno ze świąt majowych lub grudniowych spełniało funkcję dnia wolnego, z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Tyle tylko, że był to dzień ustawowo wyznaczony. Warto w tym miejscu przypomnieć, że od kilku lat pracodawca nie ma obowiązku ustalania z góry terminów dodatkowych dni wolnych od pracy. Powyższe dni muszą być jedynie zapewnione przez odpowiednią organizację czasu pracy w harmonogramie czy też – według języka kodeksowego – w rozkładzie czasu pracy obowiązującym pracownika. Niestety, kodeks nie zawiera regulacji określających minimalny czas, na który harmonogram powinien być ustalany. Często spotykana jest wykładnia, zgodnie z którą planowanie czasu pracy powinno mieć miejsce na pełny okres rozliczeniowy z góry, i że w okresie tym nie może ulec zmianie. Tyle, że jest to wykładnia nieoparta na jakimkolwiek przepisie.

Prawdą jest, że Kodeks pracy w ogóle nie zawiera pozytywnej regulacji wskazującej na potrzebę planowania czasu pracy. Z drugiej strony, w wielu miejscach, np. przy regulacji urlopowej lub określając konsekwencje nieobecności w pracy z innych przyczyn, kodeks wyraźnie odnosi się do zaplanowanego czasu pracy. Przyjmując więc, że czas pracy powinien być planowany, co dotyczy w szczególności tzw. równoważnych systemów czasu pracy, nie można jednak domniemywać, że w zakresie planowania pracodawca jest pozbawiony jakiejkolwiek elastyczności. Dlatego za zupełnie dopuszczalne przyjąć należy planowanie czasu pracy na okresy krótsze niż okres rozliczeniowy. Wydaje się przy tym, że pomocna jest analogia z regulacji znanych ustawodawcy. I tak np. w ustawie z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879, z późn. zm.) określa się minimalny czas planowania czasu pracy na dwa tygodnie.

Reasumując, w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy może się znaleźć zapis regulujący materię ustalania terminów, na jakie ustala się harmonogramy, i nie muszą one opiewać na pełny okres rozliczeniowy. Można także określić przyczyny i uprzedzenie, w jakich mogą zostać zmienione, a to oznacza, że

pracodawca ma elastyczność w zakresie realizacji przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i w ramach okresu rozliczeniowego może reagować na potrzeby związane z rynkiem i sytuacją ekonomiczną. Możliwość krótkoterminowego planowania czasu pracy pozwala także na większą swobodę w zapewnieniu dni wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, także za tygodnie, w których wystąpi kumulacja dni świątecznych.

W tym miejscu przypomnieć należy wciąż budzącą emocje wśród pracodawców zasadę, że dzień wolny należy zapewnić pracownikowi także za tygodnie, w których święto przypada na sobotę. Wciąż panujące wokół tego wątpliwości są – jak się wydaje – spowodowane nieporozumieniem wokół faktu, że „wolna sobota” jako pojęcie prawne nie istnieje. Nie następuje więc pokrywanie się dnia wolnego z tytułu święta oraz z tytułu zachowania przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Inaczej rzecz ujmując, jeżeli święto przypadnie na sobotę, to pracownikowi należy udzielić jeszcze jednego dnia wolnego w tym samym tygodniu bądź w innym dniu tego samego okresu rozliczeniowego.

Na koniec dodać należy spostrzeżenie nieprawnicze. Otóż, uzyskując efekt w postaci urealnienia zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz nadaniu świątecznego waloru w sferze regulacji czasu pracy każdemu ze świąt, dochodzi jednak do realnego obniżenia funduszu czasu pracy w skali roku, co z kolei ma swój określony wymiar ekonomiczny. Powyższa zmiana oznacza także, że w skali roku przeciętny czas pracy w Polsce nie wynosi 40 godzin, lecz niecałe 39 godzin. Wynika to z obowiązku zmniejszania wymiaru czasu pracy o mniej więcej 70 godzin rocznie. Mimo że rozkład owego obniżenia wymiaru czasu pracy jest nierówny w poszczególnych okresach rozliczeniowych, to jednak warto pamiętać, że normatywny czas pracy odbiega od sztarndarowej 40-godzinnej normy.

Dodać w tym miejscu należy, że ustawa wprowadzająca analizowaną tu nowelizację wprowadziła zasadę, że wynagrodzenie pracownika za grudzień 2006 r. nie mogło ulec pomniejszeniu, pomimo obniżenia wymiaru czasu pracy w tym miesiącu. Regulacja ta odnosi się do wynagrodzenia wypłacanego według stawek godzinowych. Konsekwentnie, od roku 2007, wynagrodzenie pracownika w ten sposób opłacanego, w okresach rozliczeniowych obejmujących maj oraz grudzień, będzie niższe z uwagi na obniżenie wymiaru czasu pracy.

Urlop proporcjonalny

Zgodnie z analizowaną nowelizacją, do Kodeksu pracy wprowadzono art. 155^{2a} § 1, zgodnie z którym przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi w myśl art. 154 § 1 i 2. Z § 2 tego przepisu wynika, że niepełny kalen-

darzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Wreszcie z § 3 wynika, że 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. Z treści nowo wprowadzonego art. 155³ wynika, że przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ i 155² niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Wymiar urlopu należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może jednak przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 154 § 1 i 2.

Z rozporządzenia do kodeksu

Powyższe przepisy – jak na nowelizację nietypowe – nie wnoszą do polskiego prawa pracy nowych treści. Nowa regulacja podnosi bowiem do rangi ustawowej przepisy dotyczące ustalania urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym w przypadku pozostawania przez pracownika w zatrudnieniu u pracodawcy jedynie przez część miesiąca – regulowane dotychczas § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14, z późn. zm.).

Może więc powstać wątpliwość co do racjonalności owej regulacji. Tymczasem należy ją ocenić wysoko, jako skutek rosnącej roli konstytucji i kultury prawnej. Przypomnieć należy, że Kodeks pracy wprowadził w art. 155¹ § 1 pkt 1 zasadę, że urlop jest proporcjonalny do okresu przepracowanego. Taki zapis dawał możliwości interpretacji, zgodnie z którą proporcjonalność powinna być odnoszona do czasu trwania stosunku pracy lub nawet do czasu faktycznego wykonywania pracy.

Przeanalizujmy przykład pracownika, który zaprzestał przychodzić do pracy z zamiarem jej porzucenia. Tymczasem stosunek pracy trwa nadal i zostanie rozwiązany dopiero po doręczeniu pracownikowi wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Sama treść art. 155¹ k.p. dawała więc możliwość i takiej interpretacji, że do obliczania urlopu proporcjonalnego bierzemy pod uwagę jedynie faktyczny czas pracy, skoro pracownik nie tylko pracy od pewnego czasu nie świadczył, ale nie miał też woli takowego świadczenia. Tymczasem z treści powołanego rozporządzenia wynikał obowiązek nie tylko uwzględniania okresu pozostawania w stosunku pracy, lecz także dodatkowo do zaokrąglania wymiaru urlopu do pełnego miesiąca kalendarzowego. Inaczej rzecz ujmując, rozporządzenie wprowadziło dla pracowników bardziej korzystne regulacje urlopowe. Tyle, że tym samym rozporządzenie nałożyło na pracodawców obowiązek bez podstawy ustawowej. Jeszcze dalej idąca rozbieżność pomiędzy rozporządzeniem a Kodeksem pracy pojawiła się na gruncie ustalania wymiaru urlopu w przypadku, w którym docho-

dzi do zmiany pracodawcy w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego. Kodeksowi pracy zupełnie nieznana była zasada, że w przypadku takiej zmiany tylko pierwszy z pracodawców ma obowiązek udzielenia urlopu, drugi zaś już nie. W tym sensie rozporządzenie znajdowało się w jawnej sprzeczności z Kodeksem pracy, zwalniając jednego z pracodawców z obowiązku oraz obciążając jednego z nich. To z kolei w sposób oczywisty jest sprzeczne z Konstytucją RP.

Z powyższych względów nowelizację w tym zakresie należy ocenić pozytywnie. Daje też nadzieję na przyszłość, że ustawodawca nie będzie zaskakiwał czytelników ustawy tym, że w aktach niższej rangi w istocie zmienia ich treść.

Obowiązek zaokrąglania

Zupełnie czymś innym jest sama ocena analizowanej tu regulacji. A ta może być bardziej niż krytyczna. Nie ma bowiem racjonalnego powodu, dla którego ustawodawca trwa przy zasadzie zaokrąglania miesiąca do pełnego, jak również obciąża jednego tylko pracodawcę obowiązkiem urlopowym w przypadku zmiany zatrudnienia w trakcie miesiąca.

Jak absurdalne mogą być skutki powyższej regulacji, niech świadczy przykład, wprawdzie akademicki, to jednak zupełnie realny. Analizie można poddać przypadek, w którym pracownik był zatrudniony jeden dzień w ostatnim dniu danego miesiąca kalendarzowego, nie będąc uprzednio zatrudniony u innego pracodawcy, a następnie pracował jeszcze jeden dzień w pierwszym dniu następnego miesiąca. W tym też dniu został zwolniony dyscyplinarnie. Przyjmijmy także, że jest to pracownik o długoletnim stażu, a jego pełny urlop wynosi 26 dni. W analizowanym przypadku pracownikowi nie można oczywiście udzielić urlopu w naturze, albowiem nie ma takiej możliwości. Powstaje jednak pytanie o wysokość ekwiwalentu urlopowego. Zastosowanie wprowadzonych do k.p. przepisów prowadzi do wniosku, że pracownik, choć pracował tylko dwa dni z całego roku, to przy zastosowaniu zaokrąglenia przewidzianego przepisem art. 155^{2a} k.p. nabędzie prawo do ekwiwalentu urlopowego za całe dwa miesiące. Oznacza to, że przy wymiarze 26 dni urlopu będzie konieczność wypłacenia ekwiwalentu za 5 dni urlopu. W opisanym przypadku pracownik nabędzie więc prawo do wyższego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, niż otrzyma wynagrodzenie za pracę. Ten sam pracownik, który od następnego dnia po zwolnieniu z pracy rozpocznie pracę u nowego pracodawcy i przepracuje u niego do końca miesiąca, nie nabędzie u nowego pracodawcy jakiegokolwiek prawa do urlopu. Powyższą regulację trudno uznać za racjonalną.

Wyjątek – pracownicy tymczasowi

W tym miejscu przypomnieć należy, że zasady proporcjonalności urlopu zawarte w Kodeksie pracy nie mają zastosowania do pracowników tymczasowych.

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608) wprowadza bowiem praktycznie samodzielną regulację w zakresie przepisów urlopowych, co dotyczy zarówno ustalania wymiaru, jak i zasad jego udzielania oraz sposobu obliczania ekwiwalentu za urlop niewykorzystany. Warto jedynie odnotować, że wymiar urlopu pracownika tymczasowego odniesiony jest do okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika, a nie do czasu trwania stosunku pracy.

Urlop proporcjonalny a urlop na żądanie

Na koniec warto dodać jeszcze jedną uwagę, dotyczącą relacji między urlopem proporcjonalnym a urlopem na żądanie. Urlop na żądanie jest bowiem częścią urlopu wypoczynkowego, chociaż już nie jest tak oczywiste, czy urlop na żądanie służy wypoczynkowi czy też załatwieniu spraw osobistych. Ta ostatnia uwaga jest istotna, albowiem generuje kolejne pytanie, a mianowicie: czy dzień urlopu na żądanie przeliczany jest na godziny (jeden dzień – 8 godzin) czy też nie (tj. chodzi o 4 dni niezależnie od liczby zaplanowanych na ten dzień godzin). To jednak odrębne i obszerne zagadnienie. W tym miejscu należy postawić inne pytanie, a mianowicie: jaką część urlopu proporcjonalnego zajmuje urlop na żądanie. W tym zakresie dominuje pogląd, że pierwsze cztery dni z urlopu proporcjonalnego pracownik może wykorzystać jako urlop na żądanie – oczywiście pod warunkiem, że przy zastosowaniu reguł proporcjonalności pracownik ma co najmniej 4 dni urlopu. W przypadku zatrudnienia krótkoterminowego powyższe oznacza, że pracownik może mieć wyłącznie urlop na żądanie i nie mieć urlopu planowanego. Oczywiście o tyle, o ile nie wykorzystał urlopu na żądanie u poprzedniego pracodawcy.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem

Urlop macierzyński

19 grudnia 2006 r. weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Przedmiotowa ustawa ustaliła dłuższe okresy urlopu macierzyńskiego stanowiąc, że pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 18 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 20 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Przed nowelizacją okresy te wynosiły odpowiednio 16, 18 i 26 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Ostateczne wydłużenie okresów urlopu macierzyńskiego jedynie o dwa tygodnie należy ocenić jako rozwiązanie racjonalne. Z jednej strony daje ono faktycznie dłuższą możliwość przebywania matki z nowo narodzonym dzieckiem, ale jednocześnie nie jest zwiększeniem wymiaru urlopu macierzyńskiego o taką wielkość, która istotnie ograniczyłaby elastyczność polityki personalnej. Zwiększenie wymiaru urlopu macierzyńskiego w takim wymiarze nie powinno spowodować drastycznego spadku zatrudniania młodych kobiet przez pracodawców obawiających się ewentualnych długich okresów nieobecności, jak również nie powinno oddziaływać negatywnie na ogólną pozycję kobiet na rynku pracy.

Zaznaczyć należy, że nie zmieniono przy tym pozostałych przepisów regulujących możliwość wykorzystania 2 tygodni urlopu macierzyńskiego przez kobietę przed porodem, a również zrezygnowania przez pracownicę z pozostałej części urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu 14 tygodni na rzecz pracownika-ojca, co daje pracownikom identyczny zakres elastyczności w korzystaniu z urlopu macierzyńskiego, jak przed wprowadzoną nowelizacją.

Nowelizacja nie naruszyła zasady równego traktowania pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, z pracownicą, która urodziła kolejne dziecko, wskazując, że przysługuje jej przy pierwszym porodzie urlop macierzyński w odpowiednio wyższym wymiarze – tj. 20 tygodni.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

Kolejną zmianą do Kodeksu pracy są nowe zasady udzielania urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Poprzez zmianę w przepisie art. 183 § 1 k.p. podniesiono wiek dziecka, które pracownik przyjął na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia lub który przyjął je na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem. Wiek ten został podniesiony z 12 miesięcy do 7 lat. Oczywiście konsekwentnie zmieniono wymiar urlopu, a w związku z tym pracownik taki będzie miał prawo do 18 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia. W przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Jeżeli pracownik bez składania wniosku o przysposobienie lub nie jako rodzina zastępcza przyjął dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka,

wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, wówczas ma prawo do 8 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Wiek dziecka został w tym przypadku również podniesiony z uprzednio obowiązującego 1 roku do 7 roku życia.

Zasiłek macierzyński

Aby zachować spójność przedmiotowych przepisów z obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267), a w szczególności art. 29 przedmiotowej ustawy – znowelizowano również ten przepis, w sposób zapewniający spójność z regulacją kodeksową. Uzupełnienie nowelizacji w celu zachowania spójności z powyższymi przepisami oraz w celu uniknięcia wprowadzenia nierówności w zakresie uzyskiwania zasiłku macierzyńskiego w ramach tej samej kategorii podmiotowej należy ocenić pozytywnie. Ustalono, że zasiłek macierzyński będzie przysługiwał ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- urodziła dziecko;
- przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia;
- przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia.

Wskazane w przepisach „odroczenie obowiązku szkolnego” to sytuacja, do której odnosi się art. 14 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.). Przepis ten stanowi o możliwości przedłużenia wychowania przedszkolnego. W przypadku dzieci posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego – wychowaniem przedszkolnym może być objęte dziecko w wieku powyżej 6 lat, nie dłużej jednak niż do końca roku szkolnego w tym roku kalendarzowym, w którym dziecko kończy 10 lat. Obowiązek szkolny tych dzieci może być odroczony do końca roku szkolnego w tym roku kalendarzowym, w którym dziecko kończy 10 lat.

Sposób wyliczania urlopu

W ustawie nowelizującej przewidziano wprowadzenie w Kodeksie pracy nowego przepisu wskazującego uszczegółowiony sposób wyliczenia urlopu macierzyńskiego. W poprzednim stanie prawnym mogły pojawić się wątpliwości, jak należy obliczać tygodnie biegnącego urlopu macierzyńskiego, z uwagi na brak definicji ty-

godnia w przepisach dotyczących udzielania urlopu macierzyńskiego. Przed nowelizacją należało posiłkować się w interpretacji art. 112 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyjmować cywilistyczne obliczanie terminów biegnących w tygodniach. W nowym art. 183¹ k.p. ustalono, że przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym. Taka regulacja powoduje pewną niekonsekwencję, albowiem termin, który *de facto* został wskazany w tygodniach, będzie obliczany w dniach.

W ustawie wprowadzono także zapis, zgodnie z którym dla pracownicy niekorzystającej z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu. Powinno to eliminować wątpliwości w zakresie momentu rozpoczęcia korzystania z urlopu macierzyńskiego zarówno przez pracownicę, która nie zdecydowała się na wykorzystanie urlopu macierzyńskiego przed porodem, jak i taką, która urodziła dziecko przed przewidywanym terminem porodu. Jednak również na bazie uprzednio obowiązujących przepisów udzielenie pracownicy urlopu macierzyńskiego w przypadku nierozpoczęcia go przed porodem następowało na podstawie zaświadczenia wystawionego w szpitalu o dacie, w której odbył się poród. W związku z tym *de facto* również w takim przypadku momentem rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego, w przypadku gdy pracownica nie rozpoczęła go przed przewidywaną datą porodu, był dzień porodu.

Regulacje przejściowe

W przepisach przejściowych ustawy nowelizującej wskazano, że nowe zasady ustalania wymiaru urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego stosuje się także do pracownic i pracowników korzystających z takiego urlopu w dniu wejścia w życie ustawy, czyli 19 grudnia 2006 r. W związku z tym nowy wymiar urlopu macierzyńskiego stosuje się także do pracownic, które łącznie spełniają następujące przesłanki:

- ▶ urodziły dziecko w dniu 1 stycznia 2006 r. lub później i do dnia wejścia w życie ustawy nie wykorzystały całego urlopu macierzyńskiego lub jego części;
- ▶ w dniu wejścia w życie ustawy nie korzystają z urlopu macierzyńskiego ze względu na okoliczności określone w art. 181 k.p. albo z powodu korzystania z urlopu bezpłatnego, albo z urlopu wychowawczego.

Zaznaczyć należy jednak, że nie rozciągnięto nowych zasad ustalania urlopu na pracownice i pracowników korzystających w dniu wejścia w życie ustawy z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jako rodzina zastępcza zawodowa wielodzietna lub specjalistyczna niespokrewniona z dzieckiem. W stosunku do tych osób ustalono, że zachowują one prawo do tego urlopu w dotychczasowym wymiarze.

Arkadiusz Sobczyk

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

Kodeks pracy^{*1}

Tekst ujednolicony przez redakcję

(t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, zm.: Dz.U. Nr 106, poz. 668; Dz.U. Nr 113, poz. 717; Dz.U. z 1999 r. Nr 99, poz. 1152; Dz.U. z 2000 r. Nr 19, poz. 239; Dz.U. Nr 43, poz. 489; Dz.U. Nr 107, poz. 1127; Dz.U. Nr 120, poz. 1268; Dz.U. z 2001 r. Nr 11, poz. 84; Dz.U. Nr 28, poz. 301; Dz.U. Nr 52, poz. 538; Dz.U. Nr 99, poz. 1075; Dz.U. Nr 111, poz. 1194; Dz.U. Nr 123, poz. 1354; Dz.U. Nr 128, poz. 1405; Dz.U. Nr 154, poz. 1805; Dz.U. z 2002 r. Nr 74, poz. 676; Dz.U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146; Dz.U. Nr 196, poz. 1660; Dz.U. Nr 199, poz. 1673; Dz.U. Nr 200, poz. 1679; Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608; Dz.U. Nr 213, poz. 2081; Dz.U. z 2004 r. Nr 96, poz. 959; Dz.U. Nr 99, poz. 1001; Dz.U. Nr 120, poz. 1252; Dz.U. Nr 240, poz. 2407; Dz.U. z 2005 r. Nr 10, poz. 71; Dz.U. Nr 68, poz. 610; Dz.U. Nr 86, poz. 732; Dz.U. Nr 167, poz. 1398; Dz.U. z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i poz. 711; Dz.U. Nr 133, poz. 935; Dz.U. Nr 217, poz. 1587; Dz.U. Nr 221, poz. 1615)

Preambuła (skreślona)

* W kodeksie zostały wyróżnione wszystkie nowelizacje, które weszły w życie w 2006 r. Zmiany te są wyboldowane i oznaczone przypisami. I tak odpowiednio są to zmiany z:

- art. 127 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398),
- art. 146 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz.U. Nr 104, poz. 708),
- art. 3 ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935),
- art. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego (Dz.U. Nr 104, poz. 711),
- art. 1 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1587),
- art. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 221, poz. 1615).

Przypisami oznaczone zostały także wyroki Trybunału Konstytucyjnego.

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

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

- 2) dyrektywy 86/188/EWG z dnia 12 maja 1986 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie hałasu w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 137 z 24.05.1986),
- 3) dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników 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),
- 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 dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.Urz. WE L 288 z 08.07.1992),
- 13) dyrektywy 92/57/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie wprowadzenia w życie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscach tymczasowych lub ruchomych budowach (ósma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 14) dyrektywy 92/58/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i/lub zdrowia w miejscu pracy (dziewiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 245 z 26.08.1992),
- 15) dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348 z 28.11.1992),
- 16) dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE L 307 z 13.12.1993),
- 17) dyrektywy 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz.Urz. WE L 216 z 20.08.1994),
- 18) dyrektywy 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie Porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Praco-

-
- dawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ (Dz.Urz. WE L 145 z 19.06.1996),
- 19) dyrektywy 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. WE L 18 z 21.01.1997),
- 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 6.07.2002),
- 30) dyrektywy 2003/10/WE z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) (siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 42 z 15.02.2003).

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

DZIAŁ PIERWSZY PRZEPISY OGÓLNE

Rozdział I Przepisy wstępne

Art. 1. [Zakres regulacji]

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Art. 2. [Definicja pracownika]

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

Art. 3. [Definicja pracodawcy]

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając 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. (skreślony).

Art. 5. [Przepisy szczególne]

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

Art. 6. [Zatrudnienie za granicą lub w obcym przedstawicielstwie]

§ 1. Stosunek pracy między obywatelem polskim a polskim przedstawicielstwem, misją lub inną placówką za granicą podlega przepisom kodeksu.

§ 2. Stosunek pracy między obywatelem polskim a przedstawicielstwem, misją albo inną placówką państwa obcego lub instytucji międzynarodowej, działającymi na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, podlega przepisom kodeksu, jeżeli umowy, układy lub porozumienia międzynarodowe nie stanowią inaczej.

Art. 7. (skreślony).

Art. 8.¹ [Nadużycie prawa podmiotowego]

Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospod

¹ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006 r. (Dz.U. Nr 198, poz. 1463) art. 8 jest zgodny z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP.

spodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Art. 9. [Definicja prawa pracy]

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 4. Pracodawca przekazuje porozumienie właściwemu inspektorowi pracy.

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

² Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 czerwca 2003 r. (Dz.U. Nr 109, poz. 1037) art. 9 § 1 w zakresie, w jakim odnosi się do statutów, jest zgodny z art. 59 ust. 2 i art. 87 ust. 1 Konstytucji RP.

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 10. [Prawo do pracy]

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

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

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

Art. 11. [Nawiązanie stosunku pracy]

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

Art. 11¹. [Poszanowanie dóbr osobistych pracownika]

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11². [Równe prawa pracowników]

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

Art. 11³. [Zakaz dyskryminacji]

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. (skreślony).

Art. 13. [Prawo do godziwego wynagrodzenia]

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

Art. 14. [Prawo do wypoczynku]

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

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

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

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

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

Art. 17. [Podnoszenie kwalifikacji zawodowych]

Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 18. [Zgodność postanowień umów z prawem]

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

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

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

Art. 18¹. [Tworzenie organizacji]

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

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

Art. 18². [Partycypacja w zarządzaniu]

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

Art. 18³. [Obowiązki pracodawcy i organów administracji]

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

Rozdział IIa

Równe traktowanie w zatrudnieniu

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

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na

pleć, 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 dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

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

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

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

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

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

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a}

§ 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,

- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- 4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

§ 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. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

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

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

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

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

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

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

Art. 18^{3c}. [Ochrona pracownika]

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Rozdział IIb

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy

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

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

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

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

Art. 18⁵. [Społeczna inspekcja pracy]

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

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

Rozdział III (skreślony)

DZIAŁ DRUGI STOSUNEK PRACY

Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 22. [Definicja stosunku pracy]

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę 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. [Udostępnianie danych osobowych]

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23. (skreślony).

Art. 23¹.³ [Przejście zakładu pracy]

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

³ Art. 23¹ z dniem 25 kwietnia 2005 r. został uznany za niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 2 Konstytucji RP 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 (wyrok TK z dnia 4 kwietnia 2005 r.; Dz.U. Nr 68, poz. 610).

§ 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}. [Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia]

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

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

Art. 23². [Współdziałanie ze związkami zawodowymi]

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

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

Art. 24. (skreślony).

Rozdział II

Umowa o pracę

Oddział 1

Zawarcie umowy o pracę

Art. 25. [Rodzaje umów]

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

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

Art. 25¹. [Kolejna umowa na czas określony]

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

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

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

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

Art. 26. [Termin nawiązania stosunku pracy]

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

Art. 27. (skreślony).

Art. 28. (skreślony).

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

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

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

§ 2.⁴ Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

§ 3.⁵ 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.

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

⁴ Art. 29 § 2 w brzmieniu ustalonym przez art. 3 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

⁵ Art. 29 § 3 w brzmieniu ustalonym przez art. 3 pkt 1 lit. b) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

⁶ Art. 29 § 3¹ dodany przez art. 3 pkt 1 lit. c) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

§ 32.⁷ 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.

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

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

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

Art. 29¹. [Skierowanie do pracy za granicą]

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

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

§ 2.⁹ 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.

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

⁷ Art. 29 § 3² dodany przez art. 3 pkt 1 lit. c) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

⁸ Art. 29 § 3³ dodany przez art. 3 pkt 1 lit. c) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

⁹ Art. 29¹ § 2 w brzmieniu ustalonym przez art. 3 pkt 2 lit. a) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

¹⁰ Art. 29¹ § 3 dodany przez art. 3 pkt 2 lit. b) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

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

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

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

Art. 292. [Niepełny wymiar czasu pracy]

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

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

Oddział 2

Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę

Art. 30. [Rozwiązanie umowy o pracę]

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

¹¹ Art. 291 § 4 dodany przez art. 3 pkt 2 lit. b) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

¹² Art. 291 § 5 dodany przez art. 3 pkt 2 lit. b) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

¹³ Art. 291 § 6 dodany przez art. 3 pkt 2 lit. b) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

§ 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. (skreślony).

Oddział 3

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Art. 32. [Wypowiedzenie umowy o pracę]

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

- 1) okres próbny,
- 2) (skreślony),
- 3) czas nieokreślony.

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

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

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

Art. 33¹. [Okres wypowiedzenia umowy na zastępstwo]

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

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

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

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

Art. 35. (skreślony).

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

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

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

§ 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. (skreślony).

§ 3. (skreślony).

§ 4. (skreślony).

§ 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. [Skrócenie okresu wypowiedzenia]

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn 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 pozostałemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

Art. 37. [Zwolnienie na poszukiwanie pracy]

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

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

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

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

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

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

§ 3. (skreślony).

§ 4. (skreślony).

§ 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. [Wylączenie ochrony przedemerytalnej]

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

Art. 41. [Usprawiedliwiona nieobecność w pracy]

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

Art. 41¹. [Upadłość lub likwidacja pracodawcy]

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

§ 2. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

§ 3. (skreślony).

§ 4. (skreślony).

Art. 42. [Wypowiedzenie zmieniające]

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

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

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

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

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

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

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

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. (skreślony).

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. 47¹.¹⁴ [Odszkodowanie]

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

Art. 48. [Odmowa ponownego zatrudnienia]

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

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

Art. 49. [Skrócony okres wypowiedzenia]

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

¹⁴ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r. (Dz.U. Nr 210, poz. 1758) art. 47¹ jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji RP.

Art. 50. [Odszkodowanie]

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

§ 2. (skreślony).

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, 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. Przepisy § 3 nie mają zastosowania w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, albo pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. W tym przypadku stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 w związku z art. 177.

Art. 51. [Okres pozostawania bez pracy]

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

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

Oddział 5

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 52. [Rozwiązanie umowy 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. (skreślony).

Art. 53. [Rozwiązanie umowy z przyczyn niezawinionych]

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

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 54. (skreślony).

Art. 55. [Rozwiązanie umowy 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, a jeżeli umowa o pracę zo-

stała zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

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

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

Oddział 6

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

Art. 56. [Roszczenia pracownika]

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

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

Art. 57. [Wynagrodzenie 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. (skreślony).

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

Art. 58. [Odszkodowanie]

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Art. 59. [Odszkodowanie w przypadku umów terminowych]

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywa-

niu 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Art. 60. [Rozwiązanie umowy w okresie wypowiedzenia]

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

Art. 61. [Stosowanie przepisów ustawy]

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

Oddział 6a

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

Art. 61¹. [Roszczenie pracodawcy]

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

Art. 61². [Wysokość odszkodowania]

§ 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

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

Art. 62. (skreślony).

Oddział 7

Wygaśnięcie umowy o pracę

Art. 63. [Wygaśnięcie umowy o pracę]

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

Art. 63¹. [Śmierć pracownika]

§ 1. Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa.

§ 2. Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wyma-

gane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

Art. 63². [Śmierć pracodawcy]

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

§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 3. Przepis § 1 nie ma zastosowania w razie przejścia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹.

Art. 64. (skreślony).

Art. 65. (skreślony).

Art. 66. [Tymczasowe aresztowanie]

§ 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

Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej

Art. 67¹. [Delegowanie pracowników]

§ 1. Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy na

określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej.

§ 2. Pracodawca, o którym mowa w § 1, kierujący pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 1) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym,
 - 2) w zagranicznym oddziale (filii) tego pracodawcy,
 - 3) jako agencja pracy tymczasowej
- zapewnia pracownikowi, w zakresie określonym w art. 67², warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Art. 67². [Warunki zatrudnienia]

§ 1. Warunki zatrudnienia dotyczą:

- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- 3) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów,
- 4) wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,
- 7)¹⁵ **zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,**
- 8) zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,
- 9) wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

§ 2.¹⁶ Do pracowników, o których mowa w art. 67¹, nie stosuje się przepisów § 1 pkt 2–4, jeżeli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonują oni na danym stanowisku – przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku – wstępne prace montażowe lub instalacyjne poza budownictwem, przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę z podmiotem zagranicznym, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów.

¹⁵ Art. 67² § 1 pkt 7 w brzmieniu ustalonym przez art. 3 pkt 3 lit. a) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

¹⁶ Art. 67² § 2 w brzmieniu ustalonym przez art. 3 pkt 3 lit. b) ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

Art. 67³. [Pracodawca spoza Unii Europejskiej]

Przepisy art. 67¹ i 67² stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym członkiem Unii Europejskiej.

Art. 67⁴.¹⁷ [Przedsiębiorstwa marynarki handlowej]

Przepisów niniejszego rozdziału nie stosuje się do przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg na morskich statkach handlowych, jeżeli pracodawca ma siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej lub w państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym.

Rozdział III

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

Oddział 1

Stosunek pracy na podstawie powołania

Art. 68. [Nawiązanie stosunku pracy]

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

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

§ 2. (skreślony).

Art. 68¹. [Konkurs]

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

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

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

§ 2. Powołanie powinno być dokonane na piśmie.

¹⁷ Art. 67⁴ dodany przez art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 133, poz. 935). Zmiana weszła w życie 5 sierpnia 2006 r.

Art. 68³. [Rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy]

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

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

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

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

Art. 70. [Odwołanie ze stanowiska]

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

§ 1¹. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie.

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

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

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

Art. 71. [Zatrudnienie w okresie wypowiedzenia]

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

Art. 72. [Odwołanie w sytuacjach szczególnych]

§ 1. Jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jed-

nak 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. [Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy]

§ 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]

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

Art. 75. [Odprawa]

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

Oddział 3

Stosunek pracy na podstawie mianowania

Art. 76. [Nawiązanie stosunku pracy]

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

Oddział 4

Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę

Art. 77. [Nawiązanie stosunku pracy]

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

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

DZIAŁ TRZECI
WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I INNE ŚWIADCZENIA

Rozdział I

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

Art. 77¹. [Układy zbiorowe pracy]

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

Art. 77². [Regulamin wynagradzania]

§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 2. W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

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

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

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

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

Art. 77³. [Sfera budżetowa]

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

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

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

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

Art. 77⁴. (skreślony).

Art. 77⁵. [Podróż służbowa]

§ 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.

§ 2.¹⁸ 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 die-

¹⁸ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 października 2005 r. (Dz.U. Nr 201, poz. 1678) art. 77⁵ § 2 jest zgodny z art. 2, art. 24 i art. 32 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 36 Konstytucji RP.

ta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

§ 3.¹⁹ 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.

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

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

Rozdział Ia

Wynagrodzenie za pracę

Art. 78. [Kryteria, stawki wynagrodzenia]

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

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

Art. 79. (skreślony).

Art. 80. [Wynagrodzenie za pracę wykonaną]

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

¹⁹ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 października 2005 r. (Dz.U. Nr 201, poz. 1678) art. 77⁵ § 3 jest zgodny z art. 2, art. 24 i art. 32 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 36 Konstytucji RP.

²⁰ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 października 2005 r. (Dz.U. Nr 201, poz. 1678) art. 77⁵ § 4 jest zgodny z art. 2, art. 24 i art. 32 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 36 Konstytucji RP.

Art. 81. [Przestój]

§ 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzgowania, 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. [Zawinione wadliwe wykonanie produktów lub usług]

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

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

Art. 83. [Normy pracy]

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

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

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

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

Rozdział II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

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

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

Art. 85. [Termin wypłaty wynagrodzenia]

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

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

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

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

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

Art. 86. [Miejsce i forma wypłaty wynagrodzenia]

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

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

§ 3. 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.

Art. 87. [Potrącenia z wynagrodzenia]

§ 1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,

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

3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,

4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

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

§ 3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

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

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

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

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

§ 6. (uchylony).

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

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

Art. 87¹. [Kwota wolna od potrąceń]

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

1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – 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 świad-

czeń 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. (skreślony).

Art. 90. [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 za zgodą pracownika]

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

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

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

Rozdział III

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

Art. 92. [Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, 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 – 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, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział IIIa

Odprawa rentowa lub emerytalna

Art. 92¹. [Odprawa emerytalna lub rentowa]

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

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

Rozdział IV

Odprawa pośmiertna

Art. 93. [Odprawa pośmiertna]

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

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

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

§ 3. Przepis art. 36 § 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) (skreślony),
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 9a) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Art. 94¹. [Udostępnianie przepisów]

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

Art. 94². [Informacje o możliwości zatrudnienia]

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

Art. 94³. [Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

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

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

§ 4. Pracownik, który 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. 95. (skreślony).

Art. 96. (skreślony).

Art. 97. [Świadcstwo pracy]

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

§ 1¹. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, tylko na jego żądanie.

§ 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 Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania.

Art. 98. (skreślony).

Art. 99. [Niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy]

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

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

§ 3. (skreślony).

§ 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. (skreślony).

Rozdział IIa

Zakaz konkurencji

Art. 101¹. [Zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy]

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

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

Art. 101². [Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy]

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

§ 2. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie

ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub 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. [Forma pisemna umów]

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

Art. 101⁴. [Zakaz konkurencji w przepisach 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. [Delegacja]

W zakresie i na warunkach ustalonych, w drodze rozporządzenia, przez Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej pracodawca ułatwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

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.

§ 2. Regulaminu pracy nie wprowadza się, jeżeli w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników.

Art. 104¹. [Treść regulaminu]

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

- 1) organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- 2) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,
- 3) (skreślony),
- 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]

§ 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]

§ 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 rozpoczęciem przez niego pracy.

Art. 104⁴. (uchylony).

Rozdział V

Nagrody i wyróżnienia

Art. 105. [Przesłanki przyznania]

Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się

szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Art. 106. (skreślony).

Art. 107. (uchylony).

Rozdział VI

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

Art. 108. [Katalog kar]

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

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

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

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

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

Art. 109. [Tryb stosowania kary]

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

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

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

Art. 110. [Zawiadomienie pracownika]

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracow-

nika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Art. 111. [Czynniki brane pod uwagę przy stosowaniu kary]

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

Art. 112. [Sprzeciw od zastosowanej 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. (skreślony).

DZIAŁ PIĄTY ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW

Rozdział I Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Art. 114. [Wina pracownika]

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

Art. 115. [Granice odpowiedzialności]

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

Art. 116. [Ciężar dowodu]

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

Art. 117. [Ograniczenie odpowiedzialności pracownika]

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

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

§ 3. (skreślony).

Art. 118. [Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników]

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

Art. 119. [Wysokość odszkodowania]

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

Art. 120. [Szkoda osoby trzeciej]

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

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

Art. 121. [Ugoda]

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

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

Art. 121¹. [Niewykonanie ugody przez pracownika]

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

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

Art. 122. [Szkoda wyrządzona umyślnie]

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

Art. 123. (skreślony).

Rozdział II

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 124. [Odpowiedzialność w pełnej wysokości]

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

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

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

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

Art. 125. [Wspólna odpowiedzialność materialna]

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

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

Art. 126. [Delegacja]

§ 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 oraz tryb łącznego 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. [Stosowanie przepisów ustawy]

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

DZIAŁ SZÓSTY CZAS PRACY

Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 128. [Definicja czasu pracy]

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

§ 2. Ilekroć w przepisach działu jest mowa o:

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

§ 3. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

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

Rozdział II Normy i ogólny wymiar czasu pracy

Art. 129. [Okres rozliczeniowy]

§ 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135–138, 143 i 144.

§ 2. W rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być wprowadzony okres rozliczeniowy nieprzekraczający 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy – okres rozliczeniowy nieprzekraczający 12 miesięcy. Nie jest jednak dopuszczalne stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 135–138.

Art. 130. [Obliczanie wymiaru czasu pracy]

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

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

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

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

Art. 131. [Tygodniowy czas pracy]

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

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

Rozdział III

Okresy odpoczynku

Art. 132. [Minimalny odpoczynek dobowy]

§ 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.

²¹ Art. 130 § 2 w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1587). Zmiana weszła w życie 30 listopada 2006 r.

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

Art. 133. [Minimalny odpoczynek tygodniowy]

§ 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 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

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

Art. 134. [Prawo do przerwy]

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

Rozdział IV

Systemy i rozkłady czasu pracy

Art. 135. [System równoważnego czasu pracy]

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

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

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

Art. 136. [Dozór urządzeń]

§ 1. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważ-

nego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

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

Art. 137. [Zatrudnienie przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób]

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

Art. 138. [Praca w ruchu ciągłym]

§ 1. Przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (praca w ruchu ciągłym), może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin. Za każdą godzinę pracy powyżej 8 godzin na dobę w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 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 drugie i § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 139. [System przerywanego czasu pracy]

§ 1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewi-

dującego 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, 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.

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. 141. [Przerwa lunchowa]

§ 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. 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 czasu 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. [Skrócenie czasu pracy]

§ 1. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129 § 1 dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy albo na obniżeniu tych norm, a w przypadku pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie polega na wprowadzeniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.

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

Art. 146. [Praca zmianowa]

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

Art. 147. [Dni wolne]

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

Art. 148. [Szczególna ochrona pracowników]

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 pracowni-

ków otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Art. 150. [Ustalanie systemów i rozkładów czasu pracy]

§ 1. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2 i 3 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 okresy rozliczeniowe czasu pracy określone w art. 129 § 2 i w art. 135 § 2 i 3 – po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.

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

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

Rozdział V

Praca w godzinach nadliczbowych

Art. 151. [Praca w godzinach nadliczbowych]

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

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

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

§ 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 wy-

miarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1.

Art. 151¹. [Dodatek]

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

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

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

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

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

Art. 151². [Udzielenie czasu wolnego od pracy]

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

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

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

Art. 151³. [Dzień wolny od pracy]

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

Art. 151⁴. [Pracownicy zarządzający zakładem pracy]

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

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

Art. 151⁵. [Dyżur]

§ 1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania 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. [Prawo do dodatku]

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

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

Rozdział VI

Praca w porze nocnej

Art. 151⁷. [Praca nocna]

§ 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00.

§ 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 inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Art. 151⁸. [Dodatek do wynagrodzenia]

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

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

Rozdział VII

Praca w niedziele i święta

Art. 151⁹. [Dni wolne od pracy]

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

§ 2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Art. 151¹⁰. [Praca w niedziele i święta]

Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

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

Art. 151¹¹. [Dzień wolny od pracy]

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1–9, 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 niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144.

DZIAŁ SIÓDMY URLOPY PRACOWNICZE

Rozdział I Urlopy wypoczynkowe

Art. 152. [Prawo do urlopu]

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

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

Art. 153. [Nabycie prawa do urlopu]

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

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

Art. 154. [Wymiar urlopu]

§ 1. Wymiar urlopu wynosi:

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

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

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

Art. 154¹. [Okres poprzedniego zatrudnienia]

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

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

Art. 154². [Udzielanie urlopu]

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

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

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

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

Art. 155. [Nauka w szkole]

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

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

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

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

Art. 155¹. [Urlop proporcjonalny]

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

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

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

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

§ 3. (skreślony).

Art. 155². [Urlop proporcjonalny po urlopie bezpłatnym]

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

- 1) urlopu bezpłatnego,
- 2) urlopu wychowawczego,
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, 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, 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}.²² [Ustalanie wymiaru urlopu]

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

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

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

Art. 155³.²³ [Niepełny dzień urlopu]

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

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

Art. 156. (skreślony).

Art. 157. (skreślony).

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. (skreślony).

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.

²² Art. 155^{2a} dodany przez art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1587). Zmiana weszła w życie 30 listopada 2006 r.

²³ Art. 155³ w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1587). Zmiana weszła w życie 30 listopada 2006 r.

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 albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego
- pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Art. 166. [Niemożność wykorzystania urlopu]

Część urlopu niewykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego
- pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Art. 167. [Odwołanie z urlopu]

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

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

Art. 167¹. [Obowiązek wykorzystania urlopu]

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹.

Art. 167². [Urlop na żądanie]

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. [Urlop niewykorzystany]

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

Art. 169. (skreślony).

Art. 170. (skreślony).

Art. 171. [Ekwiwalent pieniężny]

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

§ 2. (uchylony).

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

Art. 172. [Wynagrodzenie urlopowe]

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. [Wyplacenie różnicy między należnościami]

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

§ 2. Jeżeli świadczenie pieniężne za czas urlopu, o którym mowa w § 1, jest niższe od wynagrodzenia przewidzianego w art. 172 lub od ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 171, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi kwotę stanowiącą różnicę między tymi należnościami.

Art. 173. [Delegacja]

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

Rozdział II

Urlopy bezpłatne

Art. 174. [Urlop bezpłatny na wniosek]

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

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

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

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

Art. 174¹. [Praca u innego pracodawcy]

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

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

Art. 175. (skreślony).

DZIAŁ ÓSMY UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

Art. 176. [Prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe]

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz tych prac.

Art. 177. [Zakres ochrony]

§ 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 lub na czas wykonania określonej pracy 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. [Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej]

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

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

Art. 178¹. [Zmiana rozkładu czasu pracy]

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

Art. 179. [Przeniesienie do innej pracy]

§ 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176, 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 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. 180. [Wymiar urlopu macierzyńskiego]

§ 1.²⁴ Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 18 tygodni przy pierwszym porodzie,**
- 2) 20 tygodni przy każdym następnym porodzie,**
- 3) 28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.**

§ 2.²⁵ Pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni również przy pierwszym porodzie.

§ 3. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu.

§ 4. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania okresu ustalonego w § 1 i 2.

§ 5. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

§ 6. Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika – ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

§ 7. W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

Art. 180¹. [Zgon dziecka]

§ 1. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po poro-

²⁴ Art. 180 § 1 w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 221, poz. 1615). Zmiana weszła w życie 19 grudnia 2006 r.

²⁵ Art. 180 § 2 w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 221, poz. 1615). Zmiana weszła w życie 19 grudnia 2006 r.

dzie, 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 razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Przepis § 1 zdanie drugie stosuje się.

Art. 181. [Dziecko wymagające opieki szpitalnej]

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

Art. 182. [Rezygnacja z wychowywania dziecka]

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Art. 183.²⁶ [Przysposobienie dziecka]

§ 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 niespokrewnionej z dzieckiem, ma prawo do 18 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, 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. Przepisy art. 180 § 5–7 stosuje się odpowiednio.

§ 2. 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 8 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Art. 183¹.²⁷ [Pierwszy dzień urlopu]

§ 1. Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

²⁶ Art. 183 w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 221, poz. 1615). Zmiana weszła w życie 19 grudnia 2006 r.

²⁷ Art. 183¹ dodany przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 221, poz. 1615). Zmiana weszła w życie 19 grudnia 2006 r.

§ 2. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

Art. 184. [Zasilek macierzyński]

Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje zasilek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.

Art. 185. [Badania lekarskie]

§ 1. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 186. [Urlop wychowawczy]

§ 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Pracownik mający okres zatrudnienia określony w § 1, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

§ 3. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

§ 4. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.

§ 5. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.

Art. 186¹. [Zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę]

§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie 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.

§ 2. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

Art. 186². [Podjęcie pracy zarobkowej]

§ 1. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 2. W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się także w razie stwierdzenia przez pracodawcę, że z urlopu wychowawczego korzystają w tym samym czasie oboje rodzice lub opiekunowie dziecka; nie dotyczy to przypadku określonego w art. 186 § 3.

Art. 186³. [Rezygnacja z urlopu wychowawczego]

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- 1) w każdym czasie – za zgodą pracodawcy,
- 2) po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Art. 186⁴. [Dopuszczenie do pracy]

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Art. 186⁵. [Wliczanie urlopu do okresu zatrudnienia]

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 186⁶. [Delegacja]

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki udzielania urlopu wychowawczego, w tym formę i termin złożenia wniosku w sprawie udzielenia urlopu, biorąc pod uwagę wymagania dotyczące zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie pracy, oraz dodatkowe wymagania dotyczące wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, w przypadkach określonych w art. 186 § 2 i 3.

Art. 186⁷. [Wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy]

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy 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.

Art. 187. [Przerwy 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. [Zwolnienie od pracy]

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Art. 189. [Zasilek opiekuńczy]

Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.

Art. 189¹. [Uprawnienia rodziców lub opiekunów]

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 186 § 1 i 2, art. 186¹–186⁵, art. 186⁷ i art. 188 może korzystać jedno z nich.

DZIAŁ DZIEWIĄTY ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 190. [Definicja młodocianego]

§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.

Art. 191. [Zatrudnianie młodocianych]

§ 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej gimnazjum,
- 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.

§ 3. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.

§ 4. (skreślony).

§ 5. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:

- 1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
- 2) zwolnienie młodocianych nieposiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego,
- 3) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
- 4) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

Art. 192. [Obowiązek opieki i pomocy]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Art. 193. [Ewidencja młodocianych pracowników]

Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

Rozdział II

Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

Art. 194. [Stosowanie przepisów 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. [Umowa w celu przygotowania zawodowego]

§ 1. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

- 1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- 2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- 3) sposób 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. [Wypowiedzenie umowy o pracę]

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcania 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 Doksztalcanie

Art. 197. [Obowiązek doksztalcania się]

§ 1. Pracownik młodociany jest obowiązany doksztalać się do ukończenia 18 lat.

§ 2. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

- 1) do doksztalcania się w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,
- 2) do doksztalcania się w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych.

Art. 198. [Zwolnienie na naukę]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z doksztalcaniem się.

Art. 199. [Przedłużenie obowiązku doksztalcania się]

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek doksztalcania się, stosownie do przepisów art. 197, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

Art. 200. [Delegacja]

Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku doksztalcania się.

Rozdział IIIa Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

Art. 200¹. [Zatrudnienie młodocianego przy pracach lekkich]

§ 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

§ 2. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

§ 3. Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204.

§ 4. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Art. 200². [Wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego]

§ 1. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

§ 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. [Badania lekarskie]

§ 1. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

§ 2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 51 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

Art. 202. [Czas pracy]

§ 1. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

§ 2. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

§ 3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

§ 3¹. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

§ 4. (skreślony).

Art. 203. [Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej]

§ 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§ 1¹. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. W przypadkach określonych w art. 191 § 5 pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰.

§ 2. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

§ 3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Art. 204. [Prace wzbronione]

§ 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

§ 2. (skreślony).

§ 3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach.

Rozdział V

Urlopy wypoczynkowe

Art. 205. [Nabycie prawa do urlopu]

§ 1. Młodociani uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

§ 2. Z upływem roku pracy młodociani uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

§ 3. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 5. W sprawach nieuregulowanych przepisami niniejszego rozdziału do urlopów przysługujących młodocianym stosuje się przepisy działu siódmego.

Rozdział VI

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe

Art. 206. [Pracodawcy będący rzemieślnikami]

§ 1. Przepisy art. 190–205 stosuje się odpowiednio do młodocianych zatrudnionych na podstawie umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami, z zastrzeżeniem odrębności określonych na podstawie § 2.

§ 2. Minister Pracy i Polityki Socjalnej może określić, w drodze rozporządzenia, odrębności w zakresie sposobu prowadzenia przygotowania zawodowego u pracodawców będących rzemieślnikami oraz trybu przeprowadzania egzaminów stwierdzających kwalifikacje zawodowe po zakończeniu tego przygotowania.

DZIAŁ DZIESIĄTY

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Rozdział I

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Art. 207. [Podstawowe obowiązki pracodawcy]

§ 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez 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) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,

4) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ 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. 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.

§ 2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

Art. 209. [Zawiadomienie inspektorów o rozpoczęciu działalności]

§ 1. Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, ciąży na pracodawcy odpowiednio w razie zmiany miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmiany technologii lub profilu produkcji, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników.

§ 3. (skreślony).

§ 4. Właściwy inspektor pracy lub właściwy państwowy inspektor sanitarny może zobowiązać pracodawcę prowadzącego działalność powodującą szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników do okresowej aktualizacji informacji, o której mowa w § 1.

Rozdział II

Prawa i obowiązki pracownika

Art. 210. [Powstrzymanie się od wykonywania pracy]

§ 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym oso-

bom, 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.

§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

§ 6. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

Art. 211. [Podstawowe obowiązki pracownika]

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się 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]

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Rozdział III
Obiekty budowlane
i pomieszczenia pracy

Art. 213. [Budowa lub przebudowa]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców, zgodnie z odrębnymi przepisami.

§ 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. [Pomieszczenia 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. [Konstruowanie i budowa maszyn]

§ 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być tak konstruowane i budowane, aby:

1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, szkodliwymi wstrząsami, działaniem wibracji i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy,

2) uwzględniały zasady ergonomii.

§ 2. Konstruktor oraz producent maszyn i innych urządzeń technicznych ponoszą odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków, o których mowa w § 1, określoną w odrębnych przepisach.

Art. 216. [Zabezpieczenia maszyn]

§ 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215 § 1, wyposaża się w odpowiednie zabezpieczenia.

§ 2. W przypadku gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy.

Art. 217. [Deklaracja zgodności]

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.

Art. 218. [Narzędzia pracy]

Przepisy art. 215 i 217 stosuje się odpowiednio do narzędzi pracy.

Art. 219. [Inne standardy]

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 Ministrom Obrony Narodowej i Spraw Wewnętrznych i Administracji,
- 5) podlegających przepisom Prawa atomowego.

Rozdział V

Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia

Art. 220. [Ustalenie stopnia szkodliwości materiałów]

§ 1. Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.

§ 2. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) wykaz jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakres tych badań,
 - 2) zakaz albo ograniczenie stosowania, obrotu lub transportu materiałów i procesów technologicznych ze względu na ich szkodliwość dla zdrowia albo uzależnienie ich stosowania, obrotu lub transportu od przestrzegania określonych warunków.
- § 3. Przepisy § 2 nie dotyczą substancji i preparatów chemicznych.

Art. 221. [Stosowanie substancji chemicznych]

§ 1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji i preparatów chemicznych nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.

§ 2. Niedopuszczalne jest stosowanie niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i preparatów oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

§ 3. Stosowanie niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.

§ 4. Zasady klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych pod względem zagrożeń dla zdrowia lub życia, wykaz substancji niebezpiecznych, wymagania dotyczące kart charakterystyki substancji lub preparatów niebezpiecznych oraz sposób ich oznakowania określają odrębne przepisy.

§ 5. (skreślony).

Art. 222. [Narażenie na substancje rakotwórcze]

§ 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje, preparaty, 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, preparatami, 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, preparatów, 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, preparatów, 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, preparatami, 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, preparaty, 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, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- 6) warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Art. 222¹. [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. [Nagle niebezpieczeństwo dla życia]

§ 1. Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, pracodawca jest obowiązany zapewnić:

- 1) 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. [Prace wykonywane przez co najmniej dwie osoby]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

§ 2. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac, o których mowa w § 1.

Rozdział VI

Profilaktyczna ochrona zdrowia

Art. 226. [Informowanie o ryzyku zawodowym]

Pracodawca:

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,

- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Art. 227. [Zapobieganie chorobom zawodowym]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

- 1) utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników,
- 2) przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

§ 2. Minister właściwy do spraw zdrowia, uwzględniając 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]

§ 1. Prezes Rady Ministrów powoła, w drodze rozporządzenia, Międzyresortową Komisję do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy, określi jej uprawnienia oraz sposób wykonywania zadań.

§ 2. Do zadań Komisji, o której mowa w § 1, należy:

- 1) przedkładanie Ministrowi Pracy i Polityki Socjalnej wniosków dotyczących wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – do celów określonych w § 3,
- 2) inicjowanie prac badawczych niezbędnych do realizacji zadań, o których mowa w pkt 1.

§ 3. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Art. 229. [Badania lekarskie]

§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim 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. Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym 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.

§ 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 Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej 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 Kodeksie pracy i w przepisach wydanych na jego podstawie,
- 3) zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie,
- 4) 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.

Art. 230. [Przeniesienie do innej pracy]

§ 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. [Niezdolność wykonywania dotychczasowej pracy]

Pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przepis art. 230 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 232. [Nieodpłatne posiłki i napoje]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania.

Art. 233. [Urządzenia higienicznosanitarne]

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higienicznosanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej, a także zapewnić środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Rozdział VII

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Art. 234. [Obowiązki pracodawcy w razie wypadku]

§ 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego 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.

§ 4. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

Art. 235. [Rozpoznanie choroby zawodowej]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu inspektorowi pracy każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza, który rozpoznał lub podejrzewa przypadek choroby zawodowej.

§ 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 organem Państwowej Inspekcji Sanitarnej,
- 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 zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby.

Art. 236. [Analiza przyczyn wypadków przy pracy]

Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

Art. 237. [Delegacja]

§ 1. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowe zasady postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy,
- 2) wykaz chorób zawodowych,
- 3) szczegółowe zasady postępowania dotyczące zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmioty właściwe w tych sprawach.

§ 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) wytyczne diagnostyczno-orzecznicze i kryteria rozpoznawania chorób zawodowych, uwzględniając w szczególności rodzaj choroby oraz czynniki szkodliwe i uciążliwe wywołujące te choroby.

Art. 237¹. [Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy]

§ 1. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 2, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

§ 2. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

Rozdział VIII

Szkolenie

Art. 237². [Bhp w programach nauczania]

Minister Edukacji Narodowej jest obowiązany zapewnić uwzględnianie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii w programach nauczania w szkołach, po uzgodnieniu zakresu tej problematyki z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej.

Art. 237³. [Szkolenie z zakresu bhp]

§ 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

§ 2¹. Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

§ 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Art. 237⁴. [Instrukcje i wskazówki dotyczące bhp]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

§ 3. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 237⁵. [Delegacja]

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, 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. [Środki ochrony indywidualnej]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§ 2. (skreślony).

§ 3. Pracodawca jest obowiązany dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach.

Art. 237⁷. [Odzież i obuwie robocze]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3. Przepis § 2 nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

§ 4. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Art. 237⁸. [Rodzaje środków ochrony indywidualnej]

§ 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. [Dopuszczenie do pracy]

§ 1. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

§ 3. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

Art. 237¹⁰. [Przechowywanie, pranie i konserwacja]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym.

§ 2. 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) zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§ 2. Pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, o którym mowa w § 1, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

§ 3. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.

§ 4. Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

§ 5. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowy zakres działania, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby bhp,
- 2) kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby bhp.

Rozdział XI

Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 237^{11a}. [Konsultacje]

§ 1. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, 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,
- 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

§ 3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

§ 5. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy – konsultacje, o których mowa w § 1, mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa w § 2 i 4, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.

§ 6. Pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności, o której mowa w § 1, 2 i 4. Dotyczy to również pracowników lub ich przedstawicieli, o których mowa w § 5.

Art. 237¹². [Komisja bhp]

§ 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją bhp”, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp, i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

§ 2. Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.

Art. 237¹³. [Zadania komisji]

§ 1. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 3. Komisja bhp w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w § 1 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.

Art. 237^{13a}. [Przedstawiciele pracowników]

Przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 237^{11a} i art. 237¹², są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Rozdział XII

Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi

Art. 237¹⁴. [Obowiązki organów sprawujących nadzór]

Organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi są obowiązane podejmować działania na rzecz kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności:

- 1) udzielać przedsiębiorstwom i jednostkom organizacyjnym pomocy przy wykonywaniu zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) dokonywać, co najmniej raz w roku, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych oraz określać kierunki poprawy tego stanu,
- 3) w miarę potrzeb i możliwości – inicjować i prowadzić badania naukowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział XIII

Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy

Art. 237¹⁵. [Delegacja]

§ 1. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, ogólnie obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w różnych gałęziach pracy.

§ 2. Ministrowie właściwi dla określonych gałęzi pracy lub rodzajów prac w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej 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. [Definicje]

§ 1. Ilekcioć 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 wchodzą 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]

§ 1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§ 2. Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; układem mogą być również 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 i prokuratorów.

Art. 240. [Treść układu]

§ 1. Układ określa:

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, z zastrzeżeniem § 3,
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

§ 2. Układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

§ 3. Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

§ 4. Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, zakładach budżetowych oraz gospodarstwach pomocniczych jednostek 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, zakładach budżetowych oraz gospodarstwach pomocniczych jednostek budżetowych powinien zawierać oświadczenie organu, który utworzył dany podmiot lub przejął funkcje takiego organu, o spełnieniu wymogu, o którym mowa w § 4.

Art. 241. (skreślony).

Art. 241¹. [Stosowanie układu]

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) (skreślony).

Art. 241². [Rokowania]

§ 1. Zawarcie układu następuje w drodze rokowań.

§ 2. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

§ 3. Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- 1) w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem,
- 2) w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników,

- 3) jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Art. 241³. [Przebieg rokowań]

§ 1. Każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszných 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 tajemnicy państwowej i służbowej.

Art. 241⁵. [Zawarcie układu]

§ 1. Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony.

§ 2. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje 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. [Rozwiązanie układu]

§ 1. Układ rozwiązuje się:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty,
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

§ 2. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.

§ 3. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

§ 4.²⁸ (utracił moc).

§ 5. (skreślony).

Art. 241⁸. [Przejście 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 przejścia.

²⁸ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 196, poz. 1660) art. 241⁷ § 4 jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz z art. 4 Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 1 lipca 1949 r. dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126) i z art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67), a także z art. 20 Konstytucji RP. Art. 241⁷ § 4 utracił moc 26 listopada 2002 r.

§ 4. Jeżeli pracownicy przed ich przejściem byli objęci układem ponadzakładowym, obowiązującym u nowego pracodawcy, przepisy § 1–3 stosuje się do układu zakładowego.

Art. 241⁹. [Protokoły dodatkowe]

§ 1. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§ 2. Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły, z zastrzeżeniem § 3 i 4.

§ 3. Strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu.

§ 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 241¹⁷ lub art. 241^{25a} § 1, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej art. 241^{25a} § 3–5 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Informacja o wstąpieniu organizacji związkowej w prawa i obowiązki strony układu podlega zgłoszeniu do rejestru układów.

Art. 241¹⁰. [Porozumienie o stosowaniu układu]

§ 1. Strony uprawnione do zawarcia układu mogą zawrzeć porozumienie o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Do porozumienia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§ 2. Organ rejestrujący porozumienie, o którym mowa w § 1, powiadamia strony układu o rejestracji tego porozumienia.

§ 3. Zmiana postanowień układu przez strony, które zawarły ten układ, nie powoduje zmian w treści porozumienia, o którym mowa w § 1.

Art. 241¹¹. [Rejestr układów]

§ 1. Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:

- 1) układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy,
- 2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

§ 2. Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji w ciągu:

- 1) trzech miesięcy – w odniesieniu do układu ponadzakładowego,
- 2) jednego miesiąca – w odniesieniu do układu zakładowego
– od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.

§ 3. Jeżeli postanowienia układu są niezgodne z prawem, organ uprawniony do jego rejestracji może:

- 1) za zgodą stron układu wpisać układ do rejestru bez tych postanowień,
- 2) wezwać strony układu do dokonania w układzie odpowiednich zmian w terminie 14 dni.

§ 4. Jeżeli strony układu nie wyrażą zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem lub nie dokonają w terminie odpowiednich zmian w układzie, organ uprawniony do rejestracji układu odmawia jego rejestracji.

§ 5. W ciągu 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji przysługuje odwołanie:

- 1) stronom układu ponadzakładowego – do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie,
- 2) stronom układu zakładowego – do właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego – sądu pracy.

Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

§ 5¹. Osoba mająca interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie.

§ 5². Organ rejestrujący w ciągu 14 dni po otrzymaniu zastrzeżenia, o którym mowa w § 5¹, wzywa strony układu do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia.

§ 5³. W razie stwierdzenia, że układ został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy, organ rejestrujący wzywa strony układu do usunięcia tych nieprawidłowości, chyba że ich usunięcie nie jest możliwe.

§ 5⁴. W razie gdy:

- 1) strony układu nie przedstawia w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, dokumentów i wyjaśnień, o których mowa w § 5², lub
 - 2) strony układu w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż 30 dni, nie usuną nieprawidłowości, o której mowa w § 5³, lub usunięcie tej nieprawidłowości nie jest możliwe,
- organ rejestrujący wykreśla układ z rejestru układów. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio.

§ 5⁵. Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się.

§ 6. Minister właściwy do spraw pracy w celu zapewnienia jednolitych zasad rejestracji układów zbiorowych pracy i prowadzenia rejestru tych układów określi, w drodze rozporządzenia, tryb postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, w szczególności warunki składania wniosków o wpis do rejestru układów i o rejestrację układu, zakres informacji objętych tymi wnioskami oraz dokumenty dołączane do wniosków, skutki niezachowania wymogów dotyczących formy i treści wniosków, jak również tryb wykreślenia układu z rejestru, a także sposób prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzory klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych.

Art. 241¹². [Wejście w życie układu]

§ 1. Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu,
- 2) dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu,
- 3) na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

Art. 241¹³. [Korzystniejsze i mniej korzystne postanowienia układu]

§ 1. Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

§ 2. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Rozdział II

Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 241¹⁴. [Strony układu]

§ 1. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem ponadzakładowym”, zawierają:

- 1) ze strony pracowników właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej,
- 2) ze strony pracodawców właściwy statutowo organ organizacji pracodawców – w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców.

§ 2. (skreślony).

§ 3. (skreślony).

Art. 241^{14a}. [Upoważnienie do zawarcia układu]

§ 1. W razie gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona, z zastrzeżeniem § 2, wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa.

§ 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład

ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 241¹⁷ § 3, jedynie w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez 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.

§ 3.²⁹ W razie gdy organizacja pracodawców zrzeszająca pracodawców, którzy mają być objęci układem ponadzakładowym, wchodzi w skład federacji lub konfederacji, prawo do zawarcia układu przysługuje organizacji, w której pracodawcy są bezpośrednio zrzeszeni.

Art. 241¹⁵. [Inicjatywa zawarcia układu]

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje:

- 1) organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców,
- 2) każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ.

Art. 241¹⁶. [Rokowania]

§ 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

§ 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.

§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 241¹⁷.

§ 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona ponadzakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

²⁹ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 196, poz. 1660) art. 241^{14a} § 3 nie jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP oraz z art. 6 Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 9 lipca 1948 r. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).

§ 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241¹⁷, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241¹⁷. [Reprezentatywna organizacja związkowa]

§ 1. Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego lub
- 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 układu]

§ 1.³⁰ 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 – a także opinii Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy powołanej na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2.³¹ Wniosek o rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego powinien wskazywać nazwę pracodawcy i jego siedzibę, a także uzasadnienie potrzeby rozsze-

³⁰ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 196, poz. 1660) art. 241¹⁸ § 1 jest zgodny z art. 92 ust. 1 i nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

³¹ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 196, poz. 1660) art. 241¹⁸ § 2 jest zgodny z art. 92 ust. 1 i nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

zenia stosowania układu ponadzakładowego oraz zawierać informacje i dokumenty niezbędne do stwierdzenia wymogów, o których mowa w § 1.

§ 3.³² Projekt rozporządzenia, o którym mowa w § 1, nie wymaga skierowania do zaopiniowania przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców.

§ 4.³³ Rozszerzenie stosowania układu ponadzakładowego obowiązuje nie dłużej niż do czasu objęcia pracodawcy innym układem ponadzakładowym.

§ 5.³⁴ Do wniosku o uchylenie rozszerzenia stosowania układu stosuje się odpowiednio przepisy § 1–3 oraz art. 241⁸ § 2.

Art. 241¹⁹. [Przekształcenia organizacyjne stron układu]

§ 1. W razie połączenia lub podziału organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, jej prawa i obowiązki przechodzą na organizację powstałą w wyniku połączenia lub podziału.

§ 2.³⁵ 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. (skreślony).

§ 4. Informacje dotyczące spraw, o których mowa w § 1 i 2, podlegają zgłoszeniu do rejestru układów.

Art. 241²⁰. (skreślony).

Art. 241²¹. (skreślony).

³² Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 196, poz. 1660) art. 241¹⁸ § 3 jest zgodny z art. 92 ust. 1 i nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

³³ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 196, poz. 1660) art. 241¹⁸ § 4 jest zgodny z art. 92 ust. 1 i nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

³⁴ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 196, poz. 1660) art. 241¹⁸ § 5 jest zgodny z art. 92 ust. 1 i nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

³⁵ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 196, poz. 1660) art. 241¹⁹ § 2 w zakresie, w jakim wyłącza możliwość odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu ponadzakładowego, jeżeli pracodawca wystąpił z organizacji pracodawców, która zawarła układ ponadzakładowy, nie jest niezgodny z art. 59 ust. 1 Konstytucji RP oraz z art. 2 Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 9 lipca 1948 r. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).

Rozdział III

Zakładowy układ zbiorowy pracy

Art. 241²². (skreślony).

Art. 241²³. [Strony układu zakładowego]

Zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem zakładowym”, zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.

Art. 241²⁴. [Inicjatywa zawarcia układu]

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje:

- 1) pracodawcy,
- 2) każdej zakładowej organizacji związkowej.

Art. 241²⁵. [Rokowania]

§ 1. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

§ 2. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie określonym w § 1, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w § 1.

§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241^{25a}.

§ 4. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań.

§ 5.³⁶ Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241^{25a}, uczestniczące w rokowaniach.

Art. 241^{25a}. [Reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa]

§ 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- 1)³⁷ będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie

³⁶ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r. (Dz.U. Nr 125, poz. 1378) art. 241²⁵ § 5 jest zgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP.

³⁷ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r. (Dz.U. Nr 125, poz. 1378) art. 241^{25a} § 1 pkt 1 jest zgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub

2)³⁸ 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.

§ 3.³⁹ 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. [Postanowienia układu zakładowego a postanowienia układu ponadzakładowego]

§ 1. Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

§ 2. Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

³⁸ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r. (Dz.U. Nr 125, poz. 1378) art. 241^{25a} § 1 pkt 2 w związku z art. 241²⁵ § 5 jest zgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP.

³⁹ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r. (Dz.U. Nr 125, poz. 1378) art. 241^{25a} § 3 zdanie pierwsze jest zgodny z art. 59 ust. 2 i art. 32 Konstytucji RP.

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.

§ 3.⁴⁰ 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]

§ 1. Układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

§ 2. Rokowania nad zawarciem układu zakładowego prowadzą:

- 1) właściwy organ osoby prawnej, o której mowa w § 1, oraz
- 2) wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców, z zastrzeżeniem § 3.

§ 3. Jeżeli zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację.

§ 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.

⁴⁰ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2006 r. (Dz.U. Nr 198, poz. 1464) art. 241²⁷ § 3 jest zgodny z art. 24, art. 30 i art. 65 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 47 Konstytucji RP.

§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.

§ 6. Przepisy § 1–5 stosuje się odpowiednio do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca.

Art. 241²⁹. [Połączenie lub rozwiązanie organizacji związkowych]

§ 1. (skreślony).

§ 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. (skreślony).

§ 5. (skreślony).

Art. 241³⁰. [Międzyzakładowa organizacja związkowa]

Przepisy rozdziału stosuje się odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy.

DZIAŁ DWUNASTY ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

Rozdział I Przepisy ogólne

Art. 242. [Dochodzenie roszczeń]

§ 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.

§ 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

Art. 243. [Dążenie do polubownego załatwienia sporu]

Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

Rozdział II

Postępowanie pojednawcze

Art. 244. [Komisje pojednawcze]

§ 1. W celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze.

§ 2. (skreślony).

§ 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. (skreślony).

Art. 245. [Tryb powoływania komisji]

W trybie przewidzianym w art. 244 § 3 ustala się:

- 1) zasady i tryb powoływania komisji,
- 2) czas trwania kadencji,
- 3) liczbę członków komisji.

Art. 246. [Zakaz członkostwa]

Członkiem komisji pojednawczej nie może być:

- 1) osoba zarządzająca, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy,
- 2) główny księgowy,
- 3) radca prawny,
- 4) osoba prowadząca sprawy osobowe, zatrudnienia i płac.

Art. 247. [Przewodniczący komisji]

Komisja pojednawcza wybiera ze swego grona przewodniczącego komisji oraz jego zastępców i ustala regulamin postępowania pojednawczego.

Art. 248. [Wniosek pracownika]

§ 1. Komisja pojednawcza wszczyna postępowanie na wniosek pracownika zgłoszony na piśmie lub ustnie do protokołu. Na wniosku stwierdza się datę jego wpływu.

§ 2. Zgłoszenie przez pracownika wniosku do komisji pojednawczej przerywa bieg terminów, o których mowa w art. 264.

Art. 249. [Skład komisji]

Komisja pojednawcza przeprowadza postępowanie pojednawcze w zespołach składających się co najmniej z 3 członków tej komisji.

Art. 250. (skreślony).

Art. 251. [Termin załatwienia sprawy]

§ 1. Komisja pojednawcza powinna dążyć, aby załatwienie sprawy w drodze ugody nastąpiło w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Termin zakończenia postępowania przed komisją pojednawczą stwierdza się w protokole posiedzenia zespołu.

§ 2. W sprawach dotyczących rozwiązania, wygaśnięcia lub nawiązania stosunku pracy, o których mowa w art. 264, wniosek do komisji pojednawczej wnosi się przed upływem terminów określonych w tym przepisie.

§ 3. W sprawach, o których mowa w § 2, postępowanie pojednawcze kończy się z mocy prawa z upływem 14 dni od dnia złożenia wniosku przez pracownika, a w innych sprawach – z upływem 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Art. 252. [Zawarcie ugody]

Ugodę zawartą przed komisją pojednawczą wpisuje się do protokołu posiedzenia zespołu. Protokół podpisują strony i członkowie zespołu.

Art. 253. [Niedopuszczalność zawarcia ugody]

Niedopuszczalne jest zawarcie ugody, która byłaby sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 254. [Przekazanie sprawy sądowi pracy]

Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody, komisja na żądanie pracownika, zgłoszone w terminie 14 dni od dnia zakończenia postępowania pojednawczego, przekazuje niezwłocznie sprawę sądowi pracy. Wniosek pracownika o polubowne załatwienie sprawy przez komisję pojednawczą zastępuje pozew. Pracownik zamiast zgłoszenia tego żądania może wnieść pozew do sądu pracy na zasadach ogólnych.

Art. 255. [Wykonanie ugody w trybie przepisów k.p.c.]

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

§ 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności, jeżeli ze złożonych akt komisji wynika, że ugoda jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia ustalenia niezgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego na zasadach ogólnych.

Art. 256. [Bezskuteczność ugody]

Pracownik może wystąpić do sądu pracy w terminie 30 dni od dnia zawarcia ugody z żądaniem uznania jej za bezskuteczną, jeżeli uważa, że ugoda narusza jego słuszny interes. Jednakże w sprawach, o których mowa w art. 251 § 2, z żądaniem takim pracownik może wystąpić tylko przed upływem 14 dni od dnia zawarcia ugody.

Art. 257. [Członek komisji pojednawczej]

Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną. Jednakże członek komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w pracach komisji.

Art. 258. [Działalność komisji pojednawczej]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić komisji pojednawczej warunki lokalne 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. (skreślony).

Art. 260. (skreślony).

Art. 261. (skreślony).

Rozdział III

Sądy pracy

Art. 262. [Właściwość sądu]

§ 1. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają:

- 1) sądy pracy – stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych oraz
- 2) sądy pracy i ubezpieczeń społecznych – stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów wojewódzkich,

zwane sądami pracy.

§ 2. Nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:

- 1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,
- 2) stosowania norm pracy,
- 3) pomieszczeń w hotelach pracowniczych.

§ 3. Zasady tworzenia sądów pracy, organizację i tryb postępowania przed tymi sądami regulują odrębne przepisy.

Art. 263.⁴¹ (uchylony).

Art. 264. [Termin wniesienia odwołania]

§ 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

§ 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

⁴¹ Art. 263 uchylony przez art. 127 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398). Zmiana weszła w życie 2 marca 2006 r.

§ 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Art. 265. [Przywrócenie terminu]

§ 1. Jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

§ 2. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Art. 266. (skreślony).

Art. 267. (skreślony).

Art. 268. (skreślony).

Art. 269. (skreślony).

Art. 270. (skreślony).

Art. 271. (skreślony).

Art. 272. (skreślony).

Art. 273. (skreślony).

Art. 274. (skreślony).

Art. 275. (skreślony).

Art. 276. (skreślony).

Art. 277. (skreślony).

Art. 278. (skreślony).

Art. 279. (skreślony).

Art. 280. (skreślony).

DZIAŁ TRZYNASTY ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

Art. 281. [Katalog wykroczeń]

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,
- 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,

- 3)⁴² 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) nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników
– podlega karze grzywny.

Art. 282. [Katalog wykroczeń]

§ 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.

§ 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. [Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higienę pracy]

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy albo kierując pracownikami, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1) wbrew obowiązкови nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,

⁴² Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 czerwca 2005 r. (Dz.U. Nr 126, poz. 1062) art. 281 pkt 3 jest zgodny z art. 42 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP i jest zgodny z art. 45 ust. 1 w związku z art. 32 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 30 i art. 47 Konstytucji RP.

- 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, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców,
- 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 i preparaty chemiczne nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
 - c) niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nieposiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
- 6) wbrew obowiązкови nie zawiadamia właściwego 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 inspektora pracy,
- 8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań.

Rozdział II (skreślony).

DZIAŁ CZTERNASTY PRZEDAWNIEŃ ROSZCZEŃ

Art. 291. [Terminy przedawnienia]

§ 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pra-

cowniczych, 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. [Przedawnione roszczenie]

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. [Siła wyższa]

Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów.

Art. 294. [Osoba niemająca pełnej zdolności do czynności prawnych]

Przedawnienie względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych albo co do której istnieje podstawa do jej całkowitego ubezwłasnowolnienia, nie może skończyć się wcześniej niż z upływem 2 lat od dnia ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego albo od dnia ustania przyczyny jego ustanowienia. Jeżeli termin przedawnienia wynosi 1 rok, jego bieg liczy się od dnia ustanowienia przedstawiciela ustawowego albo od dnia, w którym ustała przyczyna jego ustanowienia.

Art. 295. [Przerwanie biegu przedawnienia]

§ 1. Bieg przedawnienia przerywa się:

1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia,

2) przez uznanie roszczenia.

§ 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1

pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone.

DZIAŁ CZTERNASTY^a (uchylony)

DZIAŁ PIĘTNASTY PRZEPISY KOŃCOWE

Art. 296. (skreślony).

Art. 297. [Delegacja]

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia:

1) sposób ustalania wynagrodzenia:

a) przysługującego w okresie niewykonywania pracy,

b) stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy,

2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.

Art. 298. (uchylony).

Art. 298¹. [Delegacja]

Minister 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. 298². [Delegacja]

Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakres przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 298³. (uchylony).

Art. 299. (skreślony).

Art. 300. [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. [Szczególne uprawnienia żołnierzy]

§ 1. Szczególne uprawnienia związane ze stosunkiem pracy osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy o powszech-

nym 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. 302.⁴³ [Służba w Policji, UOP, ABW, AW, SKW, SWW, CBA, SW, SG, PSP]

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, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.

Art. 303. [Delegacja]

§ 1. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

§ 2. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

Art. 304. [Osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy a bhp]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

§ 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 jednostek organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych.

⁴³ Art. 302 w brzmieniu ustalonym przez art. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego oraz ustawę o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz.U. Nr 104, poz. 711). Zmiana weszła w życie 1 października 2006 r.

§ 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, określa, 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 osób fizycznych z zakresu bhp]

Obowiązki, o których mowa w art. 211, w zakresie określonym przez pracodawcę, ciążyą również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Art. 304². [Członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych]

Do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i współpracujących z nimi członków ich rodzin oraz członków spółdzielni kółek rolniczych (usług rolniczych) stosuje się odpowiednio art. 208 § 1, art. 213 § 2, art. 217 § 2, art. 218, art. 220 § 1 i art. 221 § 1-3.

Art. 304³. [Osoby prowadzące działalność gospodarczą]

Do osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą stosuje się odpowiednio art. 208 § 1.

Art. 304⁴. [Osoby wykonujące krótkotrwałe prace]

Pracodawca jest obowiązany przydzielać niezbędną odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej osobom wykonującym krótkotrwałe prace albo czynności inspekcyjne, w czasie których ich własna odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych prac lub czynności.

Art. 304⁵. [Wykonywanie pracy przez dziecko]

§ 1. Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

§ 2. Właściwy inspektor pracy wydaje zezwolenie, o którym mowa w § 1, na wniosek podmiotu określonego w tym przepisie.

§ 3. Właściwy inspektor pracy odmawia wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych w zakresie przewidzianym w § 1:

- 1) powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka,
- 2) zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

§ 4. Podmiot, o którym mowa w § 1, dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia:

- 1) pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 2) opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 3) orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 4) jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu – opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

§ 5. Zezwolenie, o którym mowa w § 1, powinno zawierać:

- 1) dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,
- 2) oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność w zakresie przewidzianym w § 1,
- 3) określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko,
- 4) określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 5) określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- 6) inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

§ 6. Na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie.

§ 7. Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Art. 305. (skreślony).

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 10 września 1996 r.

w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet

(Dz.U. z 1996 r. Nr 114, poz. 545, zm.: Dz.U. z 2002 r. Nr 127, poz. 1092)
(Dziennik Ustaw z dnia 27 września 1996 r.)

Na podstawie art. 176 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1.¹ [Zakaz zatrudniania]

Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet określa załącznik do rozporządzenia.

§ 2. [Przepisy uchylone]

Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z 19 stycznia 1979 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. Nr 4, poz. 18 i z 1984 r. Nr 44, poz. 235), z wyjątkiem najwyższych dopuszczalnych norm przy podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów, określonych w części I ust. 1 pkt A i B załącznika do tego rozporządzenia, które tracą moc po upływie dwóch lat od dnia ogłoszenia niniejszego rozporządzenia.

§ 3.² [Wejście w życie]

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem części I ust. 2 i 5 załącznika do rozporządzenia, które wchodzi w życie po upływie dwóch lat od dnia ogłoszenia.

¹ Tytuł rozporządzenia w brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. Nr 127, poz. 1092). Zmiana weszła w życie 11 listopada 2002 r. § 1 w brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. Nr 127, poz. 1092). Zmiana weszła w życie 11 listopada 2002 r.

² Rozporządzenie weszło w życie 28 grudnia 1996 r. Część I ust. 2 i 5 załącznika do rozporządzenia weszła w życie 28 września 1998 r.

Załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów
z dnia 10 września 1996 r. (poz. 545)

WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIIE UCIAŹLIWYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIEĆ³

I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej – 20 kJ/min.

Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcal.

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

1) 12 kg – przy pracy stałej,

2) 20 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

1) 50 N – przy pracy stałej,

2) 100 N – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

1) 120 N – przy pracy stałej,

2) 200 N – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

5. Ręczne przenoszenie pod górę – po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej:

1) 8 kg – przy pracy stałej,

2) 15 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:

1) 50 kg – przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,

2) 80 kg – przy przewożeniu na wózkach 2-, 3- i 4-kołowych,

3) 300 kg – przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nieprzekraczającym:

³ Załącznik w brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. Nr 127, poz. 1092). Zmiana weszła w życie 11 listopada 2002 r.

2% - przy pracach wymienionych w pkt 1 i 2,

1% - przy pracach wymienionych w pkt 3.

W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej w sposób określony w pkt 1 i 2, masa ciężarów nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tych punktach.

7. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą,

2) prace wymienione w ust. 2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,

3) prace w pozycji wymuszonej,

4) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5,

2) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od -1,5,

3) prace w środowisku, w którym występują nagle zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C.

III. Prace w hałasie i drganiach

Dla kobiet w ciąży:

1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,

b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB,

2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,

b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB,

3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowe-

go lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,

b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościowych środkowych od 10 kHz do 40 kHz

- przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12,5; 16	77	100
20	87	110
25	102	125
31,5; 40	107	130

4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s^2 ,

b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s^2 ,

5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

IV. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych

1. Dla kobiet w ciąży:

1) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,

2) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie $1/4$ wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

3) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego,

4) prace przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 4 godzin na dobę.

2. Dla kobiet karmiących piersią – prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.

V. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości

1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:

- 1) na stanowiskach kierowniczych, niewymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
- 2) w służbie zdrowia,
- 3) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
- 4) wykonywanej dorywczo i niewymagającej pracy fizycznej.

2. Dla kobiet w ciąży:

1) praca na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach,

2) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią – prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą,
- 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi.

VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:

- chloropren,
- 2-etoksyetanol,
- etylenu dwubromek,
- leki cytostatyczne,
- mangan,
- 2-metoksyetanol,
- ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
- rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,

- styren,
- syntetyczne estrogeny i progesterony,
- węgla dwusiarczka,
- preparaty do ochrony roślin,

3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład na taśmie),
- 2) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
- 3) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ ORAZ MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 12 października 1993 r.

w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych

(Dz.U. z 1993 r. Nr 103, poz. 472, zm.: Dz.U. z 2006 r. Nr 31, poz. 216)
(Dziennik Ustaw z dnia 29 października 1993 r.)

Na podstawie art. 103 § 1 Kodeksu pracy oraz art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. Nr 95, poz. 425 oraz z 1992 r. Nr 26, poz. 113 i Nr 54, poz. 254) zarządza się, co następuje:

Rozdział 1 Przepisy ogólne

§ 1. [Zakres regulacji]

1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do osób podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne, zakładów pracy oraz organizatorów oświaty dorosłych prowadzących działalność w formach szkolnych i pozaszkolnych.

2. Przepisów rozporządzenia, z zastrzeżeniem ust. 3, nie stosuje się do:
- 1) pracowników podstawowej działalności służby zdrowia,
 - 2) nauczycieli i nauczycieli akademickich w zakresie uregulowanym odrębnymi przepisami,
 - 3) pracowników naukowych oraz badawczo-technicznych jednostek badawczo-rozwojowych, a także do innych osób w zakresie unormowanym odrębnie w przepisach dotyczących podnoszenia kwalifikacji i wykształcenia ogólnego tych osób albo w układach zbiorowych pracy lub przepisach o wynagradzaniu pracowników.
3. Przepisy § 2 ust. 3 oraz § 8–11 stosuje się do pracowników podstawowej działalności służby zdrowia oraz do nauczycieli akademickich i pracowników naukowych świadczących usługi w zakresie podstawowej działalności służby zdrowia.

§ 2.¹ (utracił moc).

Rozdział 2

Kształcenie w formach szkolnych

§ 3. [Kształcenie w formach szkolnych]

Kształcenie dorosłych w formach szkolnych odbywa się w szkołach podstawowych, ponadpodstawowych i szkołach wyższych, zwanych dalej „szkołami”.

§ 4. [Świadczenie zakładu pracy]

1. Pracownikowi, który podejmuje naukę w szkole na podstawie skierowania zakładu pracy, przysługują urlop szkoleniowy i zwolnienia z części dnia pracy w wymiarach określonych w § 7, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

2. Zakład pracy może przyznać pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, dodatkowe świadczenia, a w szczególności:

- 1) zwrócić koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, o ile nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracownika,
- 2) pokryć koszty podręczników i innych materiałów szkoleniowych,
- 3) pokryć opłaty za naukę, pobierane przez szkołę,
- 4) udzielić dodatkowego urlopu szkoleniowego.

3. W przypadku powtarzania semestru (roku) nauki z powodu niezadowalających wyników w nauce zakład pracy może odmówić udzielania świadczeń, o których mowa w ust. 1 i 2, przez okres powtarzania semestru (roku) nauki.

¹ § 2 utracił moc 14 marca 2006 r. na podstawie § 52 rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216).

§ 5. [Urlop bezpłatny]

1. Pracownikowi podejmującemu naukę w szkole bez skierowania zakładu pracy może być udzielony bezpłatny urlop i zwolnienie z części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia pomiędzy zakładem pracy i pracownikiem. Zakład pracy może też pokryć pracownikowi koszty związane z nauką, o których mowa w § 4 ust. 2 pkt 1–3.

2. Okres bezpłatnego urlopu, o którym mowa w ust. 1, wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z Kodeksu pracy.

§ 6. [Obowiązki pracownika]

1. Zakład pracy zawiera z pracownikiem, o którym mowa w § 4 ust. 1, umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron.

2. Pracownik, który otrzymał od zakładu pracy świadczenia, o których mowa w § 4, i w trakcie nauki lub po jej ukończeniu w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż 3 lata:

- 1) rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem,
- 2) z którym zakład rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy,
- 3) którego stosunek pracy wygaśnie wskutek porzucenia pracy

jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez zakład pracy na jego naukę w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki, chyba że zakład pracy odstąpi od żądania zwrotu kosztów w części lub w całości.

3. Pracownik, który otrzymał od zakładu pracy świadczenia, o których mowa w § 4, jest obowiązany, na wniosek zakładu pracy, do zwrotu kosztów tych świadczeń w części lub całości, jeżeli bez uzasadnionych przyczyn przerwie naukę w szkole lub jej nie podejmie.

4. Pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów, o których mowa w ust. 2, mimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane:

1) szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odrębnych przepisów, w razie gdy zakład pracy nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim,

2) brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy,

3) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą miejsca zatrudnienia małżonka,

4) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości.

§ 7. [Urlop szkoleniowy]

1. Wymiar urlopu szkoleniowego dla pracownika skierowanego, przystępującego do egzaminów końcowych, w tym egzaminów eksternistycznych, w szkołach ponadpodstawowych wszystkich typów wynosi 6 dni roboczych.

2. Pracownikowi skierowanemu, który po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej przystępuje do egzaminu dojrzałości, przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze 6 dni roboczych.

3. Pracownikowi skierowanemu, który podejmuje naukę w szkole wieczorowej, przysługują zwolnienia z części dnia pracy nieprzekraczające 5 godzin tygodniowo, jeżeli czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia.

4. Pracownikowi skierowanemu, który podejmuje naukę w szkole ponadpodstawowej systemem zaocznym, przysługuje urlop szkoleniowy w każdym roku szkolnym w wymiarze do 12 dni roboczych, przeznaczony na udział w zajęciach obowiązkowych (konsultacjach).

5. Wymiar urlopu szkoleniowego w każdym roku studiów w szkole wyższej, przeznaczonego na udział w obowiązkowych zajęciach oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów, wynosi dla pracownika skierowanego:

1) na studia wieczorowe – 21 dni roboczych,

2) na studia zaoczne – 28 dni roboczych.

6. W ostatnim roku studiów, o których mowa w ust. 5, pracownikowi skierowanemu przysługuje dodatkowo 21 dni roboczych urlopu szkoleniowego na przygotowanie pracy magisterskiej (dyplomowej) oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu magisterskiego (dyplomowego).

7. Urlop szkoleniowy lub zwolnienie z części dnia pracy dla pracownika skierowanego uczącego się w systemie mieszanym wynosi:

1) w części przewidzianej na kształcenie w systemie dziennym – na czas trwania obowiązkowych zajęć,

2) w części przewidzianej na kształcenie w systemie wieczorowym i zaocznym – w wymiarze proporcjonalnym do czasu trwania nauki w danym systemie.

Rozdział 3

Kształcenie, doksztalcenie i doskonalenie w formach pozaszkolnych

§ 8.² (utracił moc).

§ 9. [Podnoszenie kwalifikacji w formach pozaszkolnych na podstawie skierowania zakładu pracy]

1. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych na podstawie skierowania zakładu pracy przysługuje, o ile umowa zawarta między nim i zakładem pracy nie stanowi inaczej:

² § 8 utracił moc 14 marca 2006 r. na podstawie § 52 rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216).

1) zwrot kosztów uczestnictwa, w tym zakwaterowania, wyżywienia i przejazdu,
2) urlop szkoleniowy na udział w obowiązkowych zajęciach oraz zwolnienie z części dnia pracy w wymiarze określonym w § 10, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

2. Przepisy § 6 stosuje się odpowiednio, z tym że zawarcie umowy nie jest konieczne w przypadku, gdy zakład pracy nie uzależnia wydania pracownikowi skierowania w celu kształcenia, doksztalcania lub doskonalenia w formach pozaszkolnych od zobowiązania się pracownika do przepracowania określonego czasu w zakładzie pracy po ukończeniu nauki, a w razie niedotrzymania zobowiązania – do zwrotu części lub całości kosztów poniesionych na ten cel przez zakład pracy.

3. Pracownik podnoszący kwalifikacje w formach pozaszkolnych na podstawie skierowania zakładu pracy, który nie podejmie lub przerwie naukę bez uzasadnionych przyczyn, jest obowiązany – na wniosek zakładu pracy – zwrócić część lub całość kosztów uczestnictwa w szkoleniu.

§ 10. [Wymiar urlopu szkoleniowego]

1. Wymiar urlopu szkoleniowego na udział w obowiązkowych zajęciach w ciągu całego okresu trwania nauki na studiach podyplomowych zaocznych wynosi dla pracownika skierowanego do 28 dni roboczych.

2. Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczonego na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów końcowych dla pracownika skierowanego na:

- 1) wieczorowe i zaoczne studia podyplomowe,
- 2) kursy wieczorowe i zaoczne oraz seminaria,
- 3) samokształcenie kierowane,
- 4) staże zawodowe lub specjalizacyjne odbywane przez pracowników, o których mowa w § 1 ust. 3,

wynosi do 6 dni roboczych i ustalany jest przez zakład pracy w zależności od czasu trwania szkolenia i egzaminów.

3. Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczonego na udział w obowiązkowych konsultacjach dla pracownika skierowanego na kursy zaoczne wynosi do 2 dni roboczych w miesiącu.

4. Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczonego na udział w konsultacjach dla pracownika skierowanego, odbywającego samokształcenie kierowane, wynosi do 3 dni roboczych w całym okresie samokształcenia.

5. Pracownikowi skierowanemu na wieczorowe studia podyplomowe oraz na kursy i seminaria przysługuje zwolnienie z części dnia pracy nieprzekraczające 5 godzin tygodniowo, jeżeli czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia.

6. Pracownikom, o których mowa w § 1 ust. 3, ze względu na specyfikę szkolenia przysługuje urlop szkoleniowy na czas trwania obowiązkowych zajęć wynikających z określonych form doksztalcania lub doskonalenia w służbie zdrowia.

§ 11. [Udzielenie urlopu bezpłatnego]

Pracownikowi podejmującemu naukę w formach pozaszkolnych bez skierowania może być udzielony urlop bezpłatny i zwolnienie z części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia między zakładem pracy i pracownikiem. Przepis § 5 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

§ 12–17.³ (utraciły moc).

Rozdział 4
Tytuły kwalifikacyjne

§ 18–25.⁴ (utraciły moc).

Rozdział 5
Przepisy przejściowe i końcowe

§ 26. [Zachowanie prawa do świadczeń]

Pracownicy korzystający ze świadczeń na dotychczas obowiązujących zasadach zachowują je do czasu ukończenia nauki, chyba że przepisy rozporządzenia przewidują świadczenia korzystniejsze.

§ 27. [Przepisy uchylone]

Zgodnie z art. 80 ustawy z dnia 30 maja 1989 r. o zmianie upoważnień do wydawania aktów wykonawczych (Dz.U. Nr 35, poz. 192) tracą moc:

1) uchwała nr 367 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. w sprawie przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych (Monitor Polski Nr 76, poz. 402 i z 1971 r. Nr 37, poz. 239),

2) uchwała nr 263 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1982 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników uspołecznionych zakładów pracy oraz świadczeń przysługujących tym pracownikom (Monitor Polski z 1983 r. Nr 1, poz. 6, z 1986 r. Nr 13, poz. 89 i z 1988 r. Nr 17, poz. 136),

3) uchwała nr 66 Rady Ministrów z dnia 6 czerwca 1983 r. w sprawie specjalizacji zawodowej inżynierów (Monitor Polski Nr 24, poz. 131 i z 1987 r. Nr 12, poz. 100),

4) uchwała nr 54 Rady Ministrów z dnia 6 kwietnia 1987 r. w sprawie specjalizacji zawodowej techników (Monitor Polski Nr 12, poz. 101),

³ § 12–17 utraciły moc 14 marca 2006 r. na podstawie § 52 rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216).

⁴ § 18–25 utraciły moc 14 marca 2006 r. na podstawie § 52 rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216).

5) uchwała nr 164 Rady Ministrów z dnia 12 września 1988 r. w sprawie specjalizacji zawodowej ekonomistów (Monitor Polski Nr 28, poz. 251).

§ 28.⁵ [Wejście w życie]

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Załączniki do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz
Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. (poz. 472)⁶

**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY
I POLITYKI SOCJALNEJ**
z dnia 15 maja 1996 r.

**w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy
oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy**

(Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 281)
(Dziennik Ustaw z dnia 30 maja 1996 r.)

Na podstawie art. 298² Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

Rozdział 1
Usprawiedliwianie
nieobecności w pracy

§ 1. [Przyczyny usprawiedliwiające nieobecność w pracy]

Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

⁵ Rozporządzenie weszło w życie 13 listopada 1993 r.

⁶ Załączniki do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. utraciły moc 14 marca 2006 r. na podstawie § 52 rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216).

§ 2. [Obowiązek zawiadamiania pracodawcy]

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

3. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

§ 3. [Dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy]

Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:

1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,

2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,

3) oświadczenie pracownika – w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,

4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,

5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

Rozdział 2

Zwolnienia od pracy

§ 4. [Zwolnienie od pracy na podstawie przepisów prawa]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa.

§ 5. [Zwolnienie pracownika wezwanego do osobistego stawienia się]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania.

§ 6. [Zwolnienie pracownika na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia.

§ 7. [Zwolnienie pracownika wezwanego w celu wykonywania czynności biegłego]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego w celu wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego.

§ 8. [Zwolnienie pracownika na czas niezbędny do wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji. Dotyczy to także pracownika będącego stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym.

§ 9. [Zwolnienie pracownika na czas niezbędny do przeprowadzania badań lekarskich i szczepień ochronnych]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do przeprowadzania obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych.

§ 10. [Zwolnienie pracownika wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę

Kontroli i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty.

§ 11. [Zwolnienie pracownika w razie konieczności udziału w akcji ratowniczej]

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika:

1) będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej – na czas niezbędny do uczestniczenia w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także – w wymiarze nieprzekraczającym łącznie 6 dni w ciągu roku kalendarzowego – na szkolenie pożarnicze,

2) będącego ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego – na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu,

3) na czas wykonywania obowiązku świadczeń osobistych, w trybie i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

2. Zwolnienie pracownika od pracy w razie konieczności udziału w akcji ratowniczej następuje w trybie przyjętym przez służbę ratowniczą odpowiednią do organizowania takich akcji, zaś w celu uczestniczenia w szkoleniu pożarniczym – na podstawie wniosku właściwej terytorialnie jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej. Czas koniecznego wypoczynku pracownika po zakończeniu akcji ratowniczej ustala osoba, która kierowała taką akcją.

§ 12. [Zwolnienie pracownika będącego krwiodawcą]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi. Pracodawca jest również obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy.

§ 13. [Zwolnienie pracownika w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych]

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika w razie prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym.

§ 14. [Zwolnienie pracownika będącego członkiem rady nadzorczej]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego członkiem rady nadzorczej, działającej u zatrudniającego go pracodawcy, na czas niezbędny do uczestniczenia w posiedzeniach tej rady.

§ 15. [Zwolnienie pracownika w razie ślubu, urodzenia się dziecka albo zgonu]

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

1) 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,

2) 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 16. [Zachowanie prawa do wynagrodzenia]

1. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 8 zdanie drugie, § 9, § 11 ust. 1 pkt 2, § 12 oraz § 15, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.

2. W razie skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 5-7, 10 oraz w § 11 ust. 1 pkt 1 i 3, pracodawca wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu – w wysokości i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas zwolnienia.

Rozdział 3

Przepisy końcowe

§ 17. [Przepisy uchylone]

1. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 49, poz. 299, z 1975 r. Nr 27, poz. 141, z 1976 r. Nr 35, poz. 209, z 1977 r. Nr 10, poz. 41, z 1981 r. Nr 22, poz. 110, z 1982 r. Nr 37, poz. 247, z 1983 r. Nr 40, poz. 181, z 1985 r. Nr 1, poz. 1, z 1989 r. Nr 49, poz. 272 i z 1991 r. Nr 92, poz. 409), z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Do pracowników przebywających w areszcie tymczasowym w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia stosuje się uprawnienia wynikające z § 11 ust. 2 rozporządzenia, o którym w ust. 1 – do upływu terminu płatności wynagrodzenia przewidzianego w tym przepisie.

§ 18. [Wejście w życie]

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 2 czerwca 1996 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 29 maja 1996 r.

w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy

(Dz.U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289, zm.: Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 15; Dz.U. z 2002 r. Nr 214, poz. 1811; Dz.U. z 2003 r. Nr 230, poz. 2292)
(Dziennik Ustaw z dnia 1 czerwca 1996 r.)

Na podstawie art. 297 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. [Stosowanie zasad dotyczących ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop]

Przy ustalaniu wynagrodzenia:

- 1) za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 i 57 § 1 i 2 Kodeksu pracy),
- 2) za czas do rozwiązania umowy o pracę, jeżeli został zastosowany okres wypowiedzenia krótszy od wymaganego (art. 49 Kodeksu pracy),
- 3) za okres wypowiedzenia lub za okres równy okresowi wypowiedzenia, przysługującego pracownikowi odwołanemu ze stanowiska (art. 70 § 2 i art. 72 § 2 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 2. [Stosowanie zasad dotyczących ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop]

1. Zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia:

- 1) odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy),
- 2) odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47¹, 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 Kodeksu pracy),
- 3) odszkodowania przysługującego pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy),
- 4) odszkodowania przysługującego pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61² § 1 Kodeksu pracy),
- 5) odszkodowania przysługującego pracownikowi, którego umowa o pracę wygasa z powodu śmierci pracodawcy (art. 63² § 2 Kodeksu pracy),
- 6) odprawy przysługującej pracownikowi, którego stosunek pracy rozwiązał się wskutek wygaśnięcia mandatu (art. 75 Kodeksu pracy),

7) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę (art. 92¹ § 1 Kodeksu pracy),

8) odprawy pośmiertnej przysługującej rodzinie zmarłego pracownika (art. 93 § 2 Kodeksu pracy),

9) odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 2 Kodeksu pracy),

10) kwoty jednodniowego wynagrodzenia do celów określonych w art. 108 § 3 Kodeksu pracy,

11) odszkodowania przysługującego pracownikowi młodocianemu w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu braku możliwości zapewnienia innej pracy niezagrażającej zdrowiu (art. 201 § 2 Kodeksu pracy).

2. Odszkodowania, o których mowa w ust. 1 pkt 3, 4 i 5, przysługujące w wysokości wynagrodzenia za okres dwóch tygodni, stanowią połowę miesięcznej kwoty ustalonej według zasad przewidzianych w ust. 1.

§ 2a. [Sposób obliczania wynagrodzenia]

Wynagrodzenia, odszkodowania i inne należności ustalane w wysokości wynagrodzenia za jeden dzień lub wielokrotności wynagrodzenia za jeden dzień, oblicza się dzieląc miesięczną kwotę ustaloną według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, przez współczynnik, o którym mowa w § 13 ust. 2, a następnie mnożąc przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie, odszkodowanie lub inna należność są ustalane.

§ 3. [Wysokość odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy]

Kwotę wynagrodzenia do celów ustalenia wysokości odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy przez pracownika (art. 119 Kodeksu pracy) oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, bez uwzględnienia zmian w warunkach wynagradzania lub wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych po dniu wyrządzenia szkody.

§ 4. [Ustalanie należności za niewykonywanie pracy]

1.¹ Przy ustalaniu wynagrodzenia określonego procentowo w celu obliczenia wynagrodzenia: za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wyko-

¹ § 4 ust. 1 w brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 230, poz. 2292). Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2004 r.

niania, oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 Kodeksu pracy), dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 3 Kodeksu pracy) oraz wynagrodzenia za czas dyżuru (art. 151⁵ § 3 Kodeksu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

2. W celu obliczenia należności określonych w ust. 1 za jedną godzinę:

1) według składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości – należy tę stawkę podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu,

2) według zmiennych składników wynagrodzenia – wynagrodzenie ustalone według zasad określonych w ust. 1 dzieli się przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie, z którego ustala się to wynagrodzenie.

§ 4a. [Różnice wynikające z osobistego zaszeregowania]

Przy ustalaniu należności, o których mowa w § 4 ust. 1, dla pracowników otrzymujących wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną, wynagrodzenie za 1 godzinę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 4b.² [Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej]

Przy ustalaniu dodatkowego wynagrodzenia przysługującego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy, za godzinę pracy w porze nocnej minimalne wynagrodzenie za pracę przewidziane w tym przepisie dzieli się przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 5. [Wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy i niewykonywania pracy]

Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

² § 4b w brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 230, poz. 2292). Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2004 r.

§ 5a.³ [Ustalanie wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy]

Przepis § 5 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy w przypadku określonym w art. 151² § 2 Kodeksu pracy.

§ 6. (uchylony).

§ 7. [Dodatek wyrównawczy]

1. Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia przysługujący:

1) pracownicy w ciąży lub karmiącej dziecko piersią (art. 179 § 4 Kodeksu pracy),
2) pracownikowi, u którego stwierdzono objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 § 2 Kodeksu pracy),

3) pracownikowi, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (art. 231 Kodeksu pracy),
stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy.

2. Wynagrodzenie do celów określenia dodatku wyrównawczego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

§ 8. [Zmniejszanie dodatku wyrównawczego]

Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia według składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości zmniejsza się za każdy dzień pracy, za który pracownikowi po powierzeniu innej pracy nie przysługuje wynagrodzenie za pracę. W tym celu kwotę dodatku wyrównawczego dzieli się przez współczynnik, o którym mowa w § 13 ust. 2, a w przypadku otrzymania przez pracownika wynagrodzenia określonego w art. 92 Kodeksu pracy albo zasiłku przewidzianego w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – przez 30; otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, za które pracownikowi przysługiwało to wynagrodzenie lub zasiłek i otrzymaną kwotę odejmuje od dodatku wyrównawczego.

§ 9. [Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia określonego w stawkach godzinowych]

1. Podstawę obliczenia dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia, według składników wynagrodzenia określonych w stawkach godzinowych albo za inny okres krótszy niż jeden miesiąc oraz zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, stanowi wynagrodzenie za jeden dzień z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy. W tym celu wynagrodzenie ustalo-

³ § 5a w brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 230, poz. 2292). Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2004 r.

ne według zasad określonych w § 7 ust. 2 dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie przed przeniesieniem.

2. W celu obliczenia dodatku wyrównawczego za okres miesięczny, od kwoty stanowiącej iloczyn wynagrodzenia za jeden dzień, ustalonej zgodnie z ust. 1, i liczby dni, za które pracownikowi po przeniesieniu do innej pracy przysługiwało wynagrodzenie, odejmuje się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi po przeniesieniu.

§ 10. [Dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia wypłacanego za okresy dłuższe niż miesiąc]

1. Podstawę obliczenia dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia, według składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, stanowi wynagrodzenie za jeden dzień z okresu poprzedzającego przeniesienie do innej pracy, określone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, z tym, że wynagrodzenie to dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie.

2. W celu obliczenia dodatku wyrównawczego za okres miesięczny stosuje się odpowiednio § 9 ust. 2.

§ 11. [Wynagrodzenie pracownika w przypadku nieobecności w pracy]

1. W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 Kodeksu pracy, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

2.⁴ Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku nieobecności pracownika w pracy, w okresie której pracownikowi przysługuje zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§ 12. [Wynagrodzenie pracownika nieobecnego w pracy z przyczyn innych niż choroba]

1. W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nie-

⁴ § 11 ust. 2 w brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 230, poz. 2292). Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2004 r.

obecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia – miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

2. Przepis ust. 1 stosuje się także w przypadku obliczania wynagrodzenia pracownika, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.

§ 13. [Stosowanie przepisów rozporządzenia]

1.⁵ Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o ustalaniu wynagrodzenia i innych należności według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop, rozumie się przez to zasady wynikające z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14, z 2002 r. Nr 214, poz. 1810 oraz z 2003 r. Nr 230, poz. 2290).

2. Przez użyte w § 8 w zdaniu drugim określenie „współczynnik” rozumie się współczynnik, o którym mowa w § 19 rozporządzenia wymienionego w ust. 1.

§ 14. [Przepisy uchylone]

1. Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 grudnia 1974 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy (Dz.U. Nr 51, poz. 334 i z 1976 r. Nr 40, poz. 238), z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. Do pracowników przebywających w areszcie tymczasowym w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia stosuje się zasady obliczania przysługującego im wynagrodzenia, ustalone w § 6 rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1.

3. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwej opinii o pracy, zasądzone poczynając od 2 czerwca 1996 r., ustala się według zasad określonych w § 7 rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1.

§ 15. [Wejście w życie]

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 2 czerwca 1996 r.

⁵ § 13 ust. 1 w brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 230, poz. 2292). Zmiana weszła w życie 1 stycznia 2004 r.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 8 stycznia 1997 r.

**w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania
i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop**

(Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14, zm.: Dz.U. z 2002 r. Nr 214,
poz. 1810; Dz.U. z 2003 r. Nr 230, poz. 2290; Dz.U. z 2006 r. Nr 217, poz. 1591)
(Dziennik Ustaw z dnia 9 stycznia 1997 r.)

Na podstawie art. 173 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1.¹ (uchylony).

§ 2. [Proporcjonalne obniżenie urlopu wypoczynkowego]

Jeżeli okresy nieobecności w pracy wymienione w art. 155² § 1 Kodeksu pracy obejmują części miesięcy kalendarzowych, przy proporcjonalnym obniżeniu wymiaru urlopu wypoczynkowego, zgodnie z art. 155² § 2 Kodeksu pracy, za miesiąc uważa się łącznie 30 dni.

§ 3. [Urlop w wyższym wymiarze]

Wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, ustala się uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu.

§ 4. (uchylony).

§ 5. [Przesunięcie urlopu]

W okolicznościach uzasadniających przesunięcie urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów lub ustalony po porozumieniu z pracownikiem, pracodawca udziela pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie z nim uzgodnionym.

§ 6. [Wynagrodzenie urlopowe]

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej „wynagrodzeniem urlopowym”, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,

¹ § 1 uchylony przez § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2006 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 217, poz. 1591). Zmiana weszła w życie 30 listopada 2006 r.

2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,

3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,

4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,

6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,

7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,

9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,

10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy

- stosując zasady określone w § 7-11.

§ 7. [Stałe składniki wynagrodzenia]

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.

§ 8. [Składniki wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż miesiąc]

1. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

2. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

3. Wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w ust. 1 i 2 stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwaną dalej „podstawą wymiaru”.

§ 9. [Obliczanie wynagrodzenia urlopowego]

1. Wynagrodzenie urlopowe oblicza się:

1) dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie,

2) mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

2. (uchylony).

§ 10. [Zmiany składników wynagrodzenia]

W razie zmiany w składnikach wynagrodzenia, o których mowa w § 8, lub zmiany wysokości takich składników w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, wprowadzonych przed rozpoczęciem przez pracownika urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian.

§ 11. [Ustalanie podstawy wymiaru przy uwzględnieniu najbliższych miesięcy]

1. Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 8, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie.

2. Jeżeli pracownik przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego otrzymał wynagrodzenie określone w § 8 za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany.

§ 12. [Składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesiąc]

1. Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres urlopu jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy.

2. Okres urlopu wypoczynkowego w zakresie prawa do deputatu traktuje się na równi z okresem wykonywania pracy.

§ 13. (uchylony).

§ 14. [Ustalanie ekwiwalentu pieniężnego]

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej „ekwiwalentem”, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15–19.

§ 15. [Stałe składniki wynagrodzenia]

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

§ 16. [Składniki wynagrodzenia za okresy nie dłuższe niż miesiąc]

1. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uzyskane przez pracownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu tego ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy.

2. Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie uzyskane przez niego w tym okresie dzieli się przez liczbę

bę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

3. Przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

§ 17. [Składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesiąc]

1. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

2. Przepisy § 11 i 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

§ 18. [Ekwiwalent za niewykorzystany urlop]

Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15–17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,

2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez 8, a następnie,

3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

§ 19. [Współczynnik do ustalenia ekwiwalentu]

1. Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego.

2. Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

§ 20. [Przepisy uchylone]

Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz.U. Nr 43, poz. 259, z 1976 r. Nr 40, poz. 238, z 1983 r. Nr 70, poz. 316, z 1984 r. Nr 35, poz. 188 i z 1989 r. Nr 53, poz. 314).

§ 21.² [Wejście w życie]

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

² Rozporządzenie weszło w życie 24 stycznia 1997 r.

**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI,
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹**

z dnia 16 grudnia 2003 r.

w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego

(Dz.U. Nr 230, poz. 2291)

(Dziennik Ustaw z dnia 31 grudnia 2003 r.)

Na podstawie art. 186⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.²) zarządza się, co następuje:

§ 1. [Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego]

Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się korzystać z tego urlopu.

§ 2. [Treść wniosku]

1. We wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego pracownik wskazuje:

1) datę rozpoczęcia i zakończenia urlopu wychowawczego;

2) okres urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko.

2. Do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego dołącza się pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego przez okres wskazany we wniosku.

3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, nie jest wymagane w razie:

1) ograniczenia lub pozbawienia drugiego z rodziców władzy rodzicielskiej;

2) ograniczenia lub zwolnienia z opieki drugiego z opiekunów dziecka;

¹ Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (Dz.U. Nr 1, poz. 5).

² Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679 oraz z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081.

3) gdy zachodzą niedające się usunąć przeszkody do uzyskania takiego oświadczenia.

4. W przypadkach określonych w ust. 3 pracownik do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego dołącza dokumenty potwierdzające okoliczności, o których mowa w tym przepisie. Jeżeli dołączenie dokumentów nie jest możliwe, do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego pracownik dołącza pisemne oświadczenie w tej sprawie.

5. Do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 2 Kodeksu pracy, dodatkowo dołącza się orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka.

6. Jeżeli zamiarem rodziców lub opiekunów dziecka, spełniających warunki do korzystania z urlopu wychowawczego, jest jednocześnie korzystanie z takiego urlopu, do wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego dołącza się pisemne oświadczenie drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o okresie, w którym zamierza on korzystać z takiego urlopu.

§ 3. [Udzielenie urlopu wychowawczego]

1. Pracodawca udziela urlopu wychowawczego po złożeniu przez pracownika wniosku o udzielenie takiego urlopu.

2. Pracodawca udziela urlopu wychowawczego na okres wskazany we wniosku.

3. Jeżeli wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego zostanie złożony bez zachowania terminu, o którym mowa w § 1, pracodawca udziela urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie tego urlopu.

4. W przypadku złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności prawnej zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, pracodawca udziela tego urlopu na okres nie dłuższy niż do dnia rozwiązania umowy o pracę wskutek dokonanej czynności.

§ 4. [Wycofanie wniosku]

Pracownik może wycofać wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu; oświadczenie pracownika w tej sprawie następuje w formie pisemnej.

§ 5. [Wejście w życie]

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.³

³ Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. Nr 60, poz. 277 oraz z 1998 r. Nr 25, poz. 131), które traci moc z dniem 1 stycznia 2004 r.

Indeks rzeczowy

Liczby oznaczają numery artykułów Kodeksu pracy (np. – Badania lekarskie 201, 229), liczby wraz z symbolem „§” (np. Nieobecność w pracy R-3 § 1 – § 3) oznaczają numery paragrafów rozporządzeń wg następującego spisu:

R-1 – ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (s. 143)

R-2 – ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ ORAZ MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (s. 148)

R-3 – ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (s. 154)

R-4 – ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (s. 159)

R-5 – ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (s. 165)

R-6 – ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (s. 170)

A

Akta osobowe

94, 281

B

Badania lekarskie

201, 229

Bezpieczeństwo i higiena pracy

234, 236–237¹, 304–304¹

– czynniki rakotwórcze

220–222¹

– komisje

237¹²–237^{13a}

– konsultacje

237^{11a}

– ochrona indywidualna 237⁶, 237⁸–237¹⁰, 304⁴

– odzież i obuwie robocze

237⁷

– organy sprawujące nadzór

237¹⁴

– pomieszczenia pracy

213–214

– posiłki i napoje

232

– przeniesienie do innej pracy

226–231

– służba bhp

237¹¹

– szkolenie

237²–237⁵

C

Choroba zawodowa

227–228, 230–231, 235, 237¹

Czas pracy

128, 200², 202

– dozór urządzeń

136

– ewidencja

147, 149

– indywidualny

142

– minimalny odpoczynek

132

– ochrona mienia i osób

137

– okres rozliczeniowy

129

– praca w ruchu ciągłym

138

– praca w weekendy

144

– praca zmianowa

146

– przerywany

139

– równoważny

135

– skrócenie

145

– skrócony tydzień pracy

143

– tygodniowy

131

– w ruchu ciągłym

138

Kodeks pracy

- wymiar	130, 200 ²
- zadaniowy	140

D

Dane osobowe	22 ¹
Delegacja służbowa	77 ⁵
Dni wolne od pracy	147, 151 ⁹ , 151 ¹¹
Dodatek wyrównawczy	R-4, § 7 - § 10
Dokumentacja pracownicza	298 ¹
Działalność gospodarcza	304 ³
Dziecko	304 ⁵

E

Ekwiwalent pieniężny	R-4 § 1 - § 2, R-5 § 14, R-5 § 18, R-5 § 19, 171
Ewidencja młodocianych	193

G

Godziny nadliczbowe	151, 151 ⁴ , 203
- czas wolny od pracy	151 ² , 151 ³
- dodatek	151 ¹ , 151 ⁶
- dyżur	151 ⁵

I

Inspekcja pracy	
- inspektor pracy	209
- Państwowa Inspekcja Pracy	18 ⁴
- Państwowa Inspekcja Sanitarna	18 ⁴ , 235
- społeczna inspekcja pracy	18 ⁵

K

Kary	
- grzywny	281-283
- pieniężne	108
- nagany	108
- upomnienia	108
Kodeks cywilny	300
Kodeks postępowania cywilnego	90, 121 ¹ , 255
Komisje pojednawcze	244-251, 257-258
- ugoda	252-256
Kształcenie	R-2 § 3, R-2 § 4
Kwalifikacje zawodowe	R-2 § 1, 102-103

M

Mianowanie	76
Międzyzakładowa organizacja związkowa	241 ¹⁰
Młodociany	190-191
- badania lekarskie	201
- czas pracy	200 ² , 202
- doksztalcanie	197-200
- godziny nadliczbowe	203
- pora nocna	203
- prace lekkie	200 ¹
- prace wzbronione	204
- umowa w celu przygotowania zawodowego	194-196, 206
- urlop wypoczynkowy	205
Mobbing	94 ³

N

Nadzór i kontrola	184-18 ⁵
Nagrody i wyróżnienia	105
Nieobecność w pracy	R-3 § 1 - § 3
Normy pracy	83

O

Obowiązki pracodawcy	94-99, 192, 207, 209, 213, 214
- maszyny i urządzenia techniczne	215-219
- materiały szkodliwe dla zdrowia	220-225
- młodociany	197, 200, 201
- posiłki i napoje	232
- ryzyko zawodowe	226
- urządzenia higienicznosanitarne	233
Obowiązki pracownika	R-2 § 6, R-3 § 2, 100, 211
- młodociany	197
- osoba kierująca	212
Ochrona pracownika	84-85, 148
- młodocianego	190-206
- w wieku przedemerytalnym	39-40
Ochrona pracy kobiet	
R-1 § 1, 176-177, 186 ¹ , 188, 189 ¹ , 281	
- praca w godzinach nadliczbowych i porze nocnej	178-178 ¹
- przeniesienie do innej pracy	179
- przerwa na karmienie	187
- zasiłek opiekuńczy	189

Indeks rzeczowy

Odmowa ponownego zatrudnienia	48	P	
Odpowiedzialność pracownika		Podróż służbowa	77 ⁵
- materialna	114-127	Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	241 ^{14a} , 241 ¹⁵ , 241 ¹⁸ -241 ¹⁹
- porządkowa	108-113	- reprezentatywna organizacja	241 ¹⁷
- za mienie powierzone	124-127	- związkowa	241 ¹⁶
- za szkodę wyrządzoną		- rokowania	241 ¹⁴
pracodawcy	114-125, 291	- strony	
Odpowiedzialność za wykroczenia		Pora nocna	151 ⁷ -151 ⁸ , 203
przeciwko prawom pracownika	281-283	Porozumienie o stosowaniu mniej	
Odpawa		korzystnych warunków zatrudnienia	23 ^{1a}
- emerytalna	92 ¹	Porozumienie o zawieszeniu	
- pośmiertna	93	stosowania przepisów prawa pracy	9 ¹
- rentowa	92 ¹	Postępowanie pojednawcze	244, 251
Odszkodowanie	R-4 § 3	- komisje pojednawcze	244-249, 257-258
- w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy		- ugoda	252-256
przez pracodawcę	45, 47 ¹ , 50-51	Potrącenia	92
- w razie niewydania w terminie		- kwota wolna	87 ¹
lub wydania niewłaściwego		- na świadczenia alimentacyjne	88
świadcstwa pracy	99	- z wynagrodzenia	87
- w razie niezgodnego z prawem rozwiązania		- za zgodą pracownika	91
umowy o pracę		Powołanie	68-72
bez wypowiedzenia	56, 58-61 ²	Praca lekka	200 ¹
Odwołanie do sądu pracy		Praca nakładcza	303
- od wypowiedzenia umowy o pracę	44, 264	Praca w niedziele i święta	151 ¹⁰ -151 ¹²
- termin	264, 265	Pracodawca	3-3 ¹
- w razie naruszenia przepisów		Pracownik	2
o wygaśnięciu umowy o pracę	67	- spoza Unii Europejskiej	67 ³
- w razie odmowy rejestracji		- z państwa członkowskiego UE	67 ¹ -67 ²
układu zbiorowego pracy	241 ¹¹	Prawa pracownicze	1
Odwołanie z zajmowanego stanowiska	70-72	Prawo pracy	9
- pracownicy w okresie ciąży	72	- nadzór i kontrola	18 ⁴ -18 ⁵
- pracownika w wieku przedemerytalnym	72	- podstawowe zasady	10-18 ³
- w razie nieusprawiedliwionej		Przedawnienie roszczeń	291-295
nieobecności w pracy	72	Przedsiębiorstwo marynarki handlowej	67 ⁴
Odzież i obuwie robocze	237 ⁶ -237 ¹⁰	Przejęcie zakładu pracy	23 ¹
Okres wypowiedzenia	33	Przeniesienie pracownika do innej pracy	
- skrócenie	36 ¹	- kobiet w ciąży	179
- skrócony	49	- młodocianych	201
- umowy o pracę na okres próbny	34	- ze względów zdrowotnych	55, 231
- umowy o pracę zawartej na czas		Przestój	81
nieokreślony	36	Przywrócenie do pracy	45, 47, 51, 56
- umowy o pracę zawartej		- odmowa	48
na czas określony	33 ¹	- po rozwiązaniu umowy	
Opieka nad dzieckiem	189 ¹	bez wypowiedzenia	56-61
Oświadczenie o wypowiedzeniu			
lub rozwiązaniu umowy o pracę	30, 42, 55		

Kodeks pracy

R

Regulamin pracy	104, 104 ³	- rozwiązanie	241 ⁷
- treść	104 ¹ -104 ²	- treść	240, 241 ⁶
Rokowanie zbiorowe	241 ² -241 ³	Umowa o pracę	25
Rolnicze spółdzielnie produkcyjne	304 ²	- forma	29
Roszczenia ze stosunku pracy	242-243	- na czas nieokreślony	25 ¹ , 194
- przedawnienie	291-295	- na czas określony	25, 59
Rozwiązanie umowy o pracę		- na czas wykonania określonej pracy	25, 59
- bez wypowiedzenia przez pracodawcę	53	- na okres próbny	25
- bez wypowiedzenia przez pracownika	55	- rozwiązanie	30
- bez wypowiedzenia z winy pracownika	52	- spółdzielcza	77
- forma	30	- treść	29-29 ²
- ogłoszenie upadłości lub likwidacji	41 ¹	- w celu przygotowania zawodowego	195, 206
- za porozumieniem stron	30	- wygaśnięcie	63-67
- za wypowiedzeniem	32-51	Upadłość lub likwidacja pracodawcy	41 ¹
Równe traktowanie	18 ^{3a} -18 ^{3e}	Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	61 ¹ -61 ²
		Uprawnienia pracownika	210

S

Sąd pracy	262	- w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia	56-61
- terminy	264-265	- w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę	44-51
Spory o roszczenia ze stosunku pracy	242-243	Urlop bezpłatny	R-2 § 5, R-2 § 11
Stosunek pracy	5, 6, 22	- na wniosek pracownika	174
- mianowanie	76	- w celu wykonania pracy u innego pracodawcy	174 ¹
- nawiązanie	11, 25	Urlop macierzyński	180
- powołanie	68-72	- badania lekarskie	185
- spółdzielcza umowa o pracę	77	- opieka szpitalna	181
- termin	26	- przysposobienie dziecka	182-183
- wybór	73-75	- zasiłek macierzyński	184
		- zgon dziecka	180 ¹

Ś

Świadectwo pracy	97, 99	Urlop ojcowski	180
		Urlop szkoleniowy	R-2 § 7, § 9, § 10
		Urlop wychowawczy	R-6 § 1- § 4, 186, 186 ² -186 ⁷ , 189 ¹

U

Ugoda		Urlop wypoczynkowy	152, 153, 154 ² , 161, 162, 167 ¹ , 168, 205
- bezskuteczność	256	- ekwiwalent pieniężny	171-173
- wykonanie	121 ¹ , 255	- na żądanie	167 ² -167 ³
- zawarcie	252-254	- niepełny dzień urlopu	155 ³
Układ zbiorowy pracy		- odwołanie z urlopu	167
238-239, 241 ¹ , 241 ⁴ , 241 ¹⁰ -241 ¹³		- plan urlopów	163
- forma	241 ⁵	- proporcjonalny	R-5 § 1- § 5, 155 ¹ -155 ²
- protokoły dodatkowe	241 ⁹		
- przejście zakładu pracy	241 ⁸		
- rokowania	241 ² -241 ³		

Indeks rzeczowy

- przesunięcie terminu	164-166	- forma	38
- uzupełniający	158	- odwołanie od wypowiedzenia	44
- wymiar	154, 154 ¹ , 155	- przywrócenie do pracy	45
		- zmieniające	42-43
W			
Wybór	73-75	Z	
Wygaśnięcie umowy o pracę	63	Zachowanie tajemnicy	
- śmierć pracodawcy	63 ²	- ekonomicznej	241 ⁴
- śmierć pracownika	63 ¹	- zakładu pracy	101 ¹ -101 ⁴
- tymczasowe aresztowanie	66	- zawodowej	100
Wykroczenia przeciwko		Zakaz dyskryminacji	11 ³ , 18 ^{3a} - 18 ^{3e}
prawom pracownika	281-283	Zakaz konkurencji	101 ¹ -101 ⁴
Wynagrodzenie urlopowe		Zakładowy układ zbiorowy pracy	
R-5 § 6 - § 12, § 16, § 17, 172-173		241 ²⁴ , 241 ²⁶ -241 ²⁷ , 241 ²⁹	
- ekwiwalent pieniężny		- reprezentatywna zakładowa	
R-4 § 1 - § 2a, R-5 § 14,		organizacja związkowa	241 ^{25a}
R-5 § 18, R-5 § 19, 171		- rokowania	241 ²⁵ , 241 ²⁸
Wynagrodzenie za pracę		- strony	241 ²³
R-4 § 4 - § 5a, 77 ¹ , 78, 297		Zasilek	
- chorobowe	92	- chorobowy	92
- dodatki	77 ²	- macierzyński	184
- miejsce i forma	86	- opiekuńczy	189
- nieobecność w pracy	R-4 § 11- § 14	Zatrudnienie w służbach mundurowych	302
- pracowników jednostek sfery budżetowej	77 ³	Związki zawodowe	23 ²
- regulamin wynagradzania	77 ²	- międzyzakładowa	
- termin wypłaty	85	organizacja związkowa	241 ³⁰
- wadliwe wykonanie produktów	82	- ponadzakładowa	
- wykonaną	80	organizacja związkowa	241 ¹⁶
- za czas pozostawania bez pracy	47, 57	- zakładowa	
- zakaz zrzeczenia się	84	organizacja związkowa	241 ^{25a}
Wypadek przy pracy	234, 236-237 ¹	Zwolnienie	
Wypowiedzenie umowy o pracę	32, 41, 196	- na poszukiwanie pracy	37
		- od pracy	R-3 § 4 - § 16, 298 ²

Wzory pism z zakresu prawa pracy

Wzór potwierdzenia umowy o pracę zawartej w formie ustnej

Potwierdzenie zawarcia umowy o pracę zawartej w formie ustnej w dniu

.....
(miejscowość i data)

Pan/i

.....
(imię i nazwisko Pracownika)

Niniejszym potwierdzam, że w dniu pomiędzy mną, jako Pracodawcą, a Panem/Panią jako pracownikiem została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony.

Warunki umowy:

1. Rodzaj pracy:
2. Miejsce wykonywania pracy:
3. Wynagrodzenie miesięczne:
4. Wymiar czasu pracy:
5. Termin rozpoczęcia pracy:

Kwituję odbiór

.....

Pracodawca

.....

Pracownik

Wzór informacji o warunkach zatrudnienia pracownika skierowanego do pracy do państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej

Informacja o warunkach zatrudnienia pracownika skierowanego do pracy do państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej

.....
(miejscowość i data)

Pan/Pani.....

.....
(imię i nazwisko Pracownika)

Na podstawie art. 29¹ § 2 k.p. informuję Pana/Panią, że:

- 1) z tytułu skierowania do pracy za granicą przysługuje Panu/Pani zwrot kosztów przejazdu w wysokości
- 2) w okresie wykonywania przez Pana/Panią pracy za granicą zostanie zapewnione Panu/Pani zakwaterowanie w lokalu służbowym w
3. Spółka zapewni Panu/Pani powrót do kraju po zakończeniu pracy za granicą, w szczególności zwróci koszty przejazdu w wysokości.

W imieniu Pracodawcy:

.....

Wzór informacji o warunkach zatrudnienia pracownika

Informacja o warunkach zatrudnienia pracownika zatrudnionego w dniu na podstawie umowy zawartej na czas, przez Pracodawcę, u którego nie obowiązują regulamin pracy

.....
(miejscowość i data)

Pan/Pani
(imię i nazwisko Pracownika)

Na podstawie art. 29 § 3 k.p. informuję Pana/Panią, że:

1. obowiązująca Pana/Panią dobową norma czasu wynosi godzin, a tygodniowa – średnio godzin,
2. wynagrodzenie za pracę będzie przekazywane Panu/Pani w miesiącu,
3. przysługuje Panu/Pani urlop wypoczynkowy w wymiarze dni w roku kalendarzowym,
4. okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi (art. k.p.),
5. nie obejmuje Pana/Panią żaden układ zbiorowy pracy,
6. pora nocna jest pomiędzy godziną a,
7. wynagrodzenie będzie wypłacane dnia roboczego następnego miesiąca kalendarzowego w w godzinach lub za Pana/Pani pisemną zgodą przekazywane w tym terminie na wskazany przez Pana/Panią rachunek bankowy,
8. przybycie i obecność w pracy potwierdza się poprzez,
9. w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy jest Pan/Pani zobowiązany/a usprawiedliwić nieobecność w pracy według następujących zasad:

- a
b
c

W imieniu Pracodawcy:

Kwituję odbiór:

.....

.....

Pracownik

Wzór informacji o zmianie warunków zatrudnienia

Informacja o zmianie warunków zatrudnienia

.....
(miejscowość i data)

Pan/Pani
(imię i nazwisko Pracownika)

Na podstawie art. 29 § 3² k.p. informuję Pana/Panią, że od dnia okres wypowiedzenia zawartej z Panem/Panią umowy o pracę wynosi

W imieniu Pracodawcy:

Kwituję odbiór

.....

.....

Pracownik

Wzór umowy przedwstępnej

.....
(pieczęćka firmowa Pracodawcy) (miejscowość, data)

Umowa przedwstępna

zawarta w dniu

pomiędzy:

1.

(nazwa Pracodawcy wraz z imieniem i nazwiskiem osoby reprezentowanej)

a

2.

(imię i nazwisko Pracownika wraz z podaniem adresu)

o następującej treści:

§ 1

..... jako przyszły Pracodawca zobowiązuje się zatrudnić,
(nazwa Pracodawcy)

..... jako przyszły Pracownik zobowiązuje się podjąć zatrudnienie na
(imię i nazwisko Pracownika)

warunkach określonych w § 3 niniejszej umowy w ramach umowy
(rodzaj umowy)

§ 2

Strony ustalają termin zawarcia umowy o pracę, o której mowa w § 1,
(data zawarcia umowy)

§ 3

..... jako przyszły Pracodawca zobowiązuje się zatrudnić
(nazwa Pracodawcy)

Pana (Panią) w na stanowisku z następującymi warunkami
płacowymi:

§ 4

Strony postanawiają, że w razie uchylecia się od zawarcia umowy, o której mowa w § 1, strona
uchylająca zapłaci drugiej stronie karę umowną w wysokości wynagrodzenia ustalonego w § 3.

§ 5

Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej i mogą być dokonywane za obopólnym
porozumieniem.

§ 6

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....
(podpis osoby reprezentującej Pracodawcę wraz z podaniem stanowiska służbowego) (podpis Pracownika)

Wzór umowy o pracę na okres próbny

.....
(pieczętka firmowa Pracodawcy) (miejscowość, data)

Umowa o pracę na okres próbny

zawarta w dniu w pomiędzy:

1.
(nazwa i siedziba Pracodawcy)

zwanym dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez:

.....
(imię i nazwisko, stanowisko)

a
2. Panem(nią)

(imię i nazwisko, adres)
zwanym dalej Pracownikiem,
o następującej treści:

1. Pracodawca zatrudnia Pana(nią) na okres próbny wynoszący
..... miesięcy na stanowisku w wymiarze
czasu pracy i powierza następujące obowiązki
.....
(należy podać rodzaj powierzonych obowiązków)

2. Jako miejsce wykonywania pracy ustala się, a dniem rozpoczę-
cia pracy jest

3. W czasie trwania umowy o pracę Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości mie-
sięcznej zł brutto (słownie:
złotych), na które składa się: wynagrodzenie zasadnicze: zł, dodatek zł

4. Umowę zawiera się na okres od dnia do dnia

5. Inne warunki umowy:
.....
.....

(podpis Pracownika) (pieczęć i podpis Pracodawcy
lub osoby uprawnionej do działania w jego imieniu)

Oświadczam, że egzemplarz niniejszej umowy otrzymałem(am) i po zapoznaniu się z jej treścią za-
proponowane warunki pracy i wynagrodzenia przyjmuję.

.....
(data i podpis Pracownika)

Wzór umowy o pracę na czas określony

.....
(pieczętka firmowa Pracodawcy) (miejscowość, data)

Umowa o pracę na czas określony

zawarta w dniu w
pomiędzy:

1.
(nazwa i siedziba Pracodawcy)

zwanym dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez:
.....

(imię i nazwisko, stanowisko)

a

2. Panem(nią)
(imię i nazwisko, adres)

zwanym dalej Pracownikiem, o następującej treści:

1. Pracodawca zatrudnia Pana(nią) na stanowisku
w wymiarze czasu pracy i powierza następujące obowiązki

.....
(należy podać rodzaj powierzonych obowiązków)

2. Jako miejsce wykonywania pracy ustala się, a dniem roz-
poczęciem pracy jest

3. W czasie trwania umowy o pracę Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości mie-
sięcznej zł brutto (słownie: złotych), na które składa się:

wynagrodzenie zasadnicze: zł

premia miesięczna zł

dodatek zł

4. Umowę zawiera się na czas określony, tj. od dnia do dnia

5. Każda ze stron może rozwiązać umowę przed upływem terminu określonego w pkt. 4 za dwutygo-
dniowym wypowiedzeniem.

.....
(podpis Pracownika) (pieczęć i podpis Pracodawcy
lub osoby uprawnionej do działania w jego imieniu)

Oświadczam, że egzemplarz niniejszej umowy otrzymałem(am) i po zapoznaniu się z jej treścią za-
proponowane warunki pracy i wynagrodzenia przyjmuję.

.....
(data i podpis Pracownika)

Wzór umowy o pracę na czas nieokreślony

.....
(określenie i pieczęć Pracodawcy)

.....
(miejscowość i data)

Umowa o pracę na czas nieokreślony

zawarta w dniu w między:

..... reprezentowanym przez zwanym dalej Pracodawcą a
(oznaczenie Pracodawcy)

Panem/Panią legitymującym się dowodem osobistym
....., PESEL, zamieszkałym/łą
zwanym/zwaną dalej Pracownikiem.

§ 1

1. Z dniem Pracodawca zatrudnia Pracownika na stanowisku
w wymiarze
2. Pracownik obowiązany jest zgłosić się do pracy w dniu
3. Miejscem pracy Pracownika jest

§ 2

Umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony.

§ 3

Pracownik w czasie swej pracy obowiązany jest

§ 4

1. Z tytułu świadczonej pracy Pracownik otrzymuje wynagrodzenie miesięczne, składające się z:
a) wynagrodzenia zasadniczego w kwocie brutto (słownie:),
płatnego do 10. dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu przepracowanym,
b) dodatków do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości i według zasad określonych w regulaminie
wynagradzania/układzie zbiorowym pracy obowiązującym u Pracodawcy.
2. Pracownik zobowiązuje się do dochowania w tajemnicy wysokości zarobków. Wyjątek od powyższej zasady stanowi obowiązek udzielania informacji stosownym władzom zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Wynagrodzenie jest wypłacane przelewem na wskazany przez Pracownika rachunek bankowy.

§ 5

Pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Termin wykorzystania urlopu ustalany jest w planie urlopów i może być zmieniony tylko z uzasadnionych przyczyn.

§ 6

1. W celu prawidłowego wykonywania pracy Pracownik otrzymuje do dyspozycji samochód służbowy. Pracownikowi przysługuje prawo do wykorzystywania samochodu również do celów prywatnych, jednakże z uwzględnieniem obowiązujących w tym zakresie przepisów podatkowych oraz po uiszczeniu kosztów paliwa.
2. Pracownik obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić Pracodawcę o każdym przypadku utraty lub uszkodzenia samochodu pod rygorem kar przewidzianych w Kodeksie pracy oraz wyrównania strat wynikłych z braku powiadomienia.

3. Diety z tytułu podróży służbowych wyliczane są zgodnie z zasadami obowiązującymi u Pracodawcy i z uwzględnieniem obowiązujących przepisów. Inne koszty podróży służbowych zwracane są za okazaniem rachunków.

§ 7

Podjęcie przez Pracownika jakiegokolwiek dodatkowej pracy zarobkowej oraz udział we władzach innej spółki wymagają uzyskania pisemnej zgody Pracodawcy.

§ 8

Pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji, w których posiadanie wszedł w czasie obowiązywania niniejszej umowy, a których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę.

§ 9

W czasie trwania stosunku pracy Pracownik nie może wykonywać działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy. Za działalność konkurencyjną uważa się:

- a) zatrudnienie na stanowisku
- b) zatrudnienie na podstawie innej umowy u przedsiębiorcy prowadzącego taką samą działalność co Pracodawca,
- c) prowadzenie działalności gospodarczej w takim samym zakresie co Pracodawca.

§ 10

Umowa może być rozwiązana przez każdą ze stron stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia określonego w przepisach Kodeksu pracy. Do obliczania biegu okresu wypowiedzenia mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

§ 11

- 1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy wykonawcze.
- 2. Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają formy pisemnej.

§ 12

Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej z umawiających się stron. Każda ze stron oświadcza, że zapoznała się z treścią niniejszej umowy oraz przyjęła do wiadomości i wykonania, a także otrzymała po jednym egzemplarzu umowy.

.....
(podpis Pracownika)

.....
(podpis Pracodawcy
lub jego przedstawiciela)

Oświadczam, że zapoznałem/łam się z obowiązującymi u Pracodawcy przepisami prawa pracy (regulamin pracy, regulamin wynagradzania, układ zbiorowy pracy). Przyjmuję do wiadomości treść tych przepisów oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania i stosowania.

.....
(podpis Pracownika)

Wzór umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

zawarta w dniu w pomiędzy:
....., z siedzibą w

(określenie Pracodawcy)

reprezentowanym przez:

1.

2.

zwanym dalej Pracodawcą, a

....., zamieszkałym w

(określenie Pracownika)

zwanym dalej Pracownikiem

o następującej treści:

§ 1

1. Pracownik zobowiązuje się po ustaniu stosunku pracy u Pracodawcy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do prowadzonej przez niego działalności, a określonej w dokumentach statutowych Pracodawcy. Za działalność konkurencyjną uważane będą następujące czynności:

- prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej,
- pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność wobec Pracodawcy,
- występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych.

2. Pracownik zobowiązuje się ponadto nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec Pracodawcy.

§ 2

1. Pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, a których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę.

2. W szczególności Pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących technologii, organizacji pracy oraz działalności handlowej Pracodawcy, a także wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów.

§ 3

1. Zakaz konkurencji, określony w § 1 i 2, obowiązywać będzie Pracownika przez okres od ustania stosunku pracy.

2. Pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości zł (słownie: złotych) miesięcznie, płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu.

3. Płatność dokonywana będzie na rachunek bankowy wskazany przez Pracownika.

§ 4

1. Pracownik zobowiązuje się zapłacić Pracodawcy kwotę zł (słownie:) tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji określonego w § 1 i 2.

2. Pracodawca jest uprawniony do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary umownej.

3. W razie naruszenia zakazu konkurencji Pracodawca jest także uprawniony do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania oraz do dochodzenia bezpodstawnie pobranego przez Pracownika odszkodowania, o którym mowa w § 3 pkt 2.

§ 5

Wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 6

Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....

Pracodawca

.....

Pracownik

Wzór umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy

Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy

zawarta w dniu w pomiędzy:
....., z siedzibą w

(określenie Pracodawcy)

reprezentowanym przez:

1.

2.

zwanym dalej Pracodawcą, a

....., zamieszkałym w

(określenie Pracownika)

zwanym dalej Pracownikiem

o następującej treści:

§ 1

1. Pracownik zobowiązuje się w okresie zatrudnienia u Pracodawcy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez Pracodawcę, a określonej w dokumentach statutowych Pracodawcy. Za działalność konkurencyjną uważane będą następujące czynności:

- prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej,
- pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność wobec Pracodawcy,
- występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych,

-

-

2. Pracownik zobowiązuje się ponadto, przez okres określony w ust. 1, nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec Pracodawcy.

§ 2

1. Pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, a w stosunku do których Pracodawca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności i których ujawnienie mogłoby na szkodę Pracodawcę.

2. W szczególności Pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących stosowanej przez Pracodawcę organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności handlowej, a także wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów i klientów.

§ 3

1. W razie niewykonania przez Pracownika obowiązków określonych w niniejszej umowie, Pracodawca może dochodzić od niego naprawienia poniesionej szkody na zasadach określonych w art. 114-122 Kodeksu pracy.

2. Niezależnie od odpowiedzialności materialnej, określonej w ust. 1, Pracodawca może zastosować wobec Pracownika naruszającego postanowienia umowy odpowiedzialność porządkową, a w uzasadnionych przypadkach wypowiedzieć umowę o pracę lub rozwiązać ją bez wypowiedzenia z winy Pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

§ 4

Wszelkie spory mogące wyniknąć z niniejszej umowy rozstrzygać będzie sąd w

§ 5

1. Wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

2. Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....

Pracodawca

.....

Pracownik

Wzór wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego

.....
(imię i nazwisko Pracownika)

.....
(miejscowość i data)

.....
(adres Pracownika)

Do
(nazwa Pracodawcy)
.....
(adres Pracodawcy)

Wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego

W związku z przewidywaną datą porodu określoną w zaświadczeniu lekarskim na proszę o udzielenie mi przysługującego urlopu macierzyńskiego w okresie od dnia do dnia porodu, a w pozostałym wymiarze w okresie od dnia porodu aż do wyczerpania tego urlopu w łącznym wymiarze tygodni.

.....
(podpis Pracownika)

Wzór wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego

.....
(imię i nazwisko Pracownika)

.....
(miejscowość i data)

.....
(adres Pracownika)

Do
(nazwa Pracodawcy)
.....
(adres Pracodawcy)

Wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego

Na podstawie art. 174 § 1 k.p. zwracam się z uprzejmą prośbą o udzielenie mi urlopu bezpłatnego w okresie od dnia do dnia, łącznie w wymiarze dni/miesięcy*. Urlop ten jest mi niezbędny w związku z

.....
(podpis Pracownika)

Wyrażam zgodę na udzielenie urlopu bezpłatnego w terminie i wymiarze wskazanym we wniosku.

.....
(data i podpis Pracodawcy
lub jego przedstawiciela)

* niepotrzebne skreślić

Wzór umowy o skierowanie na naukę w formach szkolnych

Umowa o skierowanie na naukę w formach szkolnych

zawarta w dniu r. w pomiędzy:

1), zwanym dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez,

a

2), zwanym/zwaną dalej Pracownikiem,
o następującej treści:

§ 1

1. Pracownik zobowiązuje się do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i w tym celu od dnia rozpoczyna naukę w szkole wydział/kierunek, która będzie przebiegać w systemie
2. Nauka ta objęta jest letnim/semestralnym programem nauczania.

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się wobec Pracownika do:

- a) skierowania na odbycie nauki w szkole w zakresie określonym w § 1 niniejszej umowy,
- b) udzielenia w czasie odbywania nauki następujących świadczeń:
 - płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze dni w każdym roku nauki i w wymiarze dni w ostatnim roku nauki, który nie spowoduje utraty uprawnień pracowniczych,
 - płatnego zwolnienia z części dnia roboczego w wymiarze godzin w tygodniu,
 - pokrycia czesnego za naukę, po przedstawieniu faktury wystawionej przez szkołę,
 - pokrycia kosztów zakupu podręczników i innych pomocy dydaktycznych niezbędnych dla odbywania nauki, po przedłożeniu faktur zakupu,
 - pokrycia kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do szkoły i z powrotem, na podstawie przedstawionych biletów komunikacji PKP.

§ 3

1. Pracownik, po otrzymaniu od Pracodawcy świadczeń wymienionych w § 2 niniejszej umowy jest zobowiązany do niezwłocznego zwrotu kosztów tych świadczeń w całości, jeżeli bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie nauki w szkole lub tę naukę przerwie.
2. W przypadku powtarzania przez Pracownika roku (semestru) nauki w szkole z powodu niezadowalających wyników w nauce Pracodawca może odmówić udzielania świadczeń wymienionych w § 2 w okresie powtarzania roku (semestru).

§ 4

1. Jeżeli Pracownik, po otrzymaniu od Pracodawcy świadczenia, o którym mowa w § 2 niniejszej umowy, w trakcie nauki oraz po jej ukończeniu w terminie lat (maksymalnie 3 lat):
 - a) rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem,

- b) z którym Pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez Pracodawcę na jego naukę w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki.
2. Pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów, o których mowa w § 2, mimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane:
- a) szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie Pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim, w razie gdy Pracodawca nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim,
 - b) brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy,
 - c) przeprowadzeniem się Pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą miejsca zatrudnienia małżonka,
 - d) przeprowadzeniem się Pracownika do innej miejscowości ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości.

§ 5

Niniejsza umowa wiąże strony od dnia rozpoczęcia nauki, o której mowa w § 1, do dnia

§ 6

Wszelkie zmiany i uzupełnienia umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem ich nieważności.

§ 7

W sprawach nieuregulowanych w umowie będą miały zastosowanie przepisy rozporządzenia z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 z późn. zm.) oraz przepisy Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego.

§ 8

Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

.....
(podpis Pracownika)

.....
(podpis Pracodawcy lub osoby uprawnionej
do reprezentowania Pracodawcy)

Wzór umowy o podnoszenie kwalifikacji w formach pozaszkolnych

Umowa o podnoszenie kwalifikacji w formach pozaszkolnych

zawarta w dniu pomiędzy:

1., reprezentowanym przez, zwanym w dalszej części umowy – Pracodawcą, a
 2., zamieszkałym w, zwanym w dalszej części umowy – Pracownikiem,
- o następującej treści:

§ 1

Umowa określa wzajemne prawa i obowiązki stron, w związku z podnoszeniem przez Pracownika kwalifikacji.

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się:

- a) skierować Pracownika na
(określić formę, np. szkolenie, kurs)
- b) wnieść opłatę w wysokości złotych, określoną w przedłożonej fakturze, a pobieraną w związku z uczestnictwem Pracownika w
- c) udzielić Pracownikowi w okresie szkolenia następujących świadczeń:
 - płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze dni na udział w obowiązkowych zajęciach i egzaminach przewidzianych programem nauczania,
 - płatnego zwolnienia z części dnia pracy w wymiarze godzin tygodniowo,
 - zwrotu kosztów przejazdu na na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju,
 - zwrotu kosztów zakwaterowania i wyżywienia w okresie trwania

§ 3

Pracownik zobowiązuje się:

- a) uczestniczyć we wszystkich zajęciach i egzaminach przewidzianych programem nauczania,
- b) w przypadku nieukończenia zwrócić Pracodawcy następujące koszty:
 - opłatę wniesioną przez Pracodawcę w wysokości złotych,
 - wynagrodzenie wypłacane za czas korzystania przez niego z urlopu szkoleniowego oraz zwolnień od pracy,
 - wydatki poniesione przez Pracodawcę w związku z dojazdami, zakwaterowaniem i wyżywieniem Pracownika w okresie szkolenia.

§ 4

W szczególnie uzasadnionych przypadkach Pracodawca może odstąpić od żądania zwrotu świadczeń, wymienionych w § 3 pkt b).

§ 5

Umowa obowiązuje w czasie trwania nauki, tj. od dnia do dnia

.....
podpis Pracodawcy

.....
podpis Pracownika

Wzór oświadczenia o wymierzeniu kary

Kara upomnienia, nagany, pieniężna*

.....
(oznaczenie Pracodawcy)

.....
(miejscowość, data)

Pan/Pani*
.....

Na podstawie art. 108 § 1 pkt 1 i 2, § 2* k.p., po wysłuchaniu wyjaśnień, wymierzam Panu/
Pani*, karę porządkową

(rodzaj kary)

za

(rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i data dopuszczenia się tego naruszenia)

w wysokości

(w przypadku kary porządkowej pieniężnej)

Od niniejszej kary można wnieść sprzeciw do Pracodawcy w ciągu 7 dni od daty doręczenia tego pisma.

.....
(pieczęć i podpis Pracodawcy
lub osoby działającej w jego imieniu)

*) niepotrzebne skreślić

Wzór sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej

.....
(oznaczenie Pracownika)

.....
(miejscowość, data)

Pan (Pani).....
(imię i nazwisko przełożonego)

.....
(oznaczenie Pracodawcy)

Składam sprzeciw wobec wymierzenia mi w dniu kary porządkowej:

Wnoszę również o uznanie wymierzonej kary za niebyłą i usunięcie z moich akt osobowych informa-
cji o ukaraniu. Kara została mi wymierzona z naruszeniem

Uzasadnienie

.....
.....

.....
(podpis Pracownika)

Wzór wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy

.....
(oznaczenie i pieczęć Pracodawcy)

.....
(miejscowość i data)

.....
(imię, nazwisko i adres Pracownika)

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę

Wypowiadam Panu/Pani umowę o pracę zawartą w dniu
w części dotyczącej

(wskazać postanowienia umowy o pracę podlegające wypowiedzeniu)

z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
(wskazać długość okresu wypowiedzenia)

który upłynie

Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia, proponuję następujące, nowe warunki
umowy o pracę

Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia, nie złoży Pan/Pani
oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wy-
rażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy.

W razie odmowy przyjęcia przez Pana/Panią zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa
rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem

Jednocześnie informuję, iż w ciągu 7 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje Panu/Pani
prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy
(siedziba Sądu)

Przed upływem tego terminu może Pan/Pani złożyć wniosek o wszczęcie postępowania pojednawcze-
go przed Komisją Pojednawczą*
(siedziba Komisji)

.....
(data i podpis Pracownika)

.....
(podpis Pracodawcy)

* Dotyczy Pracodawcy, u którego została utworzona Komisja Pojednawcza.

Wzór świadectwa pracy

.....
(Pracodawca oraz jego siedziba
lub miejsce zamieszkania)

.....
(miejscowość i data)

.....
(nr REGON - EKD)

Świadectwo pracy

1. Stwierdza się, że
(imię i nazwisko Pracownika)
imiona rodziców urodzony
(data urodzenia)
był zatrudniony
(Pracodawca)
w okresie od do
w wymiarze
(wymiar czasu pracy)
2. W okresie zatrudnienia Pracownik wykonywał pracę
.....
(zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje)
3. Stosunek pracy ustał w wyniku:
a) rozwiązania
(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)
b)
(szczególne przypadki rozwiązania stosunku pracy)
c) wygaśnięcia
(podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy)
4. W okresie zatrudnienia Pracownik:
1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze:
(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym,
w którym ustał stosunek pracy)
w tym
(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie
art. 167² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym,
w którym ustał stosunek pracy)
- 2) korzystał z urlopu bezpłatnego
(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)
- 3) wykorzystał urlop wychowawczy
(okres wykorzystanego urlopu wychowawczego)
- 4) był niezdolny do pracy przez okres dni
(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie
– zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym,
w którym ustał stosunek pracy)

Kodeks pracy

- 5) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 k.p.
(liczba dni zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)
- 6) został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy
(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)
- 7) odbył służbę wojskową w okresie
(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)
- 8) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze
(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)
- 9) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy
10)
(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)
- 11)
(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, zgodnie z art. 92 § 1¹ Kodeksu pracy, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r.)
5. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:
(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)
-
(wysokość potrąconych kwot)
6. Informacje uzupełniające

(pieczęć i podpis Pracodawcy
lub osoby działającej w jego
imieniu)

POUCZENIE

Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy wystąpić do Pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku Pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w

(podstawa prawna – art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy)

- unikalny, na bieżąco aktualizowany serwis gospodarczo prawny w internecie
- pełne wydanie Gazety Prawnej
- 20 serwisów tematycznych
- obszerne archiwum

Zamów prenumeratę
internetowego pakietu
e-Gazeta Prawna.
Dla prenumeratorów
Gazety Prawnej 50% zniżki.

www.gazetaprawna.pl/gp-zamowienie





Arkadiusz Sobczyk

Właściciel kancelarii prawnej A. Sobczyk i Współpracownicy, specjalizującej się w prawie pracy. Jest radcą prawnym. Przed rozpoczęciem praktyki radcowskiej pracował jako sędzia orzekający. Poza działalnością praktyczną jest wykładowcą w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. W roku 1999 obronił pracę doktorską z zakresu prawa pracy. W roku 2006 uzyskał stopień doktora habilitowanego. Jest także absolwentem studiów podyplomowych z zarządzania afiliowanych przy MBA (Belgia). Stypendysta wielu uniwersytetów zagranicznych. Jest specjalistą w zakresie prawa pracy, o rozległej praktyce procesowej oraz negocjacyjnej. Uczestnik wielu projektów związanych z negocjowaniem pakietów socjalnych, układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy, wynagradzania, przejmowaniem zakładów pracy, outsourcingu, zatrudnienia tymczasowego itp.

Doradza zarządom oraz dyrektorom personalnym spółek na terenie całej Polski.

Autor lub współautor kilkudziesięciu opracowań z zakresu prawa pracy, w tym monografii, podręcznika i komentarzy.

A. Sobczyk i Współpracownicy
KANCELARIA RADCY PRAWNEGO